

# DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI À VOTRE PORTÉE

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC

DE L'OUTAOUAIS

2023-2024

# **PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2023-2024**

**Direction générale de Services Québec**

**Outaouais**

**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

## Table des matières

<b>1. Mot du directeur général de Services Québec et de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)</b>	<b>5</b>
<b>2. Présentation de la Direction générale de Services Québec de l'Outaouais</b>	<b>6</b>
Mission et offre de services	6
Services gouvernementaux	6
Services publics d'emploi	7
Services de la solidarité sociale	7
Réseau de partenaires	7
<b>3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction générale de Services Québec</b>	<b>8</b>
<b>4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs</b>	<b>14</b>
4.1 Accroître la participation de tous au développement social et économique	14
4.2 Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel	22
4.3 Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	22
<b>5. Annexes</b>	<b>24</b>
I. Budgets pour l'intervention du Fonds du développement du marché du travail	24
II. Les cibles régionales et nationales	25
III. Organigramme de la Direction générale de Services Québec de l'Outaouais	26
IV. Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	27

Le Plan d'action régional 2023-2024 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).

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

## **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  
Technicienne en administration

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

ISBN : [978-2-550-95623-5 \(PDF\)](#)

© Gouvernement du Québec

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

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le Ministère) a pour mission de soutenir la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie. Il offre aussi un accès simplifié aux services gouvernementaux. Ainsi, le ministère s'emploie à aider les gens et à cultiver les talents.

Chaque direction générale de Services Québec doit produire un plan d'action régional (PAR) qui s'inscrit en cohérence avec la planification stratégique 2023-2027 du ministère ainsi qu'avec les priorités identifiées par les membres de son CRPMT. En Outaouais, cette démarche de consultation des enjeux et des actions qui seront à privilégier dans le cadre de la planification 2023-2024 a été effectuée tant auprès des membres du CRPMT qu'auprès des organismes spécialisés en employabilité (OSE) de la région qui sont des partenaires du ministère.

La pandémie que l'on vit depuis les trois dernières années continue de poser des enjeux sur le marché du travail et contribue à exacerber la rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, et ce, dans tous les territoires de l'Outaouais.

Dans ce contexte, Services Québec Outaouais va continuer à porter une attention particulière aux personnes sous-représentées sur le marché du travail qui vivent des difficultés à accéder à des emplois et à s'y maintenir.

Ainsi, le personnel des bureaux de Services Québec (BSQ) de l'Outaouais va poursuivre ses efforts afin de faire connaître les programmes, mesures et services offerts aux employeurs qui sont à la recherche de soutien, notamment pour favoriser le développement de compétences de leurs employés en milieu de travail. Le personnel des BSQ soutiendra aussi les employeurs qui font face à des difficultés de recrutement et qui cherchent à faire évoluer leurs pratiques de gestion des ressources humaines visant à favoriser la rétention de leurs travailleurs.

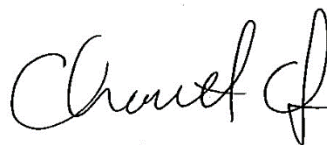
Dans un marché du travail où la transformation numérique devient de plus en plus un facteur de productivité et parfois même de survie des entreprises, Services Québec Outaouais va accompagner les employeurs qui désirent rehausser les compétences numériques de base de leurs travailleurs.

Grâce à l'engagement de tout le personnel de Services Québec Outaouais, la collaboration de ses partenaires, en particulier les OSE et les établissements de formation, ainsi qu'avec l'appui des membres du CRPMT, Services Québec Outaouais va continuer à fournir un soutien aux citoyens et aux employeurs en tenant compte des déséquilibres du marché du travail propre à chacun des territoires de la région.

Ce plan, qui est le fruit de notre concertation régionale, guidera les actions de Services Québec Outaouais, notamment en ce qui concerne la recherche de solutions ainsi que 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 général 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 générale de Services Québec de l'Outaouais

### 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 s'acquittent de la mission du ministère 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.

### 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).

## **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.

## **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.

## **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;
- aux organismes de soutien et de services œuvrant auprès des Premières Nations et Inuits (PNI), tels que la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations (CDRHPNQ), le Centre d'innovation des premiers peuples (CIPP), les centres d'amitié autochtones, etc.

Services Québec Outaouais s'appuie également sur l'expertise des 16 OSE suivants :

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

Finalement, nous pouvons compter sur le conseil régional des partenaires du marché du travail (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. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction générale de Services Québec**

En 2022, le marché du travail de la région reprend progressivement son souffle. Les indicateurs du marché du travail reflètent à nouveau la situation observée avant la pandémie, malgré l'ampleur de la pénurie qui persiste et le nombre de postes vacants qui demeure élevé. En Outaouais, il s'est créé 11 500 emplois de plus, soit une croissance annuelle de 5,8 %. Le nombre d'emplois occupés s'élève à 210 800; il dépasse de 3 200 celui observé en 2019 et constitue un nouveau sommet historique. En plus du contexte économique incertain (inflation, ralentissement économique ou récession), le marché du travail de l'Outaouais sera confronté à deux principaux enjeux. D'un côté, la rareté de la main-d'œuvre continue de constituer un enjeu majeur et un frein important à la croissance d'un nombre important d'entreprises. De l'autre, le vieillissement de la population s'accélère et entraîne un rétrécissement du bassin des personnes en âge de travailler. Dans un premier temps, la présente section fournira une description sommaire des caractéristiques sociodémographiques de la main-d'œuvre de la région. Par la suite, un aperçu de l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail en 2022 sera présenté.

#### **Population vieillissante, mais moins que celle de l'ensemble du Québec**

Selon les données provisoires de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) en 2022<sup>1</sup>, la population de l'Outaouais (409 000) a connu un taux de croissance de 11,4 pour mille habitants, légèrement supérieur à celui de l'ensemble du Québec (10,8 pour mille habitants). En comparant le recensement de 2016 à celui de 2021, on constate que les immigrants ont représenté 45,3 % de l'accroissement démographique enregistré en Outaouais<sup>2</sup>. La région est l'une de celles où la proportion des jeunes de moins de 20 ans (22,1 %) est la plus élevée. La part des personnes âgées de 20 à 64 ans est estimée à 59,6 % de la population et occupe le 2<sup>e</sup> rang au Québec après celle de Montréal. Les 65 ans et plus représentent 18,3 % de la population : cette proportion est parmi les plus faibles au Québec. En 2041, les personnes âgées de 65 ans et plus devraient représenter 24 % de la population<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> [INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC - Fiches-démographiques-régions-administratives-Québec-2022.pdf](#)

