



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2025-2026

Capitale-Nationale

DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC
DES RÉGIONS DE LA CAPITALE-NATIONALE ET DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent l'année financière commençant le 1^{er} avril 2025 et se terminant le 31 mars 2026. Ce document présente par ailleurs certaines données qui concernent une année civile. Lorsque c'est le cas, cela est précisé.

Rédaction

Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement, dans la page Publications de la section consacrée au [ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#) du site Québec.ca.

Si vous éprouvez de la difficulté à consulter le document, vous pouvez obtenir de l'aide par [téléphone](#) ou par [courriel](#).

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN : 978-2-555-02098-6

© Gouvernement du Québec

Mot de la directrice générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches

Je suis ravie de vous présenter le plan d'action régional 2025-2026 de la Direction générale de Services Québec pour la région de la Capitale-Nationale. Ce plan d'action guidera nos efforts pour l'année à venir, tout en soutenant la mise en œuvre du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, axé sur l'amélioration des compétences individuelles et le développement professionnel des personnes.

La planification 2025-2026 s'inscrit dans les engagements du Ministère visant la modernisation des services gouvernementaux et la simplification des interactions des citoyens et des entreprises avec l'État. Dans cette optique, la Direction générale s'engage à poursuivre la prestation de services liée à la mission de Services Québec, tout en maintenant les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale.

Notre plan permettra de répondre spécifiquement aux enjeux présentés dans la planification stratégique du Ministère. Par sa mise en œuvre, nous visons à favoriser la participation de tous au développement social et économique et à offrir des services de qualité qui sont simples, intégrés et accessibles aux citoyens et aux entreprises. Les actions prioritaires visent également à favoriser l'intégration des individus sur le marché du travail et leur maintien en emploi, ainsi qu'à soutenir les entreprises dans les défis auxquels elles font face en matière de gestion des ressources humaines et de productivité. Dans ce cadre, il demeure essentiel de collaborer avec nos partenaires afin d'optimiser la concertation régionale et de fournir un soutien efficace aux individus et aux entreprises.

Je suis heureuse de participer à cette mission et je tiens à exprimer toute ma gratitude aux membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, à nos partenaires en employabilité, aux établissements de formation ainsi qu'à tout le personnel de la Direction générale de Services Québec de la région de la Capitale-Nationale pour leur engagement envers nos clients.

Bonne lecture!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Claude Barnard'.

Claude Barnard

Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale

Je suis honoré de présenter, au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale, les priorités d'intervention des services publics d'emploi inscrites au plan d'action régional 2025-2026 de la Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

Le marché du travail de la région évolue et l'importance des services publics d'emploi pour le soutien à la population et aux entreprises est mise en évidence.

En 2025-2026, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail entendent poursuivre leurs travaux et leurs réflexions afin de répondre efficacement aux besoins du marché du travail de la région.

La concertation régionale sera la clé pour que les défis dans le marché du travail puissent être relevés. Nous encourageons une collaboration proactive et ouverte afin de soutenir le développement de solutions structurantes qui vont susciter l'adhésion des partenaires concernés par le marché de l'emploi et le développement des compétences.

En améliorant la mise en commun des expertises entre les acteurs régionaux du marché du travail, la capacité à soutenir les citoyens et les entreprises s'en trouve renforcée.

Ce plan, recommandé par la Commission des partenaires du marché du travail et approuvé par la ministre de l'Emploi, reflète notre engagement à répondre aux enjeux actuels et émergents du marché du travail de la Capitale-Nationale. Nous sommes fiers de participer à sa réalisation.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'André Raymond'.

André Raymond, CRHA

Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	4
De multiples programmes et services offerts.....	4
Des partenaires importants	5
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux	6
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations.....	13
Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique	13
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel	18
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	18
Conclusion.....	20
Annexe I – Budget	21
Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles	22
Annexe III - Tableau synoptique du Plan d'action régional de Services Québec 2025-2026...	23
Annexe IV – Organigramme	26
Annexe V – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale .	27

Introduction

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient 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 un accès simplifié aux services gouvernementaux.

La Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches a élaboré le présent plan d'action régional, qui s'inscrit dans la mission du Ministère. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur le Plan stratégique 2023-2027 du Ministère ainsi que sur la planification pour l'année 2025-2026 concernant les services publics d'emploi. De plus, elle a tenu compte des responsabilités et des ressources qui lui sont confiées, des attentes de résultats qui lui ont été communiquées par les autorités ainsi que de certains facteurs de contingence comme l'évolution du marché du travail et les besoins des clientèles.

En ce qui concerne l'année 2025-2026, celle-ci débute dans un contexte économique qui laisse présager quelques zones de turbulence pour certains secteurs d'activité. À ce jour, il est difficile d'évaluer l'ampleur des répercussions pour les entreprises et les personnes en emploi dans la région. Cependant, le personnel de la Direction générale et du Ministère a démontré, au cours des dernières années, sa capacité à moduler la prestation de services afin de répondre aux besoins des citoyens et des entreprises.

La région de la Capitale-Nationale doit composer à la fois avec des enjeux économiques, un marché du travail en transformation et des enjeux démographiques qui sont variables selon les territoires. Ces enjeux interpellent différents acteurs du marché du travail de la région, dont la Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

Dans la présente planification, la Direction générale a établi des actions prioritaires pour atteindre ses objectifs visant à accroître la participation de tous au développement social et économique et à faire évoluer sa prestation de services pour répondre aux attentes de la clientèle avec des interventions ciblées en matière de solidarité sociale et de services publics d'emploi.

De plus, afin de répondre aux enjeux régionaux du marché du travail et de faire face à ses propres enjeux organisationnels, la Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches a déterminé quelques priorités pour l'exercice 2025-2026.

Les priorités organisationnelles

Comme toute organisation, la Direction générale doit faire face à des défis organisationnels, notamment en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines et à la capacité d'offrir une prestation de services appropriée à ses clientèles (les citoyens et les entreprises). L'organisation compte maintenir son engagement lié à l'établissement des assises nécessaires pour soutenir le développement de la prestation de services en faveur de son personnel au cours de la prochaine année. Le développement d'une offre de services de qualité, simple, intégrée et accessible demeure au cœur de nos préoccupations.

À l'instar des employeurs de la région, la Direction générale doit jongler avec les difficultés liées à la rétention et au recrutement de la main-d'œuvre. Elle doit porter une attention particulière au maintien d'un environnement de travail stimulant et propice au développement des compétences et du potentiel du personnel. En effet, elle peut compter sur un personnel ayant des expertises variées, mais qui est surtout engagé et mobilisé, au bénéfice de la clientèle.

De plus, elle doit poursuivre ses efforts et se montrer rigoureuse dans le suivi lié aux investissements afin que ceux-ci procurent les effets structurants et durables souhaités pour faire face aux enjeux régionaux du marché du travail.

L'information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail s'avère cruciale pour guider les décideurs ainsi que les différents intervenants de la région travaillant dans divers ministères et organismes concernant les enjeux du marché du travail et l'adaptation des services publics d'emploi aux besoins des différentes clientèles.

