



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2025-2026

Abitibi-Témiscamingue

DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC
DES RÉGIONS DE L'OUTAOUAIS ET DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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 de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue
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 : 978-2-555-02023-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Mot de la directrice générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue

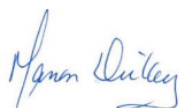
L'année 2025-2026 s'annonce riche en projets pour la direction générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue ainsi que ses unités administratives. La préparation de notre plan d'action nous a permis de définir plusieurs initiatives qui répondront aux défis et aux besoins du marché du travail de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

L'un de nos objectifs prioritaires sera de soutenir nos clientèles vulnérables dans le but de favoriser leur intégration durable en emploi, et ainsi, favoriser l'amélioration de leur situation socioéconomique. Nos interventions viseront donc à orienter la clientèle vers les services et les ressources qui répondront le mieux à leurs besoins. Pour ce faire, nos actions seront menées en partenariat avec les organismes spécialisés en employabilité et les organismes communautaires du territoire.

Nous mettrons également en place des actions pour soutenir les entreprises dans leurs défis d'intégration de la main-d'œuvre. Cela inclura l'accompagnement dans le développement de saines pratiques en gestion des ressources humaines, ainsi que le développement des compétences de la main-d'œuvre. Le marché du travail connaissant actuellement une transformation majeure, il est essentiel d'accompagner les entreprises et leur main-d'œuvre. Cet accompagnement vise à ce qu'elles puissent rapidement intégrer dans leurs pratiques les innovations nécessaires à l'amélioration de leur productivité.

Les initiatives identifiées dans ce plan d'action seront réalisées dans un esprit d'amélioration continue. Nous nous efforcerons de mieux comprendre les besoins de notre clientèle et de diffuser l'information sur le marché du travail auprès de nos unités administratives et de nos partenaires.

Les équipes de travail de la direction générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue seront au cœur de ces projets. C'est pourquoi nous prendrons les mesures nécessaires pour leur offrir un environnement de travail propice au développement professionnel. Nous croyons ainsi que nos actions arriveront à avoir le plus grand effet possible sur le marché du travail de la région.



Manon Dickey

Mot de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

Mon premier mandat, en tant que présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue, s'annonce rempli de projets et de défis d'importance pour aborder les enjeux du marché du travail de l'année 2025-2026. Il sera primordial de mobiliser l'ensemble des partenaires du marché du travail autour des grandes problématiques régionales afin d'atténuer les effets de la situation internationale, qui pourrait apporter des défis considérables.

Le Plan d'action régional 2025-2026 reflète les préoccupations, les enjeux et les motivations qui animent le Conseil régional des partenaires du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue. Nous anticipons des fluctuations du marché du travail au fil des mois. Il sera ainsi essentiel de privilégier l'agilité et la résilience afin que notre région continue d'être forte, et ce, malgré les défis socioéconomiques qui pourraient influencer la situation.

Les informations sur le marché du travail montrent toutefois que la région de l'Abitibi-Témiscamingue bénéficie toujours d'une situation enviable, avec un taux de chômage parmi les plus faibles de la province. Nous devons nous assurer de maintenir cette vigueur en soutenant la main-d'œuvre éloignée du marché du travail pour faciliter son insertion professionnelle. Nous devons également offrir aux entreprises de la région le soutien dont elles ont besoin pour mettre en place les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines. Le développement des compétences de la main-d'œuvre sera également l'une des grandes priorités de la région en 2025-2026, puisqu'il s'agit d'une des meilleures stratégies pour faire face aux défis du marché du travail en période d'incertitude.

Je tiens à saluer le grand investissement de mon prédécesseur, Monsieur Sylvain Blais, à titre de président du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) au cours des huit dernières années. Nous lui souhaitons une belle retraite. Je tiens aussi à remercier Manon Dickey, directrice générale de Service Québec pour les régions de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue, ainsi que pour sa précieuse équipe. Merci aussi à tous nos partenaires du marché du travail pour votre engagement constant à l'amélioration de notre marché du travail régional. Votre implication est essentielle au bon déroulement de nos interventions.



Monique Beaupré

Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue	3
De multiples programmes et services offerts.....	3
Des partenaires importants	4
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux	5
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations.....	17
Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique	18
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel	22
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	23
Conclusion.....	25
Annexe I – Budget	26
Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles	27
Annexe III – Organigramme.....	28
Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue ...	29

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 de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue 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, la Direction générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue s'est également appuyée sur trois consultations pour identifier les actions prioritaires à inscrire à son plan d'action régional de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. L'une d'elles a été réalisée par le biais d'un sondage envoyé à tous les membres du CRPMT-Abitibi-Témiscamingue. Ces consultations ont permis d'interroger près d'une cinquantaine de personnes ayant des expertises variées. Celles-ci provenaient notamment de l'équipe des services publics d'emploi, du comité de gestion de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, ainsi que du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Elles visaient à obtenir le point de vue des participantes et des participants sur leur interprétation de l'information du marché du travail (IMT) régional ainsi que leur lecture des enjeux et défis à prioriser au cours de la prochaine année financière.

Les discussions avec nos partenaires ont permis de dégager un certain nombre de constats essentiels. De manière générale, tous les partenaires consultés s'accordent sur le fait que les signaux de l'information du marché du travail montrent une certaine vigueur. Cela se manifeste, entre autres, par le taux de chômage, le nombre d'emplois à temps plein, le taux d'activité et le taux d'emploi qui indiquent, encore une fois cette année, un contexte de plein emploi.

Cependant, certains changements laissent présager une évolution de la situation en 2025-2026. Certains secteurs d'activité, comme celui de la forêt, sont plus fragiles que dans les dernières années. D'autres secteurs pourraient également être affectés par la hausse des tarifs douaniers. Une veille rigoureuse des

données du marché du travail sera nécessaire afin d'être en mesure de réagir rapidement à l'évolution de la situation.

La transformation numérique des entreprises et l'augmentation significative de l'utilisation de l'intelligence artificielle pourraient transformer le fonctionnement du marché du travail en améliorant la productivité des entreprises. Toutefois, cette transformation rapide pourrait aussi avoir un effet sur la main-d'œuvre qui devra s'adapter au contexte à un rythme soutenu.

Ces constats amèneront le personnel de la région de l'Abitibi-Témiscamingue et ses partenaires à mettre en place diverses solutions. Il est primordial de poursuivre les efforts pour mieux comprendre les caractéristiques du marché du travail et de sa main-d'œuvre afin d'ajuster l'offre de services aux exigences du contexte. L'inclusion de toute la main-d'œuvre disponible à l'emploi sera un enjeu d'importance sur lequel le personnel de la région interviendra de façon significative. Des projets soutenus financièrement par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) permettront également la création de solutions innovantes pour soutenir la clientèle et les entreprises.