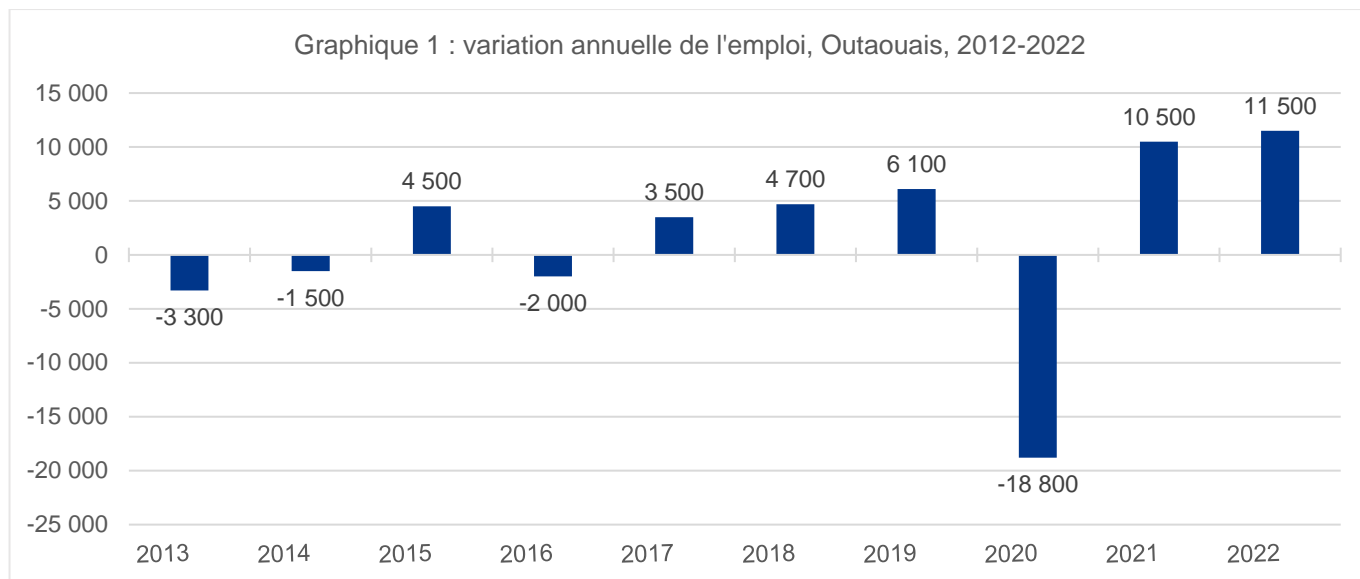
<sup>2</sup> [OBSERVATOIRE DU DÉVELOPPEMENT DE L'OUTAOUAIS - Impacts de la pandémie sur la situation socioéconomique et le marché du travail.pdf](#)

<sup>3</sup> [INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC-perspectives-démographiques-Québec-régions-2021-2066.pdf](#)



## Augmentation de l'emploi de 11 500 en Outaouais en 2022

En 2022, l'Outaouais enregistre une hausse de sa population active de 8 000 personnes (+3,8 %) par rapport à 2021 pour atteindre 218 700, sensiblement le même nombre que celui de 2019 (218 800). De cette population, le nombre de personnes en emploi s'élève à 210 800, soit une hausse de 11 500 (+5,8 %) par rapport à 2021. Sur une base annuelle, le volume de l'emploi de 2022 est supérieur de 3 200 (+1,5 %) par rapport à celui enregistré avant la pandémie, soit en 2019. Le volume de l'emploi en 2022 a atteint un nouveau sommet historique. La baisse de l'emploi survenue en 2020 a été plus que compensée par les hausses de 2021 et de 2022.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022, adapté par Emploi-Québec.

## Hausse de l'emploi dans les mêmes proportions autant chez les femmes que chez les hommes et surtout chez le groupe d'âge des 25 à 54 ans<sup>4</sup>

La croissance de l'emploi observée en 2022 par rapport à 2021 se répartit de façon égale chez les femmes (+5 700; +5,9 %) et chez les hommes (+5 700; +5,6 %). En 2022, le nombre de femmes ayant occupé un emploi s'élève à 102 900 et à 107 900 chez les hommes. L'augmentation de l'emploi est plus marquée chez les personnes âgées de 25 à 54 ans. En 2022, le nombre d'emplois chez ce groupe d'âge s'élève à 139 200 (66 % du total d'emplois), une augmentation de 6 400, soit 55,6 % de la croissance de l'emploi observée, par rapport à 2021. Dans ce groupe d'âge, la hausse est de 3 100 chez les femmes et de 3 300 chez les hommes. Par ailleurs, c'est dans le groupe des 55 ans et plus que la hausse de l'emploi a été la plus importante d'un point de vue proportionnel, (+4 300; +10,6 %), suivi des 25 à 54 ans (+6 400; 4,8 %) puis des 15 à 24 ans et (+800; 3,1 %). Les femmes du groupe d'âge 55 ans et plus affichent une croissance de l'emploi de 15,5 % entre les deux années (+2 500) contre 6,9 % (+1 700) chez les hommes du même groupe d'âge. Entre 2021 et 2022, 77,4 % des emplois qui se sont ajoutés sont à temps plein. En 2022, le nombre d'emplois à temps plein a cru d'environ 8 900 (+5,3 %) par rapport à 2021 pour atteindre 177 100, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté d'environ 2 500 (8 %) pour se fixer à 33 700. En 2022, 56,4 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et plus du quart (28,2 %) de ces emplois sont exercés par des personnes âgées de 55 ans et plus.

<sup>4</sup> Note : la somme des composantes peut différer du total en raison de l'arrondissement des données.

Au cours de la période 2012 – 2022, il s’est créé 15 200 emplois dans la région, dont 6 600 sont occupés par des femmes (43,4 %) et 8 600 par des hommes (56,6 %).

### Croissance de l’emploi dans le secteur des services, mais diminution dans celui de la production de biens

En 2022, on observe une baisse de l’emploi dans le secteur de la production de biens (-1 300; -4,6 %) par rapport à 2021, mais il a augmenté dans celui des services (+12 800; +7,5 %). Dans le secteur des biens, ce sont les industries de la fabrication (-900; -11 %) et de la construction (-600; -3,6 %) qui ont connu les plus fortes baisses. L’industrie de la construction est impactée par le niveau élevé des taux d’intérêt qui affecte toutes les composantes du secteur résidentiel (la construction neuve, la rénovation et les coûts de transfert de propriété). Du côté des services, toutes les industries ont connu une croissance de l’emploi sauf celles du transport et entreposage (-1 400; -16,5 %) et des services d’enseignement (-600; -3,5 %). Dans le secteur des services, la hausse de l’emploi est principalement due à l’augmentation du nombre de personnes en emploi dans les administrations publiques (+8 200; +16,5 %) suivies de celle des services d’hébergement et de restauration (+2 600; +37,7 %). À elle seule, l’industrie des administrations publiques est responsable d’à peu près les deux tiers de la croissance de l’emploi dans ce secteur. Les administrations publiques demeurent l’industrie qui a le plus grand nombre d’emplois (57 900) suivie par celle des soins de santé et assistance sociale (26 500) et celle du commerce de gros et de détail (23 300).