L'accompagnement des personnes sans emploi et vulnérables en matière d'employabilité

Pour favoriser un développement social et économique plus important, il faudra mener des interventions qui soutiennent les personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi et qui permettent l'inclusion dans le marché du travail de personnes appartenant à des clientèles qui y sont moins bien représentées ou qui n'y sont pas représentées. Il faudra travailler avec les partenaires pour mener des actions concertées afin de réduire les obstacles liés à l'intégration professionnelle et de favoriser un maintien durable en emploi.

L'amélioration de la productivité

La gestion des ressources humaines, nécessite une réflexion approfondie pour une meilleure planification. L'objectif est de permettre à la principale ressource, la main-d'œuvre, de contribuer à l'amélioration de la productivité et à la croissance des entreprises. Le développement des compétences de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques en matière de gestion des ressources humaines dans les entreprises sont incontournables.

La concertation

Les interventions des services publics d'emploi et de leurs partenaires doivent viser des effets structurants et durables pour la région. La mobilisation de tous les acteurs concernés et la concertation entre les partenaires du marché du travail sont essentielles pour atteindre les objectifs. La concertation permet de mieux faire connaître les services publics d'emploi ainsi que les actions menées en complémentarité par les ministères et organismes pour répondre aux besoins des citoyens et des entreprises et adapter les services à ceux-ci.

Ce plan d'action doit permettre de tirer profit des forces de toutes les parties prenantes. Il doit aussi permettre l'établissement d'orientations stratégiques résultant de choix éclairés, pragmatiques et communs visant une meilleure adéquation entre les personnes disponibles, les emplois à pourvoir et les compétences que ces derniers requièrent. Il est donc le fruit d'une consultation de tous les acteurs y prenant part, notamment des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.

La Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches

La Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle compte dix bureaux locaux, répartis dans l'ensemble du territoire de la région administrative de la Capitale-Nationale pour servir la population.

L'organigramme de la Direction générale est présenté à l'annexe IV et il intègre l'ensemble des unités administratives qui sont sous sa responsabilité dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

De multiples programmes et services offerts

Services gouvernementaux

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pour mission d'offrir aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services gouvernementaux.

Ce guichet multiservice regroupe l'ensemble des services de première ligne et de deuxième ligne offerts à la population et aux entreprises, en personne, au téléphone et en ligne. Il s'agit notamment de services s'adressant aux clientèles du Ministère et à celles d'autres ministères et organismes gouvernementaux avec lesquelles le personnel de la Direction générale établit un contact direct.

Services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction des pertes d'emplois, du chômage et des obstacles à l'emploi.

Les services publics d'emploi sont offerts dans les bureaux de Services Québec. Pour offrir ces services, le Ministère collabore avec de nombreux partenaires, dont les établissements d'enseignement et les organismes spécialisés en employabilité.

Ils comprennent les services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement, qui s'adressent à l'ensemble de la population et des entreprises. Ils comprennent également les services spécialisés, qui visent à aider les personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, leur permettra d'intégrer le marché du travail ou de se maintenir en emploi.

Ils comprennent enfin les services aux entreprises, qui ont pour objectif d'aider les entreprises en ce qui concerne le développement des compétences de leur main-d'œuvre et l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, notamment celles relatives au recrutement ou à la rétention de la main-d'œuvre.

La Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches se voit allouer un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2025-2026, le budget initial pour la région de la Capitale-Nationale est de 48 305 318 \$. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière en cours et pour l'année financière précédente sont présentés à l'annexe I.

Programmes d'assistance sociale

Les programmes d'assistance sociale visent à attribuer une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins en vue de favoriser leur autonomie économique et sociale. Ces programmes visent également à offrir une aide et un accompagnement aux adultes qui en bénéficient et qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche menant à l'emploi.

Des partenaires importants

La Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches travaille avec différents partenaires dont la contribution est capitale pour le développement économique et social dans la région. Parmi ces partenaires, on compte le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les instances de développement économique régionales.

Elle peut également compter sur la collaboration des établissements de tous les ordres d'enseignement, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes communautaires. Leur contribution permet d'offrir, dans les bureaux de Services Québec, des services répondant aux attentes de la population et des entreprises.

La Direction générale travaille par ailleurs avec des unités administratives de nombreux ministères et organismes gouvernementaux, entre autres pour simplifier l'accès aux services et pour assurer la continuité de ceux-ci et en améliorer l'efficacité.

L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux

Imposition de tarifs douaniers et incertitude économique : des défis qui requièrent de l'agilité

Le Plan d'action régional 2025-2026 repose sur les éléments connus au moment de son élaboration.

Récemment, l'administration américaine a annoncé l'imposition de tarifs douaniers sur les exportations canadiennes vers les États-Unis. La fréquence et l'impact des modifications liées à ces tarifs créent une grande incertitude pour les entreprises du Québec, ce qui pourrait entraîner des répercussions importantes sur l'économie et l'emploi.

Dans ce contexte, les services publics d'emploi et les partenaires du marché du travail assurent une veille afin d'en analyser les conséquences sur le marché du travail québécois et d'apporter une réponse agile aux besoins des individus et des entreprises susceptibles d'être touchés par certaines décisions du gouvernement américain.

En de telles circonstances, cette planification pourrait être ajustée dans le courant de l'année. Les orientations du plan d'action 2025-2026 permettent d'adapter les interventions des services publics d'emploi en fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des effets de cette dernière sur le marché du travail.

Contexte

Le ralentissement de l'inflation ayant permis d'abaisser le taux directeur, la pression sur les entreprises a été réduite en 2024, notamment en raison de possibilités d'investissement plus favorables. Dès le début de l'année, l'inflation est revenue dans la fourchette cible de la Banque du Canada (1 à 3 %). Depuis août, celle-ci est inférieure ou égale à 2 %. De plus, une diminution des tensions sur le marché du travail a été observée. Le taux de postes vacants, entre autres, a connu une baisse marquée. Dans la région, il était de 3,1 % au 3^e trimestre de 2024, comparativement à 4,7 % au même trimestre de 2023.

Il faut mentionner que le contexte international ainsi que les différents enjeux économiques avec les États-Unis pourraient influencer de façon variable les secteurs d'activité économique ainsi que les régions. Par ailleurs, le vieillissement démographique et des prévisions économiques optimistes pour les années à venir sont des éléments qui continueront d'exercer une pression sur le marché du travail régional.

Démographie et population

Selon les données de Statistique Canada, la population totale de la Capitale-Nationale s'établissait à 793 001 personnes en 2023, ce qui représente une augmentation de 2,35 % par rapport à l'année précédente. Cette hausse était en concordance avec la hausse provinciale (environ +2,02 %). Cette augmentation était la plus élevée des dernières années. Le taux de croissance annuel moyen pour la période 2019-2023 a été de 1,24 % dans la région.