Le personnel des services aux entreprises poursuivra la mise en œuvre d'une stratégie d'intervention sectorielle en soutenant les six grands secteurs d'activité ciblés par la région. Des solutions personnalisées à chacun de ces secteurs d'activité seront mises en place pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises.

Finalement, la création de nouvelles instances de concertation est prévue pour réunir les partenaires du marché du travail et intervenir sur des enjeux transversaux. L'objectif sera de mettre en commun les interventions de chaque partenaire afin d'obtenir une vue d'ensemble des services offerts. Cette démarche permettra ensuite d'identifier les nouvelles avenues à explorer pour une intervention plus efficace.

C'est en tenant compte de ces principaux faits saillants que la Direction générale a rédigé son plan d'action pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Elle entend mettre en place plusieurs actions concrètes en réponse aux enjeux soulevés.

La Direction générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue

La Direction générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle compte six bureaux locaux dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue, répartis sur le territoire pour servir la population.

L'organigramme est présenté à l'annexe III et il intègre l'ensemble des unités administratives qui sont sous sa responsabilité dans les régions administratives de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue.

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 de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue 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 l'Abitibi-Témiscamingue est de 12 800 120 \$. 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 de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue 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 des 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.

Portrait du marché du travail

Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue est toujours en pleine effervescence. Beaucoup de postes sont vacants, mais la main-d'œuvre disponible pour occuper ces postes. Par conséquent, on remarque de faibles taux de prestataires d'assurance-emploi et d'assistance sociale dans la région. Toutefois, les données du marché du travail démontrent aussi que la région accuse des retards dans l'intégration des groupes sous-représentés sur le marché du travail et qu'une majorité de la population ne peut atteindre le niveau 3 en littératie. La transformation numérique des entreprises ainsi que l'arrivée de l'intelligence artificielle pourraient amener des difficultés dans l'intégration au marché du travail pour certaines clientèles plus vulnérables.

Bilan du marché du travail

En 2024, 3 200 personnes se sont ajoutées au marché du travail, soit 3 700 emplois à temps plein de plus qu'en 2023 et 600 emplois à temps partiel en moins. Le taux de chômage, à 2,9 %, est le 2^e plus

bas au Québec suivant la région de Chaudière-Appalaches à 2,8 %. Le taux d'activité, quant à lui, est similaire à celui du Québec et en hausse par rapport à 2023, alors qu'il était légèrement plus bas (62,6 % contre 65,9 %).

Caractéristiques de la population active		
	2023	2024
Population active (000)	75,3	78,5
Emploi (000)	72,9	76,2
Temps plein (000)	60,4	64,3
Temps partiel (000)	12,5	11,9
Chômage (000)	2,4	2,3
Taux de chômage	3,2 %	2,9 %
Taux d'activité	62,6 %	64,9 %
Taux d'emploi	60,6 %	63,0 %

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada, compilation spéciale : Emploi-Québec.

Taux d'activité

La participation au marché du travail en Abitibi-Témiscamingue est égale à celle du Québec pour les personnes de 15 ans et plus (64,9 %). Elle est toutefois supérieure pour le groupe des 15 à 64 ans (83,1 % contre 81,7 %) ainsi que pour le groupe des 15 à 24 ans où elle se distingue significativement par rapport à la moyenne provinciale (74,8 % contre 68,6 %). Cependant, la participation est moindre pour le groupe des 55 à 59 ans (72,7 % contre 79,2 %) ainsi que pour les 65 ans et plus (12,7 % contre 13,3 %).

Taux d'activité selon l'âge et le genre

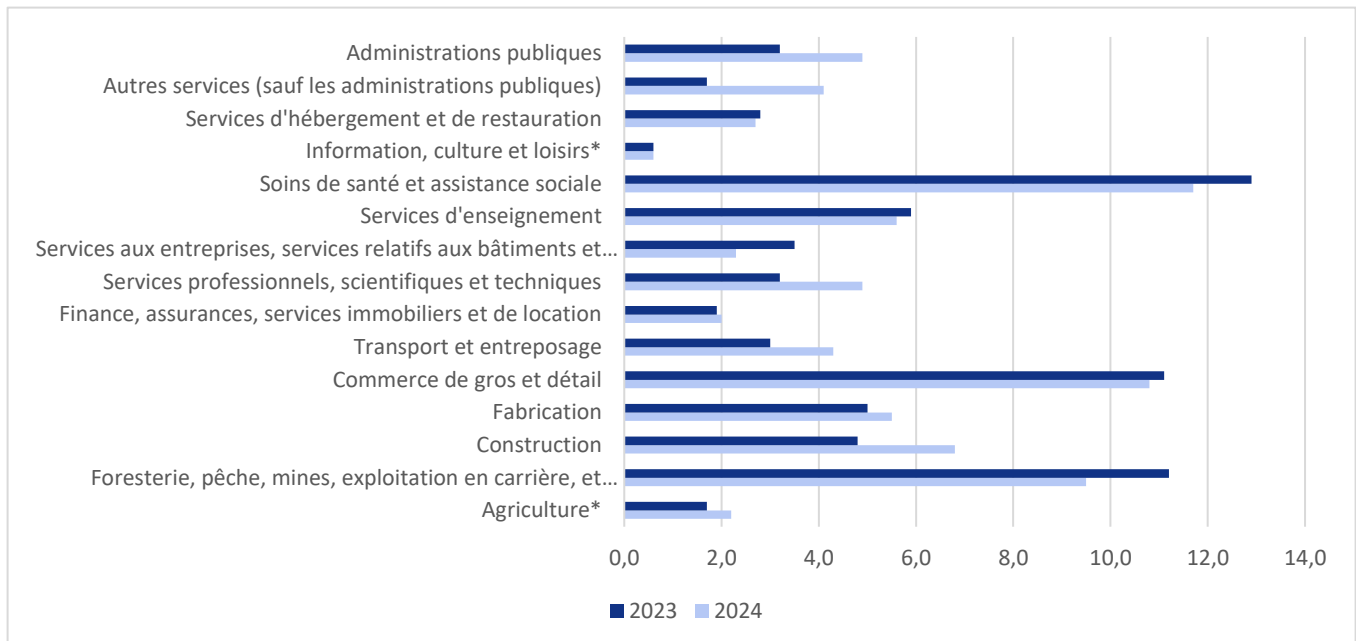
	Abitibi-Témiscamingue			Québec		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
15 ans et plus	67,6 %	62,2 %	64,9 %	68,5 %	61,3 %	64,9 %
15 à 24 ans	73,7 %	75,9 %	74,8 %	67,6 %	69,7 %	68,6 %
15 à 64 ans	85,0 %	81,2 %	83,1 %	83,9 %	79,4 %	81,7 %
55 à 59 ans	78,2 %	67,3 %	72,7 %	83,3 %	75,1 %	79,2 %
60 à 64 ans	63,9 %	58,2 %	61,2 %	65,4 %	49,9 %	57,6 %
65 ans et plus	17,1 %	8,3 %	12,7 %	17,3 %	9,7 %	13,3 %

Source: Enquête de la population active 2024, Statistique Canada.