**Tableau 1 : emploi par industries, 2022<sup>5</sup>**

Secteur d’activité	2021	2022	Variation	
			Nombre	%
<b>Emploi total (en milliers)</b>	<b>199,3</b>	<b>210,8</b>	<b>11,5</b>	<b>5,8</b>
Secteur de la production de biens	28,4	27,1	-1,3	-4,6
Agriculture	1,7	x	x	x
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrières et extraction de pétrole et de gaz	x	x	x	x
Services publics	x	x	x	x
Construction	16,6	16	-0,6	-3,6
Fabrication	8,2	7,3	-0,9	-11,0
Secteur des services	170,9	183,7	12,8	7,5
Commerce de gros et de détail	23	23,3	0,3	1,3
Transport et entreposage	8,5	7,1	-1,4	-16,5
Finance, assurances, services immobiliers et de location	6,9	7,3	0,4	5,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	10	10,5	0,5	5,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	8,9	9,3	0,4	4,5
Services d’enseignement	17,1	16,5	-0,6	-3,5
Soins de santé et assistance sociale	26,4	26,5	0,1	0,4
Information, culture et loisirs	7,3	8,1	0,8	11,0
Services d’hébergement et de restauration	6,9	9,5	2,6	37,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	6,2	7,8	1,6	25,8
Administrations publiques	49,7	57,9	8,2	16,5

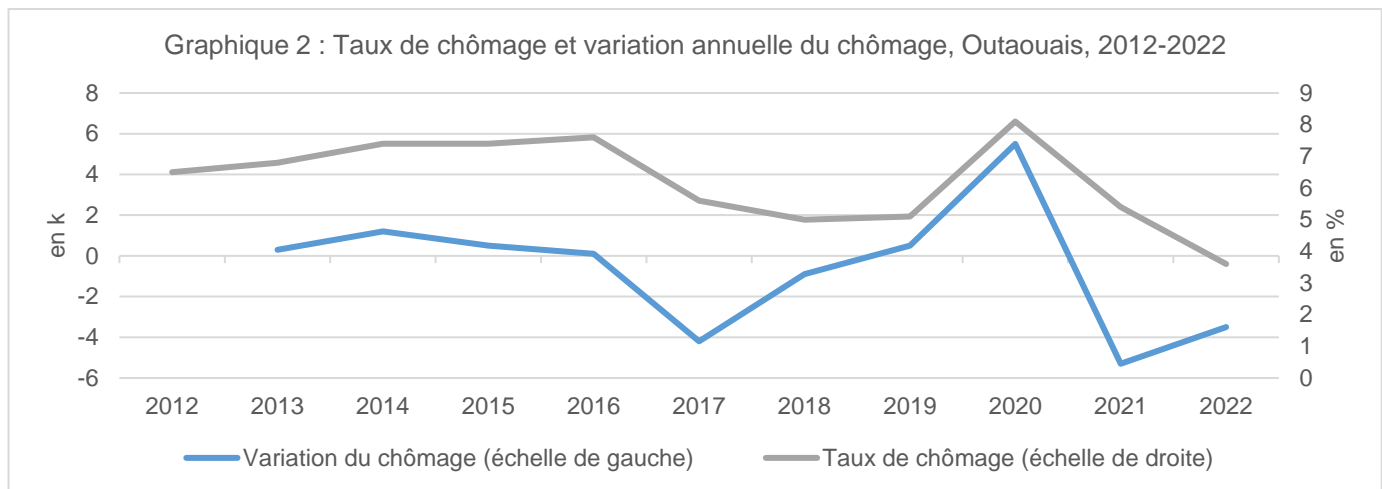
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau 14-10-0392-01. Compilation par Emploi Québec.

5. Note : la somme des composantes peut différer du total en raison de l’arrondissement des données.

Légende : X confidentiel en vertu des dispositions de la loi sur la statistique.