L'accroissement était marqué autant pour les femmes (+2,2 %) que pour les hommes (+2,5 %). D'ailleurs, dans la population, la proportion de femmes était de 50,1 % et la proportion d'hommes était de 49,9 %.

Les récentes projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec placent la région de la Capitale-Nationale en bonne position pour le remplacement des personnes qui partent à la retraite. En 2024, selon les estimations, le nombre de personnes âgées de 20 à 29 ans a dépassé le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans. Toutefois, la situation varie d'un endroit à l'autre. D'une part, la proportion de personnes de 55 à 64 ans demeure plus élevée dans les MRC de Charlevoix, de Charlevoix-Est et de La Côte-de-Beaupré. D'autre part, à Québec et dans la MRC de La Jacques-Cartier, les jeunes sont plus nombreux.

Information sur le marché du travail en 2024

La région de la Capitale-Nationale comptait un peu plus de 23 800 entreprises (avec employés) appartenant à divers secteurs d'activité en 2024. La majorité de ces entreprises (82 %) employaient moins de 20 personnes. Les entreprises étaient particulièrement présentes dans les secteurs de la construction, du commerce de détail, des services professionnels, scientifiques et techniques et des soins de santé.

Les personnes occupant un emploi à temps plein dans la région représentaient 80,9 % de l'emploi total en 2024. En ce qui concerne le pourcentage de personnes occupant un emploi à temps partiel, il était de 19,1 %. La région de la Capitale-Nationale comptait, en moyenne, 18 900 chômeurs en 2024, ce qui correspond à un taux de chômage annualisé de 4,3 %. En comparaison, le taux de chômage provincial était de 5,3 %. Pour ce qui est du taux d'activité, il s'établissait à 65,8 % dans la région, comparativement à 64,9 % dans l'ensemble du Québec.

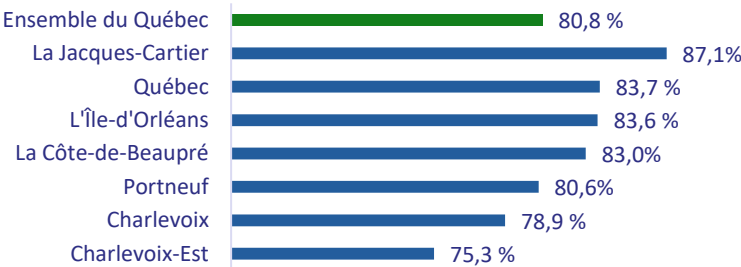
Tableau 1 : Les principaux indicateurs du marché du travail

Indicateur (année 2024)	Capitale-Nationale	RMR de Québec	Ensemble du Québec
Nombre d'établissements avec employés	23 835	n. d.	278 278
Population de 15 ans et plus	669 000	739 200	7 434 700
Population active	440 400	494 100	4 822 600
Nombre d'emplois	421 500	475 000	4 566 000
Taux de postes vacants (%) ¹	3,3	n. d.	3,3
Taux de chômage (%)	4,3	3,9	5,3
Taux d'activité (%)	65,8	66,8	64,9
Taux d'emploi (%)	63,0	64,3	61,4

Source : Statistique Canada, registre des entreprises et Enquête sur la population active.

En 2022, en ce qui a trait au taux de travailleuses et de travailleurs² (graphique 1), la région de la Capitale-Nationale se démarquait du reste de la province. La MRC de La Jacques-Cartier était celle qui présentait le deuxième taux le plus élevé de travailleuses et de travailleurs de 25 à 64 ans au Québec³, après Caniapiscou (région de la Côte-Nord). Au total, quatre des sept MRC qui composent la région avaient un taux de travailleuses et de travailleurs supérieur à celui de l'ensemble du Québec.

Graphique 1 : Taux de travailleurs de 25-64 ans selon la MRC, 2022



¹ Moyenne des quatre trimestres de 2024.

² Le taux de travailleuses et de travailleurs est un indicateur qui a été élaboré par l'Institut de la statistique du Québec. Il correspond au nombre de travailleuses et de travailleurs, exprimé en pourcentage du nombre de particuliers ayant produit une déclaration de revenus. Données réelles, 2022.

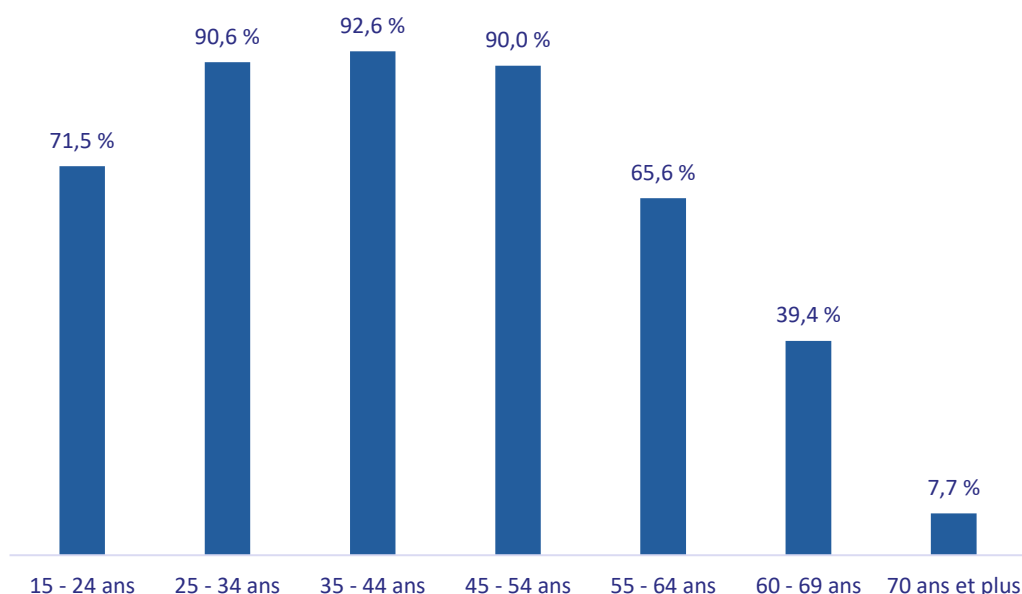
³ Le Québec compte 104 MRC. Source : Population des régions, des MRC et des municipalités du Québec : la croissance démographique se concentre à Montréal et dans les secteurs adjacents (Québec.ca).

Avec un taux de chômage faible, un taux de travailleuses et de travailleurs élevé, un taux d'activité en deçà du niveau prépandémique et un bassin de main-d'œuvre limité, les enjeux liés à la main-d'œuvre sont au cœur des préoccupations des entreprises. La hausse de la participation au marché du travail de personnes appartenant à certains groupes peut s'avérer bénéfique :

- un taux d'activité des femmes égal à celui des hommes en 2021 pourrait accroître le potentiel de la région en y ajoutant environ 20 700 personnes;
- une hausse du taux d'emploi chez les personnes de 55 ans et plus de la région, pour atteindre un taux semblable à celui pour le Nord-du-Québec – qui a le taux le plus élevé dans la province – pourrait représenter un gain potentiel d'environ 27 400 personnes.