Emploi selon l'industrie

Plusieurs secteurs d'activité ont connu une augmentation du nombre d'emplois en 2024. C'est le cas des catégories autres services (sauf les administrations publiques), services professionnels, scientifiques et techniques, transport et entreposage, fabrication et construction. Les autres secteurs ont, quant à eux, connu une baisse du nombre d'emplois.

Emplois selon l'industrie (en milliers de personnes)

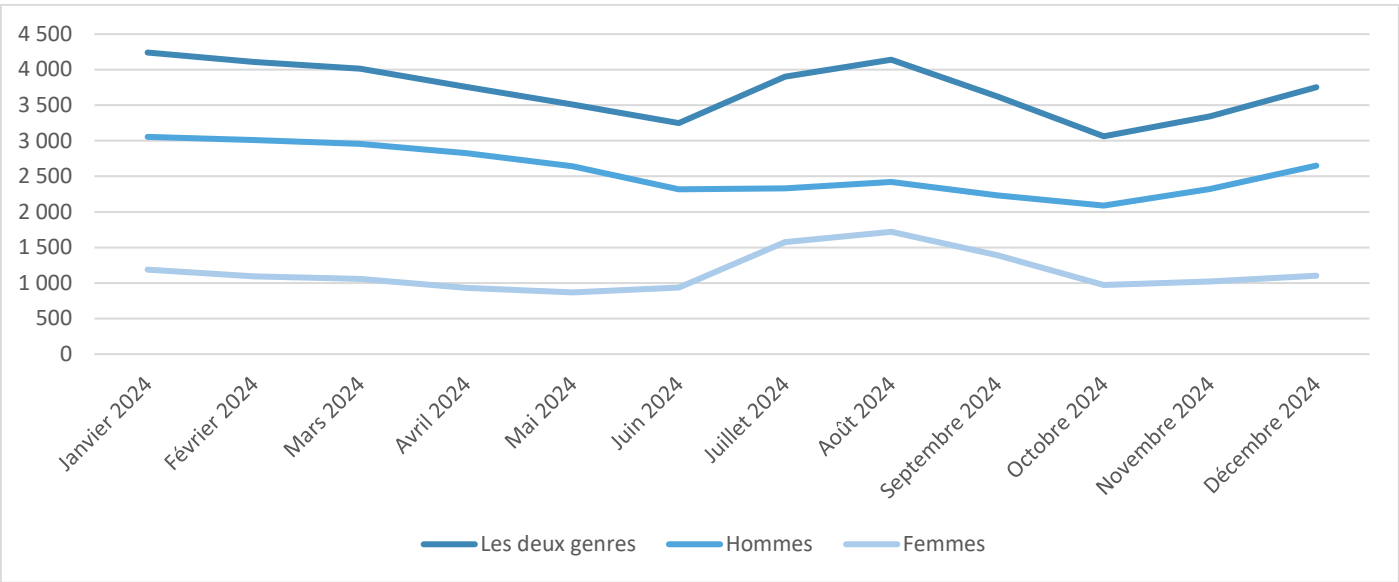


*Les données d'information, culture et loisirs ainsi que celles de l'agriculture sont basées sur les recensements de 2016 et 2021.

Source: Enquête de la population active, Statistique Canada.

Prestataires d'assurance-emploi

Prestataires d'assurance-emploi



Source: Enquête de la population active, Statistique Canada.

Le taux de prestataires d'assurance-emploi est demeuré stable en 2024. Les hommes représentent deux tiers des prestataires d'assurance-emploi. Par ailleurs, 43,5 % des prestataires d'assurance-emploi sont des travailleuses et travailleurs saisonniers, comparativement à 44,0 % pour l'ensemble du Québec. Ceux-ci proviennent principalement du secteur de l'éducation en été, alors qu'en hiver, ils proviennent principalement du secteur de la construction.

La durée moyenne du chômage a connu un recul en 2024, s'établissant à 11,1 semaines en moyenne (14,1 semaines pour l'ensemble du Québec), alors qu'elle était de 15,2 semaines en moyenne en 2023. La fréquence des prestations observée est demeurée, quant à elle, comparable à celle des cinq dernières années à savoir :

- 20,0 % en étaient à leur première demande;
- 23,7 % avaient fait deux demandes et moins en 5 ans;
- 12,8 % avaient fait trois demandes ou plus en 5 ans;
- 6,8 % étaient des prestataires saisonniers ayant fait deux demandes ou moins;
- 36,7 % avaient eu recours à des prestations saisonnières de façon fréquente.

Prestataires d'assurance-emploi en 2024 par groupe d'âge

Groupe d'âge	Prestataire d'assurance-emploi	Population active
15 à 24 ans	7,3 %	10,6 %
25 à 34 ans	17,7 %	21,0 %
35 à 44 ans	19,6 %	21,8 %
45 à 54 ans	18,0 %	20,4 %
55 à 64 ans	25,3 %	21,0 %
65 ans et plus	12,1 %	5,1 %

Source : Enquête de la population active, Statistique Canada.

Pour les plus jeunes, bien que le groupe des 15 à 24 ans représente 10,6 % de la population active, il ne représente que 7,3 % des prestataires d'assurance-emploi.

Pour les plus âgés, le groupe des 55 à 64 ans constitue 21,0 % de la population active, mais il représente 25,3 % des prestataires d'assurance-emploi. De plus, le groupe des 65 ans et plus représente 5,1 % de la population active, mais il compte pour 12,1 % des prestataires d'assurance-emploi en 2024.

Salaire horaire

Le salaire moyen de la région de l'Abitibi-Témiscamingue est le 3^e plus élevé au Québec. Les hommes profitent aussi du 3^e meilleur salaire horaire moyen au Québec, alors que les femmes sont en 5^e position. L'écart entre le salaire des hommes et des femmes demeure significatif malgré tout, soit 36,67 \$/h contre 32,21 \$/h.

Salaire horaire moyen

		2023	2024
Abitibi-Témiscamingue	Total	33,64 \$/h	34,54 \$/h
	Hommes	35,95 \$/h	36,67 \$/h
	Femmes	31,17 \$/h	32,21 \$/h
Ensemble du Québec	Total	32,39 \$/h	33,83 \$/h
	Hommes	33,84 \$/h	35,39 \$/h
	Femmes	30,86 \$/h	32,20 \$/h

Source: Enquête de la population active, Statistique Canada.

Indice de remplacement

L'indice de remplacement correspond à la proportion du nombre de personnes âgées de 20 à 29 ans susceptibles de remplacer 100 personnes âgées de 55 à 64 ans qui quitteront éventuellement le marché du travail. Cet indice est étroitement lié au vieillissement de la population.