## Poursuite de la baisse du nombre de personnes en chômage

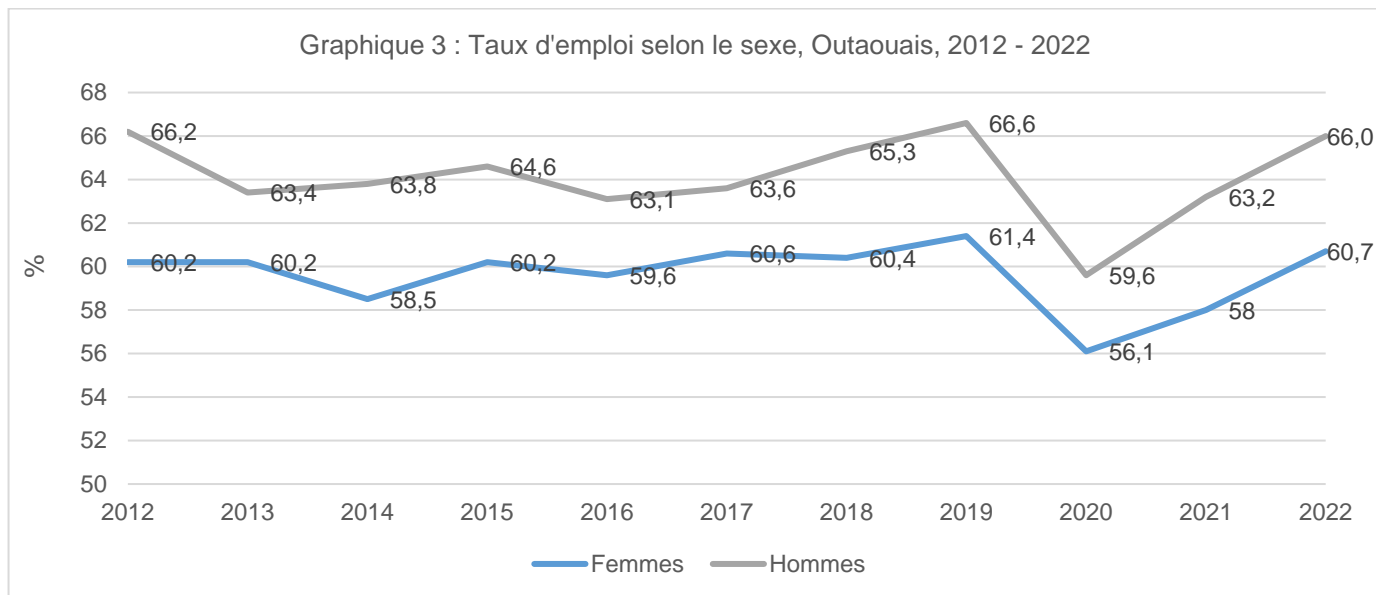
Le nombre de personnes au chômage a continué de diminuer en 2022 (-3 500; -30,7 %) après la baisse de 2021 (-5 300; -31,7 %). La baisse de 2021 avait quasiment compensé la hausse survenue en 2020 (+5 500; +49,1 %). En 2022, la baisse est plus importante chez les femmes (-2 100; -39,6 %) que chez les hommes (-1 400; -22,9 %). Le nombre de personnes au chômage s'élève à 7 900 en 2022, dont 3 200 (40,5 %) sont des femmes et 4 700 (59,5 %) sont des hommes. Le taux de chômage a atteint un creux historique en 2022. Il a diminué de 1,8 point de pourcentage (p.p.) par rapport à 2021 pour s'établir à 3,6 %. La baisse s'observe aussi bien chez les femmes (-2,2 p.p.) que chez les hommes (-1,4 p.p.) pour atteindre respectivement 3 % et 4,2 %. Durant la décennie 2012 – 2022, le taux de chômage a baissé de 2,9 p.p., passant de 6,5 % à 3,6 %. On observe presque la même baisse chez les femmes (5,9 % à 3 %, donc une baisse de -2,9 p.p.) et chez les hommes (7,2 % à 4,2 %, donc une baisse de -3 p.p.). L'analyse selon le groupe d'âge montre que le taux de chômage a baissé chez tous les groupes d'âge en 2022. Par rapport à 2021, la baisse la plus importante (-5,9 p.p.) s'observe chez les jeunes de 15 à 24 ans avec un taux de chômage qui s'établit à 6,9 %. Chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, le taux de chômage se fixe à 2,9 %, soit une baisse de 1,1 p.p. Chez le groupe des 55 ans et plus, le taux de chômage a reculé de 1 p.p. pour atteindre 3,9 %.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Adapté par Emploi-Québec.

## Hausse du taux d'activité et du taux d'emploi qui s'élèvent à des niveaux inférieurs à ceux de 2019

Le taux d'activité correspond à la proportion de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou à la recherche active d'un emploi. Par rapport à 2021, il a cru de 1,6 p.p. en 2022 pour se fixer à 65,6 %, mais il reste inférieur à celui de 2019 (67,4 %). Ce taux est plus élevé chez les hommes (68,8 %) que chez les femmes (62,5 %) en 2022. Le taux d'emploi, c'est-à-dire le pourcentage des personnes âgées de 15 ans et plus en emploi, s'élève à 63,3 % en 2022, soit une hausse de 2,8 p.p. comparativement à celui de 2021. Il demeure inférieur au taux observé en 2019 (64 %). Le taux d'emploi des femmes atteint un niveau de 60,7 %, inférieur à celui des hommes qui se situe à 66 %. En 2022, l'analyse selon le groupe d'âge montre que le taux d'emploi a augmenté chez toutes les tranches d'âge. Chez le groupe des 15 à 24 ans, il se fixe à 66 % (+5,5 p.p.). Par rapport à 2021, il s'élève à 88,2 % (+1,9 p.p.) chez les personnes âgées de 25 à 54 ans et il atteint 33,3 % (+0,9 p.p.) chez les 55 ans et plus. Entre 2012 et 2022, le taux d'activité a baissé de 1,9 p.p. Cette baisse est plus importante chez les hommes (-2,5 p.p.) que chez les femmes (-1,4 p.p.). Quant au taux d'emploi, il a augmenté de 0,2 p.p. au cours de la décennie. Cette hausse est attribuable aux femmes (+0,5 p.p.), car chez les hommes, on observe plutôt une baisse (-0,2 p.p.). L'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes persiste au cours de la période.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Adapté par Emploi-Québec.

### Reprise de la tendance à la baisse des prestataires de l'assurance-emploi après la remontée de 2020

La tendance à la baisse du nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail qui a été observée dans les années précédant la pandémie se poursuit. En 2022, le nombre de ces prestataires connaît une baisse (-9 056; -54,4 %) par rapport à 2021. En volume, la baisse est plus importante chez les hommes (-4 874) que chez les femmes (-4 181), mais en pourcentage, ces dernières connaissent la plus forte baisse (-63,7 %) par rapport aux hommes (-48,3 %). En 2022, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail s'élève à 7 605, dont 2 386 (31,4 %) sont des femmes et 5 220 (68,6 %) sont des hommes. L'analyse selon le groupe d'âge montre que le nombre de prestataires baisse chez toutes les catégories en 2022. Par rapport à 2021, chez les 15 à 24 ans, ce nombre diminue de 1 732 (-68,6 %). Chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, il baisse de 4 982 (-51,2 %). Chez le groupe des 55 ans et plus, la baisse est de 2 342 (-53,3 %). Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail en 2022 demeure supérieur à celui observé en 2019 (6 632), soit 973 de plus. Les baisses de ce nombre enregistrées en 2021 (-3 902) et en 2022 (-9 056) n'ont pas totalement compensé la hausse survenue en 2020 (+13 931).

**Tableau 2 : Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail, Outaouais, 2019 à 2022 (moyennes mensuelles)<sup>6</sup>**

Outaouais	2019	2020	2021	2022	Variation 2019-2022	Variation 2021-2022
Total	6 632	20 563	16 661	7 605	14,7 %	-54,4 %
Hommes	4 750	12 214	10 094	5 220	9,9 %	-48,3 %
Femmes	1 882	8 349	6 567	2 386	26,8 %	-63,7 %

Source : Services Canada. Compilation par Emploi-Québec.

6. Note : la somme des composantes peut différer du total en raison de l'arrondissement des données.

## Déficit de main-d'œuvre et hausse des postes vacants

En 2022, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre<sup>7</sup> a repris une légère tendance à la hausse après avoir atteint un creux entre 2019 et 2022. Pour l'ensemble de la région, cet indice s'établit à 78 en 2022. Cependant, des disparités existent entre Gatineau et les quatre MRC. Pour Gatineau, l'équilibre (un indice de 100) devrait être atteint dès 2028 et se maintenir au moins jusqu'en 2040. Pour les quatre MRC, le retour à l'équilibre n'est pas prévu d'ici 2040. À cette date, les projections de l'ISQ prévoient un indice qui ne dépasse pas 65 pour le Pontiac et pour la Vallée-de-la-Gatineau et un indice autour de 82 pour les Collines-de-l'Outaouais et pour Papineau<sup>8</sup>.