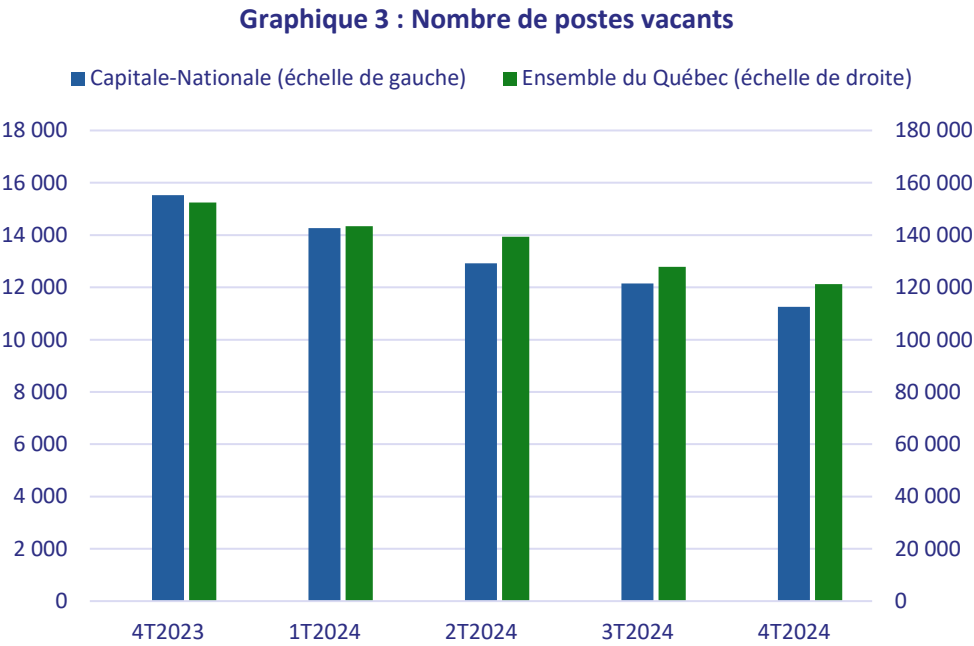
D'ailleurs, lorsque nous analysons le taux d'activité de la région par tranche d'âge (graphique 2) pour l'année 2021, nous notons une baisse considérable à partir de 55 ans. En effet, le taux d'activité passe de 90 % pour les personnes de 45 à 54 ans à 65,6 % pour les personnes de 55 à 64 ans. Cette baisse est encore plus prononcée pour les personnes de 70 ans et plus, qui voient leur taux d'activité chuter à 7,7 %.

Graphique 2 : Taux d'activité de la région par tranche d'âge, 2021



Postes vacants

Selon l'Enquête canadienne sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada, il y avait 11 260 postes vacants dans la région au quatrième trimestre de 2024. Le taux de postes vacants était, quant à lui, de 2,8 %, comparativement à 3,0 % pour l'ensemble du Québec. La moyenne annuelle de postes vacants pour 2024 dans la région se situait tout juste au-dessus de 12 649 tandis que la moyenne pour l'ensemble du Québec était de 132 988.

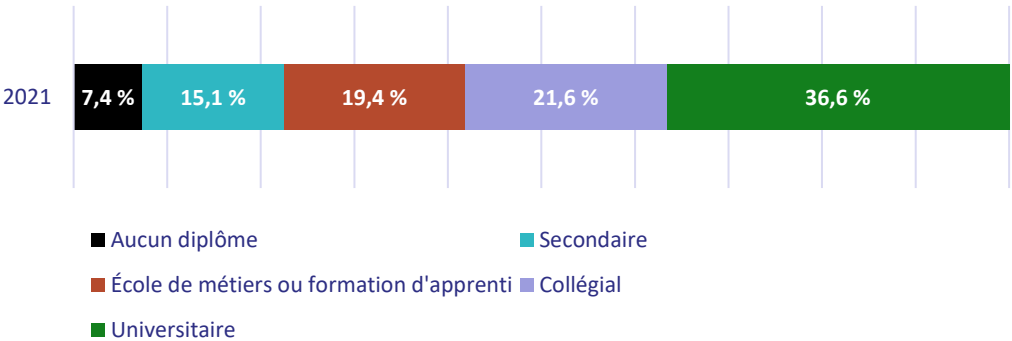


Dans la région, entre le quatrième trimestre de 2023 et le quatrième trimestre de 2024, le nombre de postes vacants a connu une baisse de 4 300. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la Capitale-Nationale fait partie des trois régions administratives ayant enregistré les baisses relatives les plus importantes (-28 %).

Scolarité

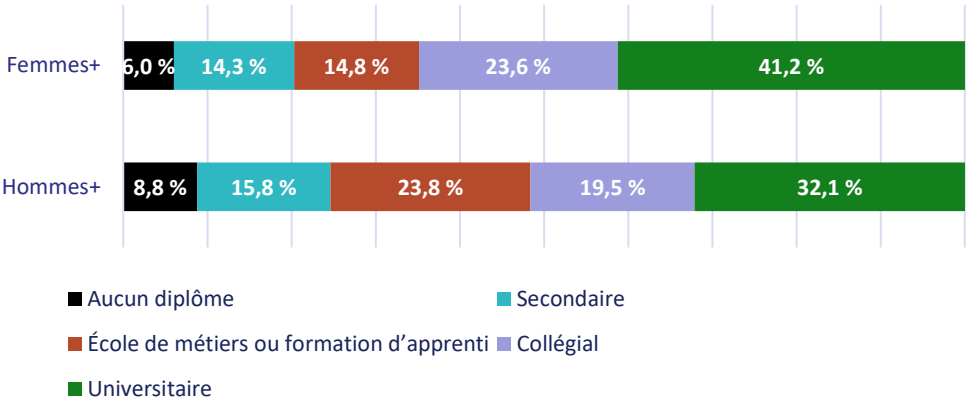
Selon le recensement de 2021, le niveau de scolarité de la population de 25 à 64 ans de la Capitale-Nationale est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population du Québec. La proportion de personnes titulaires d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade universitaire est de 36,6 % contre 33,4 % pour l'ensemble de la province.

Graphique 4 : Répartition de la population selon le plus haut diplôme obtenu, Capitale-Nationale, 2021



Proportionnellement, plus de femmes (41,2 %) que d'hommes (32,1 %) détiennent un diplôme universitaire dans la région. Il y a plus d'hommes que de femmes ayant un diplôme d'une école de métiers (23,8 % contre 14,8 % respectivement) et légèrement plus d'hommes que de femmes sans diplôme (8,8 % contre 6,0 % respectivement). En ce qui concerne l'ensemble de la province, 11,8 % de la population n'a aucun diplôme, 17 % a un diplôme d'études secondaires, 18,9 % a un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers et 18,9 % a un diplôme d'études collégiales.