Indice de remplacement

	Abitibi	Abitibi-Ouest	Vallée-de-l'Or	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Abitibi-Témiscamingue	Québec
2025	75,1	67,4	77,9	91,4	61,8	77,7	94,7
2031	93,9	92,1	103,9	116,6	86,8	102,1	107,8
2041	91,3	85,0	106,9	113,7	83,6	100,5	103,9
2051	82,6	77,9	94,4	98,0	77,6	89,5	96,4

Source : Statistique Canada, Estimations démographiques annuelles (régions intraprovinciales, janvier 2025). Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec à l'onglet Démographie et population - Population et structure d'âge. Compilation : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

En 2021, l'Abitibi-Témiscamingue enregistrait son plus bas indice de remplacement à 69,8. En hausse constante depuis 2021, l'indice de remplacement est de 77,7 pour l'Abitibi-Témiscamingue pour l'année 2025. On remarque une bonne différence entre les municipalités régionales de comté (MRC) de la région, alors que l'indice de remplacement est de 91,4 pour la MRC de Rouyn-Noranda et de 61,8 pour la MRC du Témiscamingue.

La tendance indique que d'ici 2031, l'indice de remplacement restera en dessous de 100 et remontera au-dessus de 100 en 2032. En 2042, l'indice redescendra en dessous de 100, créant ainsi de nouveau une pression pour pourvoir les postes vacants.

Postes vacants

Au 3^e trimestre de l'année 2024, il y avait 3 685 postes vacants en Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit du 2^e taux de postes vacants le plus élevé au Québec.

Caractéristiques de ces postes vacants :

- 60,2 % des postes sont à temps plein et 39,8 % à temps partiel;
- 17,9 % des postes ne demandent aucune scolarité, 16,9 % un diplôme d'études secondaires (DES), 32,2 % un diplôme d'études professionnelles (DEP), 20,8 % un diplôme d'études collégiales (DEC) et 8,0 % un baccalauréat;
- 50,8 % des postes demandent moins d'un an d'expérience;
- 50,6 % des postes sont libres depuis plus de 120 jours.

Groupes sous-représentés

En lien avec les groupes sous-représentés en région, une attention particulière pour les personnes immigrantes, les personnes d'identité autochtone et les personnes handicapées est portée.

Les personnes immigrantes forment un groupe de personnes très actives sur le marché du travail. Le taux d'activité au Québec est de 69,7 % alors qu'au même moment, il atteint 76,4% en l'Abitibi-Témiscamingue.

Les personnes d'identité autochtone sont un groupe un peu moins actif sur le marché du travail avec un taux d'activité de 55,9 % en Abitibi-Témiscamingue alors qu'au Québec, il est de 60,0 %.

Les personnes avec une incapacité, au nombre de 18 280 personnes en Abitibi-Témiscamingue, affichent un taux d'activité de 49,7 % sur le marché du travail, comparativement à 60,1 % pour l'ensemble du Québec.

Prestataire d'assistance sociale

En décembre 2024, il y avait 3 851 prestataires d'assistance sociale. 64,8 % des prestataires ont une durée cumulative de 120 mois et plus, tandis que 20,5 % ont une durée cumulative de 48 à 119 mois.

33,9 % des prestataires sont sans contrainte, 16,0 % ont des contraintes temporaires et 49,9 % ont des contraintes sévères.

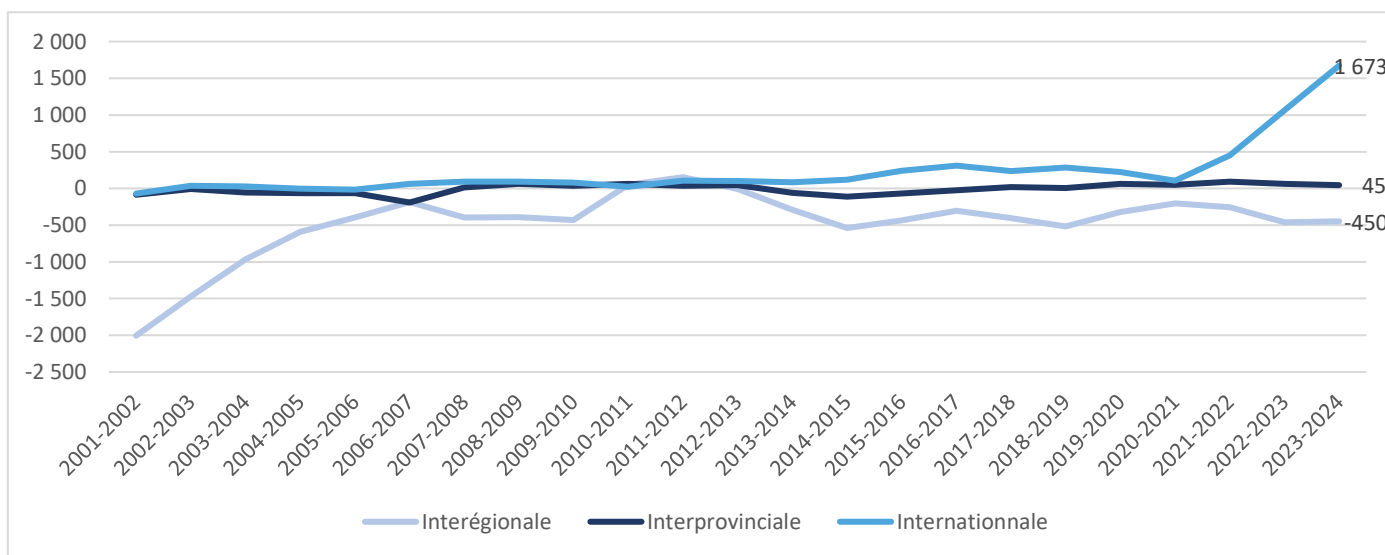
Prestataire d'assistance sociale

	Abitibi-Témiscamingue		Québec
	2023	2024	2024
Nombre d'adultes	3 770	3 851	283 490
Hommes/Femmes	54,5 %/45,5 %	54,5 %/45,5 %	55,6 %/44,4 %
Aucun diplôme	61,0 %	60,3 %	41,7 %
Secondaire – DES	14,7 %	14,2 %	12,2 %
DEP	8,5 %	7,0 %	3,9 %
Collégial	3,3 %	3,4 %	3,2 %
Universitaire	1,6 %	1,4 %	2,5 %
Inconnu	5,0 %	13,7 %	33,9 %
35 ans et moins	28,7 %	25,8 %	31,2 %
55 ans et plus	27,5 %	32,5 %	30,0 %

Source: Compilation ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale.

Migration

Migration



Source: Institut de la statistique du Québec.