La rareté de main-d'œuvre qui s'accroît affecte les employeurs qui ont de la difficulté à pourvoir leurs postes vacants. En Outaouais, on dénombre 7 130 postes vacants en 2022<sup>9</sup>, soit une augmentation de 674 (+10,4 %) par rapport à 2021. Le nombre de postes vacants atteint en 2022 a presque doublé comparativement à celui de 2019 qui était de 3 640. Cependant, une tendance à la baisse des postes vacants s'observe aux 3<sup>e</sup> trimestre (6 900) et 4<sup>e</sup> trimestre (5 970) de 2022, comparés aux mêmes trimestres de 2021 (respectivement 7 075 et 8 855). Quant au taux de postes de vacants qui représente le pourcentage de postes vacants par rapport à la demande de travail<sup>10</sup>, il s'élève à 5,8 % en 2022, en légère baisse de 0,2 p.p. par rapport à celui de 2021 (6 %), mais en hausse de 2,3 p.p. par rapport à celui de 2019 (3,5 %). Enfin, le ratio chômeurs-postes vacants<sup>11</sup> confirme le déficit de main-d'œuvre disponible qui correspond à environ 3 personnes en chômage (3,1) par poste vacant en 2019. Ce ratio a baissé pour atteindre environ 1 (1,1) en 2022.

En conclusion, le marché du travail de l'Outaouais continue d'enregistrer des gains sur le plan de l'emploi et retrouve sa situation d'avant-pandémie. Le taux de chômage est à un creux historique alors que le taux d'emploi des personnes de 15 ans et plus se situe au 3<sup>e</sup> rang des taux les plus élevés au Québec<sup>12</sup>. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les entreprises de la région devront accroître leur productivité afin de poursuivre leur croissance. Les principales orientations de la Direction générale de Services Québec visant à soutenir les employeurs et leur permettre de réaliser des gains de productivité comprennent :

- l'aide dans le rehaussement des compétences des travailleurs et des entreprises tout en qualifiant les personnes sans emploi;
- l'accompagnement pour l'intégration et le maintien des personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- l'accompagnement dans la transformation numérique ainsi que dans la transition vers une économie plus verte.

---

7. Cet indice mesure le nombre de jeunes de 20 à 29 ans susceptibles d'intégrer le marché du travail et de remplacer 100 personnes de 55 à 64 ans qui sont proches de la retraite.

8. [Observatoire du développement de l'Outaouais – Impacts de la pandémie sur la situation socioéconomique et le marché du travail](#).

9. Les données (désaisonnalisées) présentées dans cette section sont des moyennes trimestrielles et proviennent de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires*.

10. La demande de travail correspond à la somme de l'emploi salarié et des postes vacants.

11. Ce ratio, exprimé en pourcentage, détermine le nombre de chômeurs pour chaque poste vacant.

12. Chaudière-Appalaches et Lanaudière au 1<sup>er</sup> rang (64,4 %) et Montréal au 2<sup>e</sup> rang (63,7 %).

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

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux ci-haut mentionnés. Elle prend également appui sur les priorités régionales, sur la planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que de l'exercice annuel de planification du secteur de l'Emploi. Enfin, elle tient non seulement compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction générale de Services Québec, mais elle considère également les attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités.

Les priorités de la direction générale de Services Québec de l'Outaouais sont les suivantes :

1. Soutenir les personnes les plus vulnérables, celles qui ont le plus besoin du soutien des services publics d'emploi pour intégrer de façon durable le marché du travail. Fournir un accompagnement soutenu plus particulièrement aux prestataires d'aide sociale, aux personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi qu'aux prestataires de l'assurance-emploi qui le sont depuis un certain temps.
2. Prioriser les interventions en entreprises qui permettent de soutenir les employeurs dans une démarche de transformation de leur organisation, susceptible d'augmenter leur productivité et leur compétitivité, le tout dans une approche de transformation numérique, de transition énergétique et de transition vers une économie plus verte.
3. Soutenir le développement des compétences des individus et des travailleurs en privilégiant les métiers et les professions en lien avec les secteurs prioritaires de l'opération main-d'œuvre ou qui présentent de bonnes perspectives d'emploi.

### 4.1 Accroître la participation de tous au développement social et économique

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2023-2027 comprend quatre objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec.

En réponse à l'objectif 1.1 de la planification stratégique 2023-2027 visant à améliorer la situation économique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les actions régionales prévues.

#### OBJECTIF 1.1

**Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.**

##### Axes d'intervention

##### Actions

**Offrir un accompagnement à la clientèle, ce qui lui permet de répondre à ses besoins tant pour le volet socioéconomique que pour le volet de l'inclusion sociale.**

- Déployer des stratégies qui visent l'appui des personnes prestataires de l'aide financière de dernier recours afin de les soutenir dans leur autonomie financière.
  - Optimiser les interventions ayant pour but de soutenir les nouveaux demandeurs ainsi que les personnes bénéficiant de l'aide financière de derniers recours afin d'accroître les références vers les services offerts par les différents organismes du milieu ou d'autres ministères.
- Diffuser l'information concernant nos programmes, mesures et services aux intervenants qui accompagnent cette clientèle.

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

Le Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi (PASPE) guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend compte de la Planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 1 de la planification stratégique, soit « accroître la participation de tous au développement social et économique » et contribue à la réalisation de trois objectifs de cette orientation, c'est-à-dire :

- **Objectif 1.2 :** Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi (SPE).
- **Objectif 1.3 :** Accroître la proportion des prestataires des programmes d'assistance sociale qui se maintiennent en emploi après avoir participé aux interventions des SPE.
- **Objectif 1.5 :** Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Voici les enjeux du Plan d'action 2023-2024 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 :** Des SPE évolutifs et innovants pour une réponse adaptée à un marché du travail en transformation.
- **Enjeu 3 :** La connaissance et le recours aux SPE pour améliorer les conditions de vie des personnes qui y participent et répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs.
- **Enjeu 4 :** L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Voici les axes d'interventions retenus par le Conseil des partenaires du marché du travail afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi :

## ORIENTATION 1

**Colliger, analyser et diffuser l'information pertinente sur le marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ainsi que des transformations numériques et de la transition vers une économie plus verte.**