Graphique 5 : Répartition de la population par genre selon le plus haut diplôme obtenu, Capitale-Nationale, 2021



Les prestataires de l'assurance-emploi

En 2024, la moyenne annuelle était de 15 192 prestataires de l'assurance-emploi, ce qui représente une augmentation par rapport aux 14 296 prestataires en 2023 dans la région, soit une hausse de 6,3 %. La division selon les groupes d'âge montre que le taux de prestataires pour les 25-34 ans était de 23,8 %, de 23,1 % pour les 35-44 ans, de 19,9 % pour les 55-64 ans, de 17,9 % pour les 45-54 ans, de 8,2 % pour les 65 ans et plus et de 7,1 % pour les 15-24 ans. Les hommes étaient majoritaires, avec une proportion de 71,6 %.

Les prestataires des programmes d'assistance sociale⁴

En décembre 2024, il y avait 17 955 adultes prestataires des programmes d'assistance sociale. Les proportions d'hommes et de femmes étaient de 56,2 % et 43,8 % respectivement. Le taux d'assistance sociale était de 3,8 % chez la population âgée de 18 à 64 ans et l'âge moyen des prestataires de l'assistance sociale était de 45,8 ans.

Des 8 865 adultes bénéficiant du Programme d'aide sociale, 44,5 % étaient des femmes. La moyenne d'âge pour l'ensemble des prestataires de l'aide sociale était de 44,4 ans et seulement 6 % d'entre eux avaient moins de 25 ans. Il y avait 5 032 adultes (47,4 %) qui avaient une durée consécutive de moins de deux ans à l'assistance sociale (la durée cumulative moyenne était de 139,1 mois).

Tableau 2 : Les prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi

Clientèle (nombre)	Capitale-Nationale			Ensemble du Québec		
	2024	2023	Variation (%)	2024	2023	Variation (%)
Personnes prestataires de l'aide sociale	8 870	8 205	8,1	170 203	156 860	8,5
Personnes prestataires de l'assurance-emploi	15 192	14 296	6,3	202 120	186 007	8,7

Source : Statistique Canada et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

⁴ Sources : Données internes, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Rapport statistique sur la clientèle de programme d'assistance sociale, décembre 2024, Tableau 4, Statistiques sur les adultes prestataires des programmes d'assistance sociale.

Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations

Les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale sont les suivantes :

1. Diffuser l'information pertinente sur le marché du travail régional au personnel et aux partenaires pour améliorer la compréhension des réalités régionales et interrégionales.
2. Offrir un accompagnement approprié aux citoyens et aux entreprises qui sollicitent les services publics d'emploi dans un contexte économique en constante évolution.
3. Encourager des actions concertées permettant aux personnes sans emploi et vulnérables en matière d'employabilité d'intégrer le marché du travail.
4. Permettre l'amélioration de la productivité et l'adaptation aux transformations technologiques en offrant un soutien pour le développement des compétences de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques en matière de gestion des ressources humaines.
5. Optimiser la collaboration entre les services publics d'emploi et leurs partenaires pour adapter les services aux citoyens et aux entreprises.

Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique

Cette orientation, présentée dans le Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, est liée à quatre objectifs qui concernent les directions générales de Services Québec, dont un relatif à la solidarité sociale et trois sont relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre.

Interventions en matière de solidarité sociale

Voici l'axe d'intervention établi pour la région en vue d'améliorer la situation économique des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale :

Objectif

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

Axe d'intervention : Offrir un accompagnement à la clientèle pour répondre à leurs besoins tant pour le volet socioéconomique que pour celui de l'inclusion sociale.

- Faire connaître les différents programmes du Ministère, notamment ceux liés à la solidarité sociale et aux services publics d'emploi.
- Assurer l'accompagnement de la clientèle des programmes d'assistance sociale : déterminer ses besoins, l'informer et la diriger vers les bonnes ressources.
- Poursuivre notre collaboration avec les différents partenaires du secteur communautaire visant à appuyer les initiatives régionales et à répondre aux besoins de cette clientèle.

Interventions visant l'atteinte des objectifs relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026 contribue à l'atteinte de trois objectifs du Plan stratégique 2023-2027 :

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

Ces trois objectifs concernent la main-d'œuvre et l'emploi. On présente ci-après les orientations relatives à ces objectifs telles qu'elles figurent dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026. On présente également les axes d'intervention ciblés par la Direction générale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Orientation 1

Approfondir l'analyse des besoins du marché du travail en ce qui concerne les clientèles et les secteurs d'activité économique pour lesquels l'intervention est la plus pertinente.

Axe d'intervention : L'amélioration de la connaissance du marché du travail de la région.

- Rendre accessible l'expertise des services publics d'emploi en matière d'analyse du marché du travail régional et local, en communiquant de façon régulière une information pertinente, simple et adaptée au personnel et aux partenaires.
- Améliorer notre connaissance du secteur maritime en assurant une veille des travaux des différents partenaires, en prenant connaissance des résultats et en collaborant à leur diffusion afin de soutenir les leviers d'intervention, notamment pour les enjeux liés à la main-d'œuvre.

Orientation 2

Outiller les personnes prêtes à intégrer le marché du travail en leur fournissant une aide d'appoint.

Axe d'intervention : La promotion des services publics d'emploi et des opportunités du marché du travail régional.

- Actualiser l'information présentée lors des sessions de groupe afin de mobiliser plus efficacement les nouveaux demandeurs d'assurance-emploi et de faire connaître les mesures et services offerts par les services publics d'emploi de même que l'offre des partenaires.
- Organiser une semaine exploratoire présentant les métiers d'avenir et traditionnellement masculins auprès des femmes pour les informer et contribuer à améliorer leur situation socio-économique, en ciblant les secteurs offrant de bonnes perspectives d'emploi dans la région.

Orientation 3

Agir prioritairement et de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, pour lesquelles un accompagnement est essentiel à l'intégration durable sur le marché du travail.

Axe d'intervention : L'optimisation de la gestion des demandes concernant les services publics d'emploi qui sont offerts dans les bureaux de Services Québec.

- Maintenir des délais de traitement optimaux pour les clientèles prioritaires et vulnérables.

Axe d'intervention : La formation et le soutien du personnel pour renforcer l'accompagnement et le référencement de la clientèle.

- Organiser des activités visant la mise à niveau et le développement des compétences pour le personnel.

Axe d'intervention : Le développement de stratégies régionales concertées pour mieux accompagner les clientèles.

- Poursuivre certains projets spéciaux d'intégration socio-professionnelle visant les clientèles vulnérables, notamment les suivantes :
 - les jeunes, dont ceux issus d'un service de la Direction de la protection de la jeunesse et ciblés par un plan de transition en vue du passage à la vie adulte;
 - les personnes immigrantes, les demandeurs d'asile;
 - les personnes handicapées, les femmes, etc.

Axe d'intervention : Le soutien des participants qui rencontrent des difficultés dans l'accomplissement de leur parcours.

- Optimiser les bonnes pratiques pour soutenir la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées.

Orientation 4

Soutenir les employeurs, en particulier ceux issus des secteurs prioritaires par le gouvernement, qui font face à des défis liés à la main-d'œuvre et d'adaptation aux transformations du marché du travail.