La migration interrégionale, soit le solde migratoire, est encore négative pour cette année. Les problématiques vécues en région telles que les soins de santé, les places en garderie et le manque de logement font de l'Abitibi-Témiscamingue une destination avec plusieurs défis au niveau de l'attraction.

La migration interprovinciale est plutôt stable malgré une proximité avec l'Ontario.

La migration internationale est en évolution depuis 2022. Cette augmentation de l'immigration en l'Abitibi-Témiscamingue est intéressante, mais moindre que dans les autres régions.

Littératie

Le niveau 3 est considéré comme le seuil à atteindre afin de lire des textes denses ou longs nécessitant une capacité à interpréter et à donner du sens aux informations. Les capacités sont classées selon six niveaux de littératie, soit de 0 à 5.

Population âgée de 15 ans et plus n'atteignant pas le niveau 3 en littératie

	2016	2021
Abitibi-Ouest	62,1 %	61,4 %
Abitibi	59,6 %	59,0 %
La Vallée-de-l'Or	59,5 %	58,8 %
Témiscamingue	59,1 %	58,8 %
Rouyn-Noranda	56,3 %	55,0 %
Abitibi-Témiscamingue	58,9 %	58,0 %
Ensemble du Québec	53,3 %	51,6 %

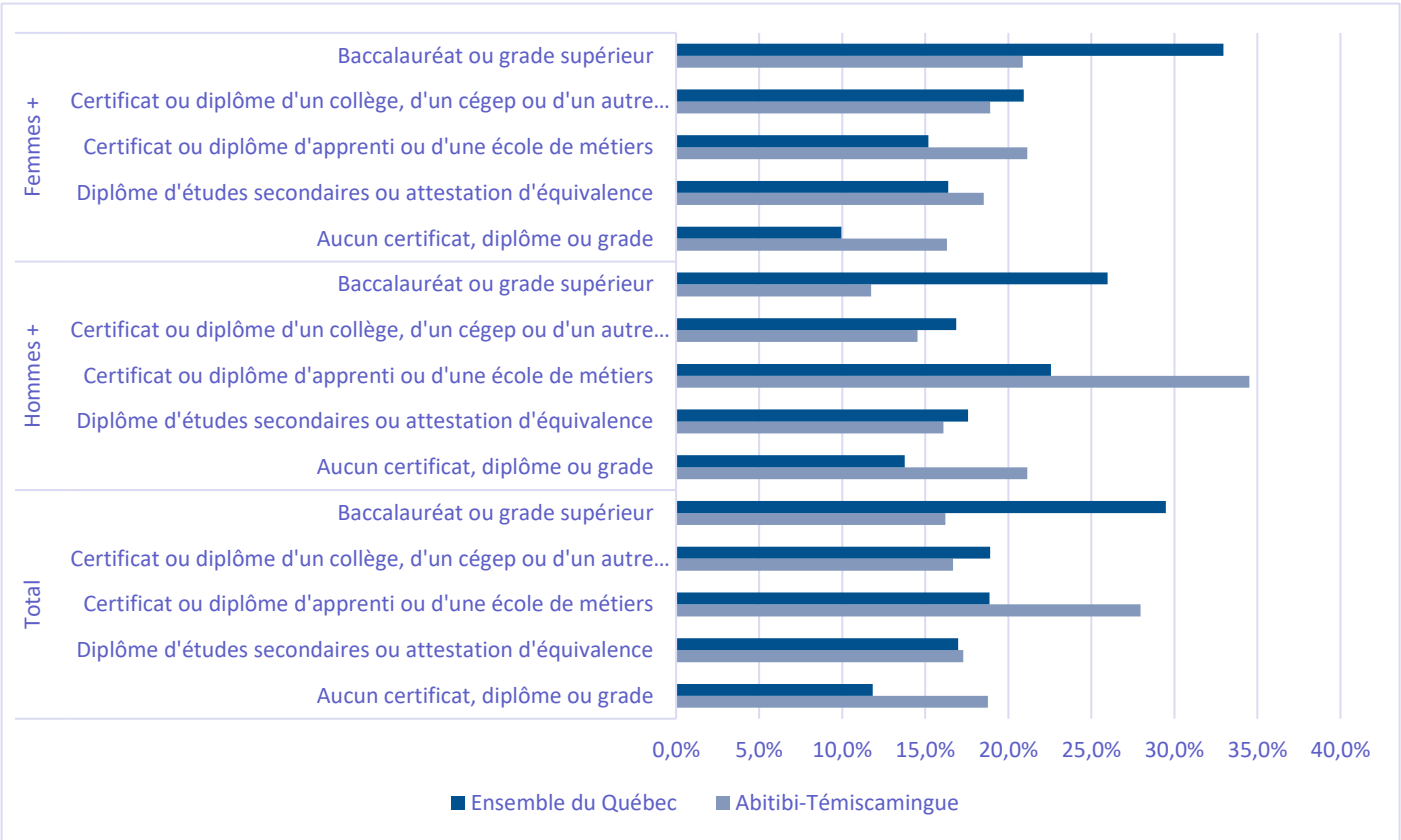
Source: Fondation pour l'alphabétisation. Estimation d'un indice de littératie, janvier 2023.

Le niveau 3 représente le niveau minimum qu'il faut pour fonctionner dans une organisation. Les personnes n'atteignant pas le niveau 3 risquent d'avoir plus de difficultés dans l'exercice de leurs fonctions et d'adaptation en cas de changement. C'est également un frein pour apporter des améliorations technologiques et à la mobilité du personnel.

Éducation

Notre marché du travail requérant moins de baccalauréats que de diplômes d'études professionnelles, cela se reflète dans l'offre de formation de notre région. Il faut également noter que 18,8 % des personnes résidant en Abitibi-Témiscamingue n'ont aucun diplôme alors que la proportion est de 11,8 % au Québec.

Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu par la population

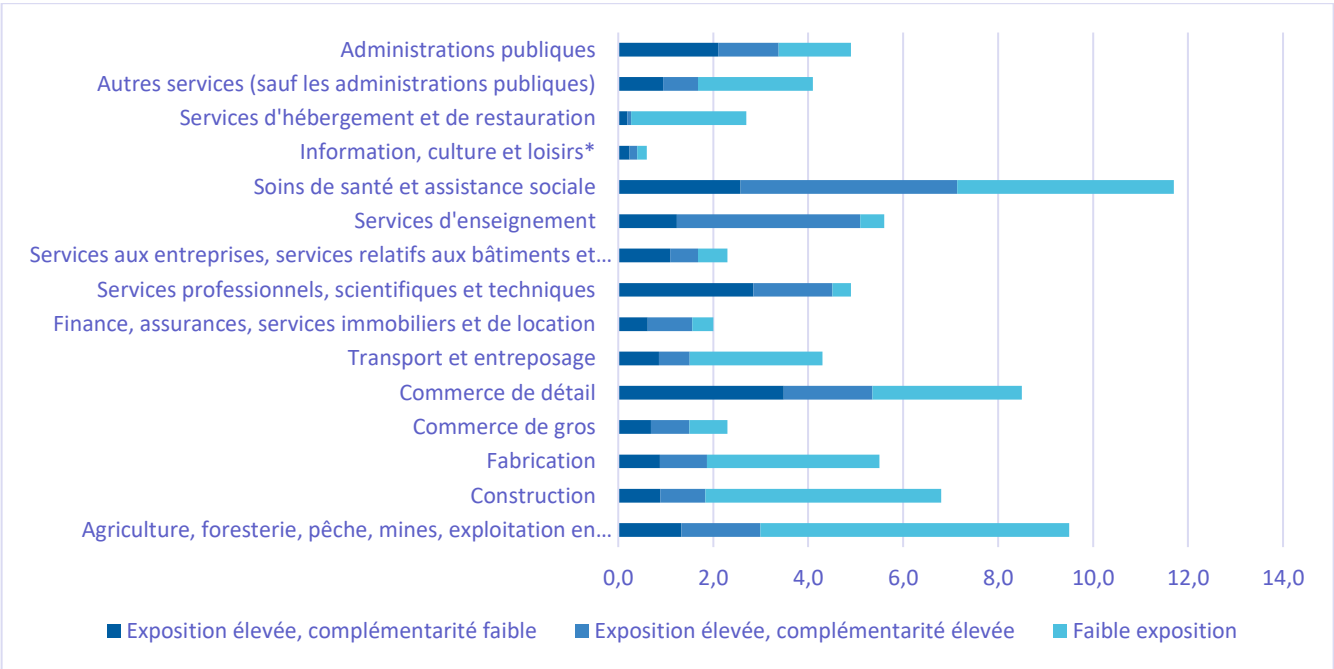


Source: Recensement 2021, Statistique Canada.

Intelligence artificielle

Le monde de l'intelligence artificielle progresse rapidement et il est difficile d'en prévoir tous les effets à ce stade. Il deviendra toutefois essentiel d'apprendre à utiliser cette nouvelle technologie pour augmenter la productivité au sein des entreprises. L'effet variera selon les industries, mais l'intelligence artificielle fera son entrée dans tous les secteurs d'activités de la région.

Effet de l'intelligence artificielle selon l'industrie (milliers de personnes)



Source : *Estimations expérimentales de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle au Canada*, Statistique Canada septembre 2024.

État d'équilibre

L'état d'équilibre est une évaluation basée sur un ensemble de facteurs et des consultations avec plusieurs acteurs du marché du travail. Les prévisions des années 2024 à 2028 montrent qu'une grande majorité des emplois seront en situation de déficit et de léger déficit (142), tandis que 94 seront en état d'équilibre et seulement 4 seront considérés en léger surplus.

Année	Déficit	Léger Déficit	Déficit + léger déficit	Équilibre	Léger Surplus	Surplus	Non publié	Total
2024-2028	25	117	142	94	4	0	276	516

Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale.

Défis additionnels

La participation au marché du travail de la main-d'œuvre est aussi influencée par des facteurs sociaux, économiques et par le milieu de vie. La région fait face à de multiples défis à cet égard : la diversité et l'offre d'habitation, l'accès au logement, la disponibilité des places en services de garde, l'accès aux soins de santé, la présence de services de proximité, l'existence d'infrastructures technologiques, le navettage interrégional, etc.

Le marché du travail est en constante évolution et l'Abitibi-Témiscamingue n'y fait pas exception. Les enjeux liés au vieillissement de la population et l'augmentation de la productivité seront déterminants au cours des prochaines années, tout comme l'arrivée de nouvelles technologies. Il faudra aussi évaluer quels seront les effets de la situation géopolitique pour l'économie de notre région.

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

Les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue sont les suivantes :

- Mobiliser les partenaires du marché du travail autour du développement d'une culture régionale de formation continue afin de favoriser le rehaussement du niveau de littératie et de numératie.
- Encourager la transformation numérique des entreprises en visant l'optimisation des processus de travail comme solution au manque de main-d'œuvre.
- Accompagner les employeurs dans le développement de saines pratiques de gestion des ressources humaines pour favoriser l'inclusion d'une main-d'œuvre diversifiée et le maintien en emploi de la main-d'œuvre au sein des entreprises.
- Appuyer les clientèles les plus éloignées du marché du travail, dont les membres des Premières Nations, les travailleuses et travailleurs expérimentés, les personnes handicapées, les personnes sous-scolarisées et les femmes, en favorisant leur intégration et leur maintien durable en emploi.
- Prioriser les secteurs d'activité identifiés dans le cadre de l'opération main-d'œuvre ainsi que ceux identifiés par les partenaires du marché du travail régionaux, à savoir :
 - Opération main-d'œuvre :
 - Santé
 - Éducation
 - Services de garde éducatifs à l'enfance
 - Génie
 - Technologie de l'information
 - Construction
 - Filières industrielles et scientifiques
 - Transition énergétique, électrification et technologies propres
 - Sciences de la vie
 - Secteurs priorisés par la région :
 - Agriculture et agroalimentaire
 - Forêt
 - Tourisme
 - Transport
 - Manufacture

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 les axes d'intervention établis 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 afin de répondre à ses besoins, tant pour le volet socioéconomique que pour le volet inclusion sociale :
 - Intervenir prioritairement auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour évaluer leurs besoins, leur proposer des solutions et les diriger vers des services communautaires, publics ou d'emploi appropriés.
 - Développer de nouvelles collaborations avec des organismes communautaires et des ministères ayant pour mission de soutenir la clientèle en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.
 - Accroître notre accompagnement ainsi que nos partenariats pour offrir une aide renforcée à la clientèle itinérante.
 - Travailler avec les partenaires pour relancer l'Alliance pour la solidarité 2024-2029 en recentrant l'aide apportée sur les nouveaux enjeux du soutien à la pauvreté et à l'exclusion sociale.

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 :

- Documenter les besoins du marché du travail afin d'identifier les solutions les plus appropriées :
 - Réaliser une mise à jour des portraits réalisés ces dernières années pour que l'information soit représentative du contexte actuel.
 - Assurer une veille et documenter l'information sur le marché du travail dans le secteur forestier.
- Approfondir notre connaissance des enjeux qui exercent une influence significative sur le fonctionnement du marché du travail :
 - Documenter les effets du niveau de littératie et de numératie sur la capacité de la main-d'œuvre à intégrer les nouvelles compétences requises pour faire face à la transformation numérique des entreprises.