### Axes d'intervention

### Actions

**Faire connaître le marché du travail de la région et ses différentes opportunités.**

- 1.1. Fournir une lecture juste et concertée des besoins et des enjeux du marché du travail aux partenaires ainsi qu'au personnel des bureaux de Services Québec, notamment dans les secteurs prioritaires de l'Opération main-d'œuvre, afin d'y apporter des solutions adéquates.
  - Avoir une meilleure connaissance des entreprises de l'Outaouais qui œuvrent dans des secteurs prioritaires.
  - Produire des analyses sectorielles ainsi que des portraits de clientèles afin de mieux cerner les enjeux et les besoins des personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi, spécialement les personnes prestataires du programme d'aide sociale et les clientèles sous-représentées en emploi.
  - Produire des portraits de territoires à partir des données du recensement 2021 et démontrer l'évolution des indicateurs du marché du travail et de l'emploi.
- 1.2. Déployer des stratégies de communication de manière à rejoindre le plus grand nombre de partenaires possible sur les territoires (OSE, milieu de l'éducation, chambres de commerce, etc.), dans le but d'utiliser l'information sur le marché du travail à tous les niveaux pour orienter les actions qui permettraient de répondre aux enjeux actuels.

## ORIENTATION 2

**Qualifier les personnes sans emploi et rehausser les compétences des travailleurs en emploi.**

### Axes d'intervention

### Actions

**Prioriser le soutien aux individus dont la formation est le principal obstacle à l'intégration en emploi.**

- 2.1. Prioriser les références vers les programmes d'études permettant d'occuper un emploi dans les domaines prioritaires de l'Opération main-d'œuvre (santé, services de garde éducatifs à l'enfance, etc.) ou qui présentent de bonnes perspectives d'emploi.
- 2.2. Faire connaître les principales compétences numériques recherchées chez les employeurs et les possibilités de formations permettant le développement de ces compétences.



## ORIENTATION 2 (SUITE)

Qualifier les personnes sans emploi et rehausser les compétences des travailleurs en emploi.

Axes d'intervention	Actions
<b>Prioriser la formation visant un accroissement de la productivité de l'entreprise, dont celle permettant de rehausser les compétences des travailleurs peu qualifiés ou peu scolarisés.</b>	<p><b>2.3.</b> Considérer les opportunités de formation déjà existantes pour rehausser les compétences des travailleurs peu qualifiés et/ou peu scolarisés : Programme de formation de courtes durées (COUD), les formations offertes par les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), la formation continue, etc.</p> <p><b>2.4.</b> Prioriser les formations nécessaires au développement des compétences numériques des travailleurs à la suite du virage numérique de l'entreprise ou de l'arrivée d'une nouvelle technologie (ex. : introduction de nouveaux équipements).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planifier une activité sectorielle permettant aux entreprises de la région de mieux connaître les opportunités de formation dans ce domaine et les acteurs de l'écosystème (ex. : CSMO, établissements scolaires, etc.) qui peuvent les soutenir dans cet enjeu.</li><li>• Explorer les collaborations possibles afin d'établir un continuum de services avec lesdits acteurs de l'écosystème.</li></ul>

## ORIENTATION 3

Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils puissent les adapter au contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Axes d'intervention	Actions
<b>Mettre l'accent sur l'aide aux entreprises pour la réorganisation du travail afin de favoriser les gains de productivité ainsi que le maintien en emploi de travailleurs aux profils diversifiés.</b>	<p><b>3.1.</b> Lancer la phase 2 du projet « Intégrer une culture de formation en entreprise » qui consiste à promouvoir l'importance des bénéfices qu'apporte le développement des compétences des travailleurs, et ce, dans une perspective d'investissement pour l'employeur et de rétention du personnel.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Soutenir le développement d'une culture de formation en entreprise en privilégiant des formations liées au développement des compétences numériques de base et à celui des entreprises œuvrant dans les secteurs prioritaires de l'Opération main-d'œuvre.</li></ul> <p><b>3.2.</b> Effectuer du démarchage ciblé auprès des entreprises du secteur d'activité de commerce de gros et de détail et celui des services d'hébergement et de restauration pour offrir nos services, considérant les défis importants que rencontrent ces entreprises en Outaouais.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• S'associer au CSMO Détail Québec ainsi qu'au Conseil québécois de ressources humaines en tourisme dans le but de les soutenir dans leurs efforts pour répondre aux enjeux liés à la main-d'œuvre.</li></ul>

## ORIENTATION 3 (SUITE)

Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils puissent les adapter au contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Axes d'intervention	Actions
<b>Mettre l'accent sur l'aide aux entreprises pour la réorganisation du travail afin de favoriser les gains de productivité ainsi que le maintien en emploi de travailleurs aux profils diversifiés.</b>	<p><b>3.3.</b> Soutenir la mise en œuvre du processus du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), compte tenu des besoins importants liés à la main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les préposés d'aide à domicile.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Établir un plan de démarchage ciblé auprès des entreprises offrant des services d'aide à domicile.</li></ul> <p><b>3.4.</b> Faire émerger des projets innovants de concert avec les partenaires (régionaux et locaux) et selon les besoins du marché du travail dans le secteur du tourisme.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Entreprendre un projet de stabilisation de l'emploi (partage de main-d'œuvre) permettant aux employeurs de disposer d'un bassin de travailleurs selon leurs besoins et aux travailleurs de prolonger leur période d'emploi.</li></ul>

## ORIENTATION 4

Rejoindre des bassins de clientèles sous-représentés sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers.

Axes d'intervention	Actions
<b>Soutenir les personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi, celles qui ont le plus besoin du soutien des services publics d'emploi pour intégrer le marché du travail.</b>	<p><b>4.1.</b> Dans le cadre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier des opportunités de collaboration et les services déjà existants en milieu urbain afin de travailler des continuums de service par le biais des programmes, des mesures et des services aux individus et aux entreprises.</li><li>• Mieux connaître le profil de la clientèle autochtone et ses besoins en employabilité afin de développer de meilleures pratiques d'interventions dans une perspective d'intégration et de maintien en emploi.</li></ul> <p><b>4.2.</b> Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en œuvre le plan d'action issu de l'activité régionale de concertation amorcée en 2022-2023 portant sur les enjeux de la main-d'œuvre féminine.</li></ul>

## ORIENTATION 4 (SUITE)

Rejoindre des bassins de clientèle sous-représentés sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers.