Axe d'intervention : La promotion des mesures et services s'adressant aux entreprises.

- Se faire connaître auprès d'entreprises qui ne sont pas au fait des services et des mesures offerts par la Direction des services aux entreprises de la Capitale-Nationale.
- Poursuivre les initiatives de concertation afin d'assurer un continuum des services aux entreprises offerts par les différents ministères et les partenaires régionaux.

Axe d'intervention : L'amélioration des pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

- Sensibiliser les entreprises à l'importance d'adopter de bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines ou des pratiques favorisant le maintien en emploi, et les soutenir dans l'amélioration de leurs pratiques.

Axe d'intervention : L'appui aux entreprises dans la mise en œuvre d'actions visant à améliorer leur productivité.

- Accompagner les entreprises dans leurs démarches visant l'amélioration de la productivité et l'adaptation aux transformations technologiques.

Axe d'intervention : Le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs.

- Encourager le développement des compétences en continu des personnes pour soutenir leur maintien et leur progression en emploi.

Orientation 5

S'appuyer sur la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail et des parties prenantes de la prestation de services pour atteindre les objectifs des services publics d'emploi.

Axe d'intervention : L'émergence de projets de concertation correspondant aux orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

- Favoriser la collaboration entre les partenaires de la région pour que des solutions structurantes à des enjeux communs qui répondent aux besoins du marché du travail soient apportées.

Axe d'intervention : La contribution de la Direction générale de Services Québec à la mise en œuvre du plan d'action régional 2025-2029 de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires (OVT).

- Mettre en œuvre les actions prévues (8) et assurer un suivi quant à celles-ci pour respecter la quatrième priorité du plan d'action régional 2025-2029, qui consiste à soutenir les employeurs et les acteurs du milieu pour relever les défis de main-d'œuvre et d'adaptation aux transformations du marché du travail, en adéquation aux besoins des travailleurs et de leur famille.

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

Cette orientation est tirée du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère. Ce dernier vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisatrice. Voici les axes d'intervention retenus.

Objectif 1

Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice.

Axe d'intervention : La santé organisationnelle.

- Améliorer la santé et la qualité de vie au travail.
- Favoriser l'amélioration continue.

Objectif 2

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

Axe d'intervention : L'appréciation des contributions et le développement des compétences du personnel.

- Favoriser le développement et le maintien des talents.

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

L'orientation 3 du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère correspond à quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. En ce qui concerne ces deux objectifs, voici les axes d'intervention retenus pour 2025-2026.

Objectif 1

Améliorer les services selon les attentes des clients.

Axe d'intervention : L'évolution de la prestation de services.

- Poursuivre les travaux liés à l'évolution de l'organisation du travail et de la gouvernance au sein de la Direction générale, en complémentarité avec les travaux ministériels.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axe d'intervention : La satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accompagnement reçu de Services Québec.

- Soutenir le personnel offrant des services de première ligne dans l'adoption et l'utilisation des outils pour que la clientèle (citoyens, entreprises et partenaires) reçoive des renseignements précis et complets.

Conclusion

Le plan d'action régional 2025-2026 de la Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches montre un engagement constant concernant l'amélioration continue et la capacité à offrir une réponse proactive aux besoins des citoyens et des entreprises. Il montre aussi que la Direction générale vise à offrir des services gouvernementaux modernisés, efficaces et accessibles, tout en contribuant au développement socioéconomique de la région.

La Direction générale peut compter sur la collaboration de ses partenaires et l'engagement de son personnel pour atteindre des objectifs ambitieux pour l'année à venir et au-delà, conformément aux priorités stratégiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Sa mission est de bâtir une société plus forte, inclusive et résiliente, où chacun peut s'épanouir et contribuer à la prospérité collective.

Annexe I – Budget

Pour la région de la Capitale-Nationale, la répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) permet d'orienter l'investissement régional et local en fonction de quatre grands regroupements de mesures : la formation, les ententes avec les organismes spécialisés en employabilité, les autres mesures s'adressant aux individus et les services s'adressant aux entreprises.

Le budget d'intervention initial du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) s'élève à 48 305 318 \$ en 2025-2026.

Budgets d'intervention initiaux	2024-2025	2025-2026
Capitale-Nationale	45 465 970 \$	48 305 318 \$

Au budget initial 2025-2026 s'ajoute des fonds supplémentaires. Ceux-ci sont accordés à la Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches pour soutenir des projets spécifiques destinés à la clientèle.

La Direction générale répartit les sommes entre les unités administratives en fonction des activités assumées par celles-ci, ainsi qu'en fonction des cibles de résultats qui leur sont attribuées.

Facteurs de contingence

Bien que le Plan d'action régional 2025-2026 ait été soigneusement élaboré, le respect des engagements est tributaire de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Les cibles sont établies selon l'information disponible en début d'exercice financier. Par ailleurs, l'évolution du marché du travail peut influencer sur le choix des priorités des stratégies d'action régionales ainsi que sur la capacité à atteindre les objectifs fixés.

Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles

INDICATEURS DE RÉSULTATS 2025-2026	CIBLES	
	Régionales	Nationales
ENSEMBLE DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS AUX INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI (SPE)		
1. Proportion de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	60,9 %	58,5 %
CLIENTÈLE DE L'ASSURANCE-EMPLOI (ACTIVE OU ADMISSIBLE)		
2. Nombre de personnes participantes à l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	3 746	52 000
3. Proportion de personnes participantes de la clientèle de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	61,9 %	56,5 %
<i>* Indicateur inscrit au Plan stratégique du MESS 2023-2027</i>		
CLIENTÈLE DE L'ASSISTANCE SOCIALE		
5. Nombre de personnes participantes issues des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 211	16 000
6. Proportion de personnes participantes issues des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	45,0 %	45,0 %
QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE		
10. Nombre de nouvelles personnes participant aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, CDRCMO, Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) seulement	350	4 300
ENTREPRISES		
11. Proportion d'entreprises aidées par les services publics d'emploi dans les secteurs priorités	N/A	40,0 %

Annexe III - Tableau synoptique du Plan d'action régional de Services Québec 2025-2026