- Mieux comprendre les enjeux de l'amélioration de la productivité en entreprise pour identifier les meilleures stratégies d'intervention possibles auprès de la main-d'œuvre.
- Mieux comprendre les effets de l'intelligence artificielle sur l'évolution du marché du travail et sur les défis que la main-d'œuvre éloignée du marché du travail peut rencontrer.
- Outiller les équipes de travail et les partenaires afin qu'ils soient en mesure d'utiliser et de diffuser l'IMT régional à leur clientèle :
 - Diffuser auprès des équipes et des partenaires concernés différents portraits et analyses réalisés.

Orientation 2

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

Axe d'intervention :

- Mettre en place des actions pour encourager la clientèle à persévérer dans sa participation aux mesures :
 - Soutenir le projet pilote de prolongation de la vie professionnelle destiné aux travailleuses et travailleurs expérimentés.
 - Analyser les résultats des nouvelles actions de maintien en emploi.
- Soutenir les clientèles prioritaires de la région et les clientèles sous-représentées pour intégrer le marché du travail :
 - Réaliser diverses activités de promotion pour informer la clientèle des services dont elle a besoin.
 - Réaliser un exercice de réflexion sur l'amélioration des services universels offerts dans les salles multiservices.

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 :

- Rejoindre et mobiliser les personnes éloignées du marché du travail pour qu'elles entreprennent les démarches nécessaires à leur intégration en emploi :
 - Créer de nouveaux partenariats par la concrétisation d'ententes avec certains partenaires et organismes issus du développement social afin d'assurer un continuum de services.
 - Revisiter avec les membres du Forum des organismes spécialisés en employabilité la formule des rencontres.
- Développer l'employabilité des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, par le recours aux services ayant le plus de répercussions sur l'intégration et le maintien en emploi :
 - Réaliser un chantier de travail permettant d'enrichir l'offre de services destinée à l'amélioration des compétences en littératie et numératie, mais aussi en littératie numérique des personnes éloignées du marché du travail.
- Soutenir la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées :
 - Relancer la réalisation des portraits de la persévérance aux mesures.

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 :

- Intervenir de façon proactive auprès des entreprises et des secteurs pour lesquels des besoins ont été ciblés :
 - Poursuivre la mise en place d'une stratégie d'intervention sectorielle des services aux entreprises.
 - Assurer une veille rigoureuse de l'information sur le marché du travail pour adapter les services offerts aux entreprises en fonction de l'évolution du contexte et des enjeux.
- Faire évoluer les pratiques de gestion des ressources humaines et les compétences de la main-d'œuvre :
 - Poursuivre le projet de création d'une instance de concertation en formation continue.
- Soutenir la transformation technologique des entreprises :

- Travailler en collaboration avec les partenaires de l'Abitibi-Témiscamingue pour mieux outiller les intervenantes et intervenants ainsi que les conseillères et conseillers aux entreprises dans l'accompagnement qu'ils offrent aux employeurs dans leurs projets de transformation numérique.
- Offrir du soutien aux entreprises pour les aider à choisir la bonne solution numérique en fonction de leurs besoins.

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.

Axes d'intervention :

- Travailler de concert avec les partenaires pour répondre aux besoins des personnes et des entreprises visées afin d'atteindre les objectifs des services publics d'emploi :
 - Accentuer notre implication dans la mise en œuvre des priorités en occupation et vitalité du territoire.
 - Collaborer à la création de nouvelles instances de concertation régionale destinées à soutenir la main-d'œuvre éloignée du marché du travail, notamment les Premières Nations et les personnes handicapées.
- Travailler sur les enjeux et les défis de manière sectorielle :
 - Mettre en place la stratégie d'intervention sectorielle du service aux entreprises.
 - Collaborer à la réalisation ou à la création de nouvelles ententes sectorielles de développement où la présence de Services Québec est pertinente.

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 :

- Favoriser une expérience employé mobilisatrice au quotidien
 - Intensifier les actions des comités santé et qualité de vie au travail (SQVT) en réponse aux résultats des coups de sondes réalisés par la Direction des ressources humaines.
 - Bonifier le processus d'accueil et d'intégration des nouvelles et nouveaux employés.
 - Initier les nouvelles et nouveaux employés aux comités SQVT dans toutes les unités administratives.
 - Poursuivre la reconnaissance des années de service en assurant le caractère innovant chaque nouvelle année.

Objectif 2

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

Axe d'intervention :

- Mettre à la disposition du personnel des moyens pour assurer le développement des compétences :
 - Concevoir des outils pour soutenir le personnel dans l'identification des formations qui sont mises à leur disposition.
 - Mettre en place des parcours d'apprentissage pour soutenir le développement des connaissances du nouveau personnel.

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 :

- Mettre en œuvre des actions qui permettent à la clientèle d'utiliser avec une plus grande autonomie les services en ligne offerts par le Ministère afin d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des démarches pour obtenir les services :
 - Promouvoir et accompagner les services en ligne des services publics d'emploi et de l'aide financière (Québec Emploi, *Mon dossier : Aide à l'emploi - Assistance sociale*, etc.).
 - Adapter nos communications en tenant compte de la réalité de la clientèle.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axe d'intervention :

- Mettre en œuvre des solutions pour faire connaître davantage les services gouvernementaux qui sont offerts à la clientèle :
 - Optimiser les outils promotionnels présentés dans les salles multiservices afin de rendre l'information sur les services disponibles pour la clientèle qui se présente dans les bureaux de Services Québec.
 - Organiser la diffusion régionale des campagnes de promotion développées par le Ministère pour s'assurer d'avoir la plus grande portée possible auprès de la clientèle de l'Abitibi-Témiscamingue.
 - Aller à la rencontre de certains groupes prioritaires afin de leur faire connaître les services disponibles et de leur offrir l'accompagnement dont ils ont besoin.

Conclusion

La rédaction du plan d'action régional 2025-2026 a permis d'identifier les actions prioritaires pour soutenir adéquatement la mission et les grands objectifs du ministère. Au cours de la prochaine année, la priorité sera accordée à soutenir les clientèles éloignées du marché du travail ou prête à l'intégrer ainsi qu'à bien outiller les entreprises pour qu'elles développent de saines pratiques en gestion des ressources humaines.

Plusieurs actions ont été déterminées pour répondre aux enjeux présentés tout au long de ce plan. Certaines d'entre elles viseront à soutenir directement la main-d'œuvre alors que d'autres viendront renforcer nos relations avec nos partenaires qui sont aussi en soutien à la clientèle. Nous verrons d'ailleurs à faire davantage connaître les ressources et les services disponibles afin d'offrir une réponse adaptée aux besoins de chacune et chacun.

Nous aurons également diverses actions qui encourageront le travail en concertation. La poursuite du développement d'une nouvelle stratégie d'intervention sectorielle visera à augmenter l'effet de nos interventions, tout comme notre collaboration à diverses ententes sectorielles de développement avec d'autres ministères.