### Axes d'intervention

### Actions

**Soutenir les personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi, celles qui ont le plus besoin du soutien des services publics d'emploi pour intégrer le marché du travail.**

- 4.3. En concordance avec la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, il convient d'identifier des opportunités régionales de collaboration avec les milieux de la santé et de l'éducation, et ce, dans le but de faciliter la transition des personnes handicapées qui ont un potentiel d'employabilité vers le marché du travail.
  - Recenser les pratiques existantes et les partenaires de la région pour soutenir la transition des personnes handicapées sur le marché du travail.
- 4.4. Poursuivre les interventions auprès des partenaires régionaux visant à favoriser le recrutement et le maintien en emploi de la clientèle expérimentée.
- 4.5. Partager avec les partenaires régionaux et les organismes spécialisés en employabilité les meilleures pratiques issues des projets d'expérimentation tels que Jeunes en mouvement (JME), Jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) ou encore Recherche et Innovation dans le but d'adapter les interventions aux besoins de la clientèle.

## ORIENTATION 5

Prioriser les interventions dont la portée est durable.

### Axes d'intervention

### Actions

**Offrir un accompagnement aux individus qui participent à nos mesures afin de soutenir la persévérance tout au long de leur parcours ainsi que leur intégration et maintien en emploi.**

- 5.1. De concert avec les techniciens en travail social (TTS) en milieu scolaire, encourager la persévérance des participants à la mesure de formation (MFOR-I) en établissant des mécanismes pour prévenir l'abandon :
  - Dresser un portrait régional de la persévérance des participants à la mesure de formation sur la base des participations non complétées.
  - Identifier des actions pour favoriser la réussite scolaire des participants soutenus financièrement par Services Québec.
- 5.2. Développer et optimiser l'intervention de maintien en emploi dans les activités d'accompagnement des organismes spécialisés en employabilité (OSE) :

- Établir un mécanisme de réflexion concerté avec les OSE concernés pour identifier les bonnes pratiques existantes en matière de maintien en emploi et les opportunités d'amélioration pour les services d'accompagnement destinés aux travailleurs déjà en emploi.
- Concevoir un plan d'action régional visant le développement des interventions liées au maintien en emploi.

## ORIENTATION 6

**Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation.**

### Axes d'intervention

### Actions

**Favoriser une concertation plus efficace et optimiser la complémentarité entre les services publics d'emploi et les partenaires autant locaux que régionaux afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail.**

- 6.1. Agir en complémentarité et/ou en continuum des services existants, en s'assurant une meilleure connaissance des acteurs régionaux et locaux œuvrant auprès des PNI afin de pouvoir identifier et mettre en place des corridors de services facilitant la transition de la clientèle autochtone d'un service à un autre, notamment avec :
  - les établissements scolaires;
  - les Centres d'amitiés autochtones de Maniwaki et de Gatineau.
- 6.2. Développer des partenariats dans le cadre de la transformation numérique des entreprises de manière à :
  - sensibiliser les entreprises aux avantages du virage numérique pour leur permettre d'accroître leur productivité et de pallier la pénurie de main-d'œuvre;
  - développer un continuum de services avec Investissement Québec en lien avec le développement des compétences à la suite de l'implantation d'un virage numérique;
  - recourir à l'expertise du [CSMO Techno Compétences](#) pour accompagner Services Québec dans le soutien qu'il accordera aux entreprises dans ce virage.
- 6.3. 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) tout en s'appuyant sur les priorités suivantes :
  - les clientèles plus vulnérables, notamment les prestataires d'aide sociale, les personnes sous-représentées sur le marché du travail ainsi que les prestataires de l'assurance-emploi qui le sont depuis un certain temps.

## ORIENTATION 6 (SUITE)

**Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation.**

### Axes d'intervention

### Actions

**Favoriser une concertation plus efficace et optimiser la complémentarité entre les services publics d'emploi et les partenaires autant locaux que régionaux afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail.**

- 6.4.** Par le biais de différentes instances de concertation avec les partenaires de l'éducation, contribuer aux travaux sur les enjeux d'adéquation formation emploi suivants :
- Identifier des besoins de formation permettant de répondre aux besoins du marché du travail dans les secteurs prioritaires ou de répondre à une clientèle vulnérable ou sous-représentée en emploi.
  - Valoriser et promouvoir les formations des secteurs prioritaires ainsi que les emplois dont les perspectives sont favorables.
  - Favoriser l'adéquation des besoins de main-d'œuvre des entreprises à l'offre de formation du réseau scolaire de l'Outaouais.
- 6.5.** Intensifier la complémentarité des actions interministérielles pour assurer une réponse pertinente aux enjeux du marché du travail, par exemple :
- De concert avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration : collaborer à la régionalisation de l'immigration, notamment en répertoriant les entreprises ayant des besoins de main-d'œuvre pour organiser une tournée et leur présenter les services existants.
  - De concert avec le ministère de la Famille : explorer les opportunités de collaborations avec les partenaires du milieu dans le but de développer un projet de concertation innovateur qui permettrait de soutenir les activités de recrutement et la formation du personnel dans les garderies.
  - De concert avec le Centre intégré de santé et des services sociaux de l'Outaouais (CISSSO) : demeurer présent et rester informé des besoins de main-d'œuvre actuels et futurs dans le secteur de la santé afin de pouvoir apporter notre soutien sur le plan des activités de recrutement.

## 4.2 Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel

L'orientation 2 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale « Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel » vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisatrice. À ce titre, voici les interventions régionales retenues.

### OBJECTIF 2.2

**Cultiver notre expertise et notre potentiel.**

#### Axe d'intervention

#### Actions

**Développer des stratégies de développement du talent à l'interne.**

- Mettre en place des modèles de formation en continu pour le personnel des bureaux de Services Québec.
- Optimiser la gestion du développement des compétences dans un objectif de rétention de main-d'œuvre.

## 4.3 Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle

L'orientation 3 « Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle » du plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2023-2024.

### OBJECTIF 3.1

**Améliorer les services selon les attentes des clients.**

#### Axe d'intervention

#### Actions

**Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de la simplicité des démarches pour obtenir les services.**

- Accentuer la promotion des services en ligne, plus particulièrement pour le Portail : Mon dossier – Aide à l'emploi – Assistance sociale ainsi que pour [Quebec.ca](http://Quebec.ca).
- Développer des mécanismes visant à optimiser et à simplifier l'utilisation des services en ligne par les clients en salles libre-service.

## OBJECTIF 3.2

### Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

#### Axe d'intervention

#### Actions

**Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accompagnement fourni par Services Québec.**

- Identifier des stratégies soutenant le développement des compétences du personnel dédié au service à la clientèle.
- Poursuivre les démarches d'amélioration continue et la simplification des outils de travail pour favoriser l'accessibilité aux services gouvernementaux.