Planification stratégique ministérielle 2023-2027

OBJECTIFS	AXES D'INTERVENTION	ACTIONS PRIORITAIRES
ENJEU 1 – LA PARTICIPATION DE TOUTES ET DE TOUS AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE		
ORIENTATION 1 ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DE TOUTES ET DE TOUS AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE		
1.1 Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.	Offrir un accompagnement auprès de la clientèle permettant de répondre à leurs besoins tant pour le volet socioéconomique que pour celui de l'inclusion sociale.	Diffuser et faire connaître les différents programmes du Ministère, notamment ceux de la solidarité sociale et des services publics d'emploi. Assurer l'accompagnement de la clientèle de l'assistance sociale : déterminer ses besoins, l'informer et la diriger vers les bonnes ressources. Poursuivre notre collaboration avec les différents partenaires du secteur communautaire visant à appuyer les initiatives régionales pour répondre aux besoins de cette clientèle.
ENJEU 2 – UNE EXPÉRIENCE EMPLOYÉE INSPIRANTE		
ORIENTATION 2 PARTAGER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN, STIMULANT ET FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		
2.1 Agir ensemble pour une expérience employée mobilisante.	La santé organisationnelle.	Améliorer la santé et la qualité de vie au travail. L'amélioration continue.
2.2 Cultiver notre expertise et notre potentiel.	L'appréciation des contributions et le développement des compétences du personnel.	Développer et maintenir les talents.
ENJEU 3 – DES SERVICES DE QUALITÉ, SIMPLES, INTÉGRÉS ET ACCESSIBLES		
ORIENTATION 3 FAIRE ÉVOLUER NOS SERVICES EN COHÉRENCE AVEC LES ATTENTES DE NOTRE CLIENTÈLE		
3.1 Améliorer les services selon les attentes de la clientèle.	L'évolution de la prestation de services.	Poursuivre l'évolution de l'organisation du travail et de la gouvernance au sein de la Direction générale en complémentarité des travaux ministériels.
3.2 Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.	La satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accompagnement reçu de Services Québec.	Soutenir le personnel des services de première ligne dans l'appropriation et l'utilisation des outils pour offrir à la clientèle citoyenne, entreprise et partenariale des renseignements précis et complets.

Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2025-2026

- Enjeu 1 | La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée
- Enjeu 2 | Des interventions pertinentes pour une réponse adaptée aux besoins diversifiés des personnes sans emploi et des employeurs qui font face aux défis liés à la main-d'œuvre
- Enjeu 3 | L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi

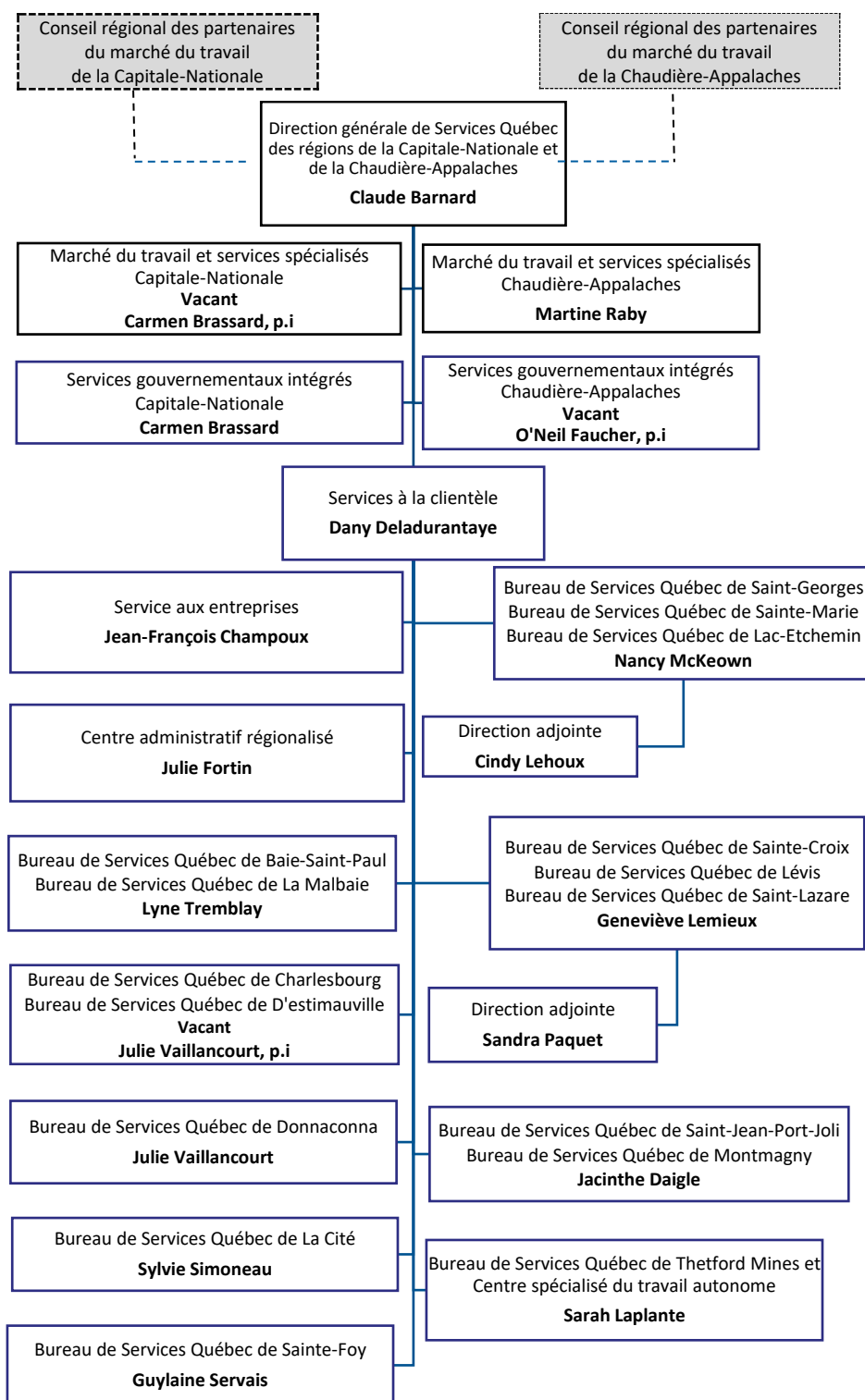
OBJECTIFS	AXES D'INTERVENTION	ACTIONS PRIORITAIRES
ORIENTATION 1 APPROFONDIR L'ANALYSE DES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES CLIENTÈLES ET LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE POUR LESQUELS L'INTERVENTION EST LA PLUS PERTINENTE.		
1. Documenter efficacement les besoins du marché du travail afin d'identifier les solutions les plus appropriées.	L'amélioration de la connaissance du marché du travail de la région.	Rendre accessible l'expertise des services publics d'emploi en matière d'analyse du marché du travail régional et local, en diffusant de façon régulière une information pertinente, simple et adaptée au personnel et aux partenaires. Bonifier notre connaissance du secteur maritime en assurant une veille des travaux des différents partenaires, en s'appropriant les résultats et en collaborant à leur diffusion afin de soutenir les leviers d'intervention, notamment pour les enjeux de main-d'œuvre.
ORIENTATION 2 OUTILLER LES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN LEUR FOURNISSANT UNE AIDE D'APPOINT.		
2. Fournir aux personnes prêtes à occuper un emploi l'information et, au besoin, les services ponctuels leur permettant d'occuper un emploi.	La promotion des services publics d'emploi et des opportunités du marché du travail régional.	Actualiser l'information présentée lors des sessions de groupe afin de mieux mobiliser les nouveaux demandeurs d'assurance-emploi, faire connaître les mesures et services des services publics d'emploi et l'offre des partenaires. Réaliser une semaine exploratoire des métiers d'avenir et traditionnellement masculins auprès de la main-d'œuvre féminine pour les informer et contribuer à améliorer leur situation socio-économique en ciblant les secteurs offrant de bonnes perspectives d'emploi dans la région.
ORIENTATION 3 AGIR PRIORITAIREMENT ET DE FAÇON SOUTENUE AUPRÈS DES PERSONNES VULNÉRABLES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI, POUR LESQUELLES UN ACCOMPAGNEMENT EST ESSENTIEL À L'INTÉGRATION DURABLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.		
3. Rejoindre et mobiliser les personnes éloignées du marché du travail pour qu'elles entreprennent les démarches nécessaires à leur intégration en emploi.	L'optimisation de la gestion des demandes adressées aux services publics d'emploi et offerts dans les bureaux de Services Québec.	Maintenir des délais de traitement optimaux pour les clientèles prioritaires et vulnérables.
	La formation et le soutien du personnel pour renforcer l'accompagnement et le référencement de la clientèle.	Assurer des activités de mise à niveau et de développement des compétences auprès du personnel.
4. Développer l'employabilité des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, par le recours aux services ayant le plus de répercussions sur	Le développement de stratégies régionales concertées pour mieux accompagner les clientèles.	Poursuivre certains projets spéciaux d'intégration socio-professionnelles visant une clientèle vulnérable, notamment : • les jeunes, dont ceux issus d'un service de la Direction de la protection de la jeunesse et