L'année 2025-2026 s'annonce remplie de défis. Tout le personnel de la région de l'Abitibi-Témiscamingue aura comme but commun de soutenir la main-d'œuvre ayant besoin d'être accompagnée ainsi que d'intervenir auprès des entreprises afin qu'elles s'adaptent à la transformation du marché du travail qui prévaut actuellement. C'est ainsi que la contribution de chacune et chacun permettra de répondre aux grands objectifs et à la mission de notre organisation.

Annexe I – Budget

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail

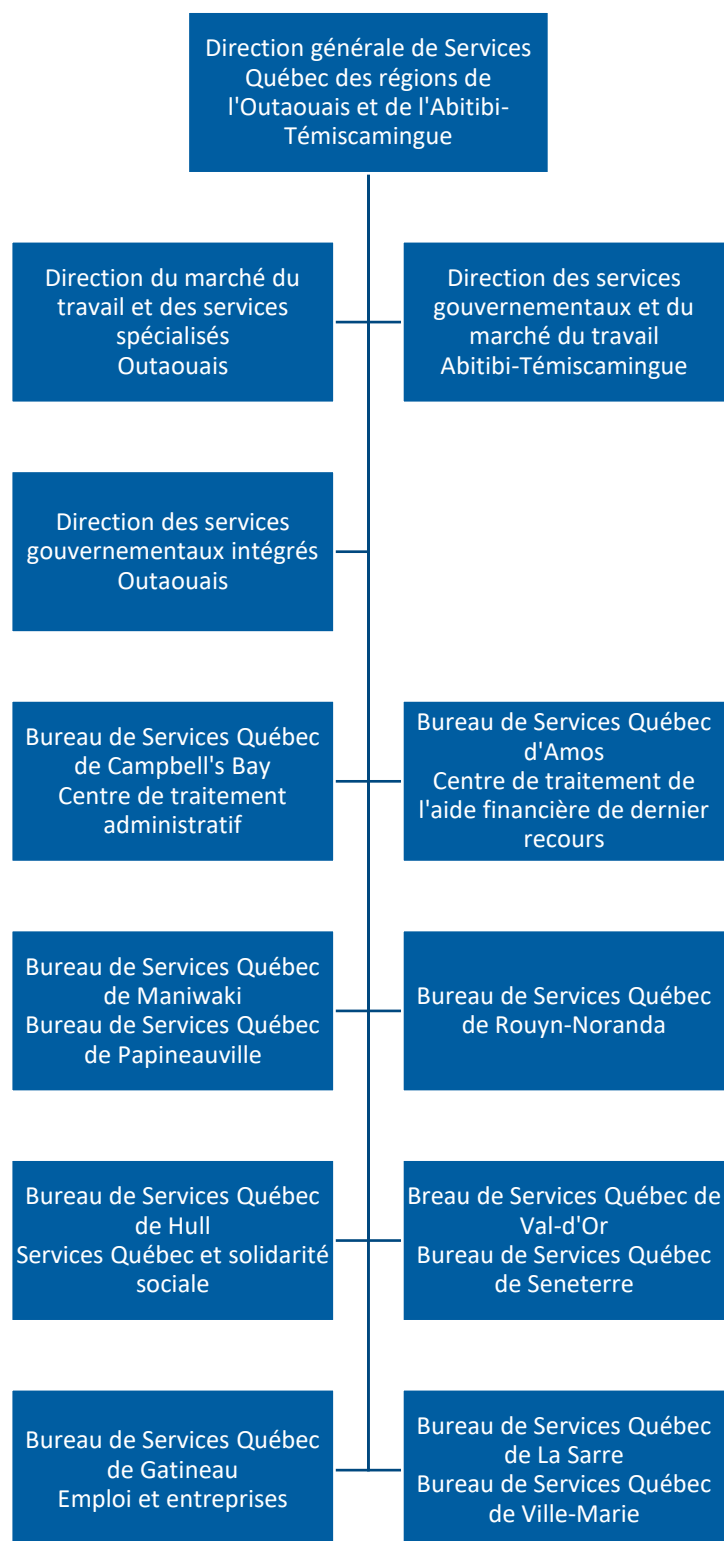
	2025-2026
Amos	903 070 \$
Rouyn-Noranda	1 508 450 \$
Ville-Marie	693 160 \$
La Sarre	835 790 \$
Val-d'Or	1 310 220 \$
Senneterre	240 100 \$
Services régionalisés	7 309 330 \$
Abitibi-Témiscamingue	12 800 120 \$

Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles

Retour en emploi	Cibles 2025-2026
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	60,5 %
Nombre de participants de l'assurance emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 162
Proportion des participants de la clientèle de l'assurance emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	62,5 %
Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	283
Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	46 %
Volet entreprise	Cible 2025-2026
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO-PAMT)	126
Proportion d'entreprises aidées par les services publics d'emploi dans les secteurs prioritaires	40 %

Annexe III – Organigramme

Direction générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue



Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

Membres votants :

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Sonia Charette Représentante syndicale Métallos	Maude Gagnon Directrice ressources humaines et santé sécurité Eska	Mélanie Perron Directrice Centre Frère Moffet Centre de services scolaire Lac Témiscamingue
Gilles Chapadeau Conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	Francis Larochelle Surintendant ressources humaines Mine Agnico Eagle	Jason Yergeau Directeur, Service de la formation continue Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
Félix-Antoine Lafleur Président Confédération des syndicats nationaux	Caroline Renaud Directrice ressources humaines Témisko	Monique Beaupré Directrice générale Vision-Travail
Linda Lavoie Coordonnatrice Union des Producteurs Agricoles	Étienne Ricard Président directeur général Global LVL inc.	Sébastien Bélisle Directeur Carrefour jeunesse emploi Abitibi-Ouest
Jean Morin Directeur district de Rouyn-Noranda Syndicat de l'enseignement de la Jamésie et de l'Abitibi-Témiscamingue	Kim Valade Directrice générale Meglab	Poste vacant
Poste vacant	Poste vacant	Poste vacant

Membre responsable du développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	
Nadia Bellehumeur Directrice générale Société de développement du Témiscamingue	Manon Dickey Directrice générale de Services Québec de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue	

Membres non-votants :

Membre désigné par le ministère de l'Éducation	Membre désigné par le ministère de l'Enseignement supérieur	Membre désigné par la Commission de la construction du Québec
Isabelle Prévost Conseillère en partenariat et à la concertation	Chantal Dali Conseillère régionale en enseignement supérieur	Céline Lachapelle Cheffe de section
Représentant du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration	Représentant du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Représentant du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Jacqueline-Simone Londo Directrice régionale Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec	Vanessa Connely-Lamothe Directrice régionale	Florent Lado Nogning Directeur territorial, Abitibi-Témiscamingue, Laurentides et Outaouais

Membres invités :

Centre de service urbain de Val-d'Or	Centre intégré de santé et de services sociaux	
Jamie Houle Coordonnatrice	Caroline Roy Présidente directrice générale	