## 5. Annexes

### I. Budgets pour l'intervention du Fonds du développement du marché du travail

Unité administrative	Budget total 2023-2024
Ville de Gatineau (BSQ Aylmer, Buckingham, Gatineau, Hull)	24 249 256 \$
Campbell's Bay	2 146 190 \$
Maniwaki	2 991 440 \$
Papineauville	2 513 172 \$
Total pour les bureaux de Services Québec	31 900 058 \$
Services régionalisés	12 608 232 \$
<b>TOTAL</b>	<b>44 508 290 \$</b>



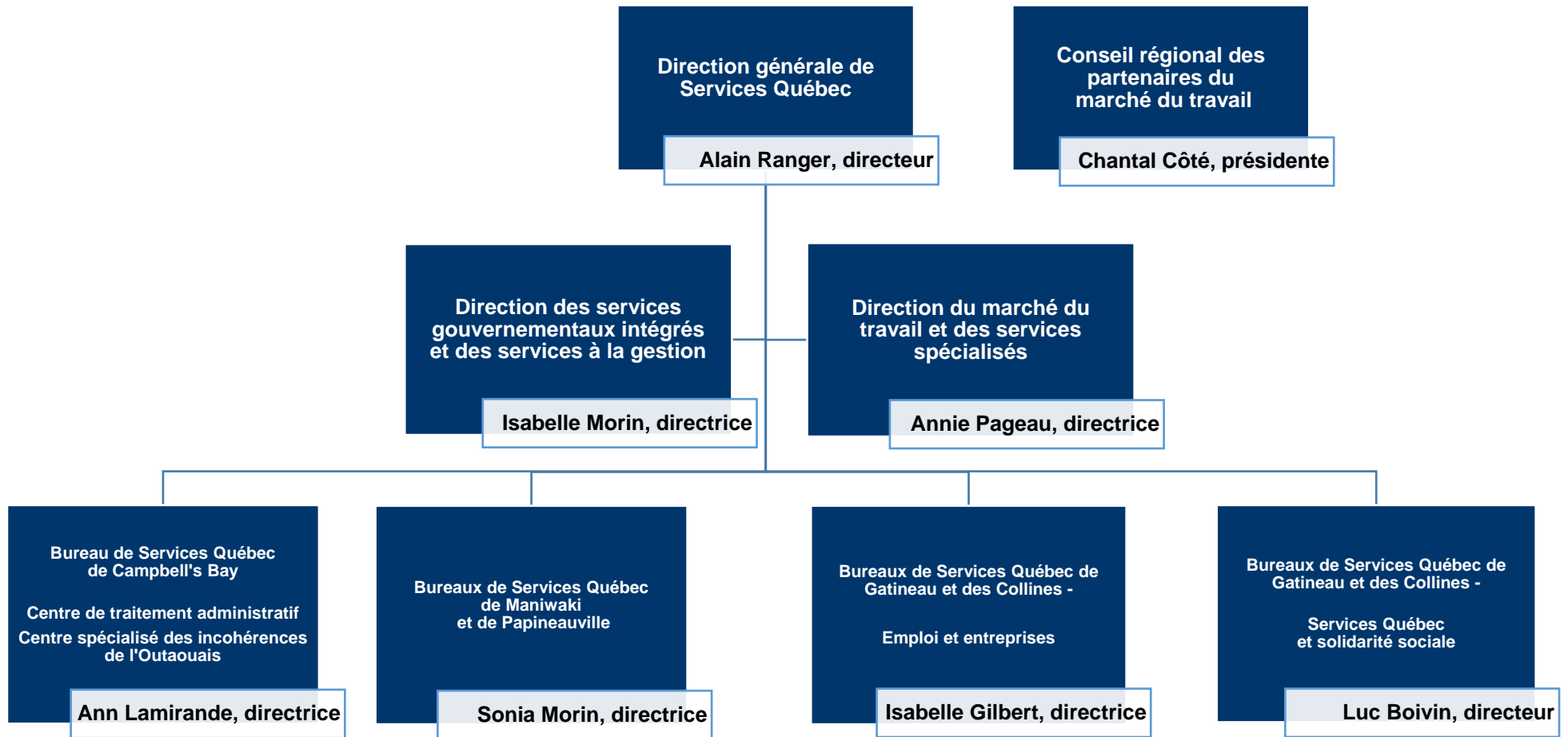
## II. Les cibles régionales et nationales

Certains facteurs externes peuvent influencer sur l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. En effet, 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 générale de Services Québec de l'Outaouais au moment de la reddition de comptes.

Indicateur de résultat	Cibles 2023-2024	
	Régionales	Nationales
<b>Ensemble des participants aux interventions des SPE</b>		
1. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	54,6 %	56,5 %
<b>Clientèle de l'assistance sociale</b>		
2. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	677	16 000
3. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	39,2 %	43,0 %
4. Proportion de participants aux interventions des services publics d'emploi s'étant maintenus en emploi pour une période d'au moins six mois	N/A	75,0 %
<b>Clientèle de l'assurance-emploi (active ou admissible)</b>		
5. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	2 132	52 000
6. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	62,3 %	65,0 %
<b>Entreprises</b>		
7. Proportion d'entreprises aidées issues des secteurs priorités	N/D	35,0 %
8. Proportion d'employeurs ayant amélioré leur gestion des ressources humaines après une intervention des SPE	N/A	80 %
9. Proportion d'employeurs ayant amélioré les compétences de leurs travailleurs après une intervention des SPE	N/A	85 %
<b>Qualification de la main-d'œuvre</b>		
10. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (PAMT seulement)	163	4 550
<b>Déclaration de services aux citoyens</b>		
11. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85 %	85 %

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



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

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LE MILIEU COMMUNAUTAIRE ET DE L'ÉDUCATION
<b>Jean-Philippe Grenier</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>Renée Pesant</b> Papier Masson White Birch	<b>Stéphane Lacasse</b> Centre de services scolaire des Portages-de-l'Outaouais
<b>Daniel Baril</b> Conseil central de l'Outaouais (CSN)	<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>Élodie Jacquet</b> Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	<b>Mélanie Hotte</b> Construction Miric	<b>Dave Blackburn</b> Décanat de la formation continue, des partenariats et de l'internationalisation de l'UQO
<b>Ingrid Francœur</b> Centre d'emploi agricole de la Fédération de l'Union des producteurs agricoles (UPA)		
SERVICES QUÉBEC DE L'OUTAOUAIS	PRÉSIDENTE	MEMBRE REPRÉSENTANT LA RÉALITÉ DU DÉVELOPPEMENT LOCAL
<b>Alain Ranger</b> Directeur général	<b>Chantal Côté</b> Ville de Gatineau	<b>Claudine Lalonde</b> Coopérative de développement régional Outaouais-Laurentides (CDROL)
NON VOTANT		
<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>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)	<b>Louise Lafontaine</b> <b>Sébastien Leroux</b> Ministère de l'Éducation (MEQ)