OBJECTIFS	AXES D'INTERVENTION	ACTIONS PRIORITAIRES
l'intégration et le maintien en emploi.		ciblés par un plan de transition en vue du passage à la vie adulte; • les personnes immigrantes, les demandeurs d'asile; • les personnes handicapées.
5. Soutenir la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées.	Le soutien de la clientèle en participation qui rencontre des difficultés pour finaliser leur parcours.	Optimiser les bonnes pratiques pour soutenir la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées.

OBJECTIFS	AXES D'INTERVENTION	ACTIONS PRIORITAIRES
ORIENTATION 4 SOUTENIR LES EMPLOYEURS, EN PARTICULIER CEUX ISSUS DES SECTEURS PRIORISÉS PAR LE GOUVERNEMENT, QUI FONT FACE À DES DÉFIS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE ET À L'ADAPTATION AUX TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.		
6. Intervenir de façon proactive auprès des entreprises et des secteurs pour lesquels des besoins ont été ciblés ou établis / déterminés.	La promotion des mesures et services aux entreprises.	Se faire connaître auprès d'entreprises qui ne sont pas au fait des services et mesures disponibles au sein de la Direction des services aux entreprises de la Capitale-Nationale. Poursuivre les initiatives de concertation afin d'assurer un continuum des services aux entreprises offerts par les différents ministères et les partenaires régionaux.
7. Faire évoluer les pratiques de gestion des ressources humaines et les compétences de la main-d'œuvre.	L'amélioration des pratiques en matière de gestion des ressources humaines.	Sensibiliser et soutenir les entreprises pour l'amélioration de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines ou favorisant le maintien en emploi.
	L'appui aux entreprises dans la mise en œuvre d'actions visant à améliorer leur productivité.	Accompagner les entreprises dans l'amélioration de leur productivité et leur adaptation aux transformations technologiques.
	Le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs.	Encourager le développement des compétences en continu des personnes pour soutenir le maintien et leur progression en emploi.
ORIENTATION 5 S'APPUYER SUR LA MOBILISATION ET LA CONCERTATION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES PARTIES PRENANTES DE LA PRESTATION DE SERVICES POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI.		
8. Travailler de concert avec les partenaires pour répondre aux besoins des personnes et entreprises visées et atteindre les objectifs des services publics d'emploi.	L'émergence de projets de concertation en soutien aux orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail.	Favoriser la collaboration entre les partenaires de la région pour apporter des solutions structurantes à des enjeux communs qui répondent aux besoins du marché du travail.
	La contribution de la Direction générale de Services Québec au plan d'action régional 2025-2029 de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires (OVT).	Mettre en œuvre et assurer le suivi des actions prévues (8) pour répondre à la quatrième priorité du plan d'action régional 2025-2029 visant à : • Soutenir les employeurs et les acteurs du milieu pour relever les défis de main-d'œuvre et d'adaptation aux transformations du marché du travail, en adéquation aux besoins des travailleurs et de leur famille.

Annexe IV – Organigramme

Direction générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches



Annexe V – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale

Membres votants :

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
MICHEL BADEAU Vice-président Responsable de points de service Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	GINETTE GAUTHIER Vice-présidente Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix	ANDRÉ RAYMOND, CRHA Président Directeur Service du développement professionnel de l'Université Laval
JENNIFER PAQUET Directrice des opérations Groupe Avipro Fédération de la Capitale-Nationale–Côte-Nord (UPA)	CAROLE GOUDREAU Vice-présidente à la direction – Talents et culture Le Groupe Océan Inc.	MICHEL COUTURE Directeur Centre de formation en transport de Charlesbourg Centre de services scolaires des Premières-Seigneuries
DOMINIQUE COUTURE Conseillère régionale Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Conseil régional Québec et Chaudière-Appalaches	AUDREY MARCEAU Gestionnaire RH Senior BD	LUIS ANTONIO VILLAMIZAR Directeur général Le Vélo Vert inc.
KEVIN BÉLANGER Enseignant en soutien informatique Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	JOSÉE BELLEAU Directrice générale Expair.ca	KARINE GAGNÉ Directrice générale Équitravail
FRANÇOIS PROULX-DUPERRÉ Secrétaire général Conseil central des syndicats nationaux de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	LAURIE JOBIN Directrice des ressources humaines Promutuel	KARINE ROUSSY Directrice générale GIT Services-conseils en emploi
	VACANT	VACANT

Membre responsable du développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MARIE-JOSÉE CHOUINARD Vice-présidente – Attraction et rétention Talents et investissements Québec International	CLAUDE BARNARD Secrétaire Directrice générale de Services Québec des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Membres non-votants :

Membre désigné représentant le ministère de l'Économie et de l'Innovation	Membre désigné par le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur	Membre désigné par la Commission de la construction du Québec
MARIE MORISSETTE Directrice territoriale Direction territoriale de la Capitale-Nationale, de la Mauricie et de Lanaudière Ministère de l'Économie et de l'Innovation	CHRISTINE GAGNON Conseillère à la concertation ministérielle et à l'intervention régionale Ministère de l'Éducation ISABELLE LUSSIER Coordonnatrice des pôles en enseignement supérieur, conseillère régionale Ministère de l'Enseignement supérieur	DOMINIC MARCIL Chef de section – Volet organisationnel Direction de la formation professionnelle Commission de la construction du Québec Capitale-Nationale, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches

Membres invités :

Membre désigné représentant le Secrétariat à la Capitale-Nationale	Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
CLAUDIA LATULIPPE Directrice du développement et de l'administration Secrétariat à la Capitale-Nationale	ALAIN QUIRION Directeur régional Direction régionale de la Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

