

# **Synthèse**

## **Planification stratégique régionale**

**2003-2007**

**Région de l'Outaouais**



# 1 Introduction

---

Dans cette planification stratégique régionale, sont présentés les six enjeux régionaux déterminants pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, les orientations ainsi que les stratégies d'interventions auprès des individus ou des entreprises, qui ont été adoptés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Outaouais. En concordance avec les orientations nationales, les orientations régionales rattachées à chacun de ces enjeux traduisent la vision régionale et locale des interventions qu'Emploi-Québec Outaouais entend réaliser au cours des quatre années visées par cette planification stratégique 2003-2007.

Les orientations régionales retenues portent sur un horizon de quatre ans, bien qu'elles soient sujettes à des modifications en cours de période si un changement significatif de la conjoncture survient. Nous croyons que la portée plus étendue de ces orientations facilitera la mise en œuvre de stratégies plus efficaces à l'égard de problématiques qui nécessitent une approche à plus long terme pour être résolues.

Pour chacune de ces 13 orientations régionales rattachées aux 6 enjeux, des stratégies d'intervention régionales ont été développées. Ces interventions, dont plusieurs seront réalisées avec la collaboration de ressources spécialisées en développement de l'employabilité et en concertation avec nos partenaires locaux et régionaux, feront l'objet d'un suivi opérationnel et budgétaire dans un contexte d'imputabilité, de gestion efficace et de service à la clientèle.

Cette planification stratégique et les orientations régionales qu'elle met de l'avant ont été préparées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais avec le soutien de l'ensemble du personnel du réseau régional d'Emploi-Québec. En effet, dans une perspective de partenariat élargi, une activité de validation/consultation a eu lieu dans chacun des territoires de municipalité régionale de comté (MRC) de la région ainsi que dans la nouvelle ville de Gatineau, afin de partager, raffiner et valider la perception du marché du travail et de l'emploi et les grandes stratégies d'intervention qui sont proposées dans ce document. Et c'est près de 80 employés du réseau régional d'Emploi-Québec et plus de 100 partenaires des secteurs de la forêt, de la haute technologie, de la culture, de l'éducation, de l'agriculture, des différents ministères régionaux, du milieu économique, du milieu municipal, du milieu communautaire et du milieu des affaires qui ont eu l'occasion d'émettre leurs commentaires lors des différentes rencontres. Un plan d'action annuel permettra d'opérationnaliser et d'adapter les interventions planifiées à chacune des années visées par la planification stratégique 2003-2007.

Plusieurs des éléments soulevés lors des rencontres ont déjà été intégrés à la Planification stratégique régionale 2003-2007, d'autres éléments seront intégrés au Plan d'action régional 2003-2004 (PAR) et enfin, d'autres éléments seront pris en considération au moment de l'élaboration des plans locaux d'interventions (PLI). De plus, chacune des années visées par cette planification fera l'objet d'un plan d'action régional (PAR).

Dans une perspective de transparence et d'imputabilité accrue, cette planification stratégique régionale 2003-2007 a pour but :

- d'accroître notre connaissance du marché du travail et des principales problématiques du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi de notre région;
- d'établir les enjeux déterminants sur l'évolution du marché du travail local et régional;
- de définir des orientations qui guideront nos interventions visant à solutionner ces problématiques;
- d'élaborer des stratégies d'intervention;
- d'élaborer, pour chacune des années visées par cette planification stratégique, un plan d'action régional avec des cibles précises et une prévision des ressources budgétaires qui seront nécessaires pour réaliser ces interventions;
- de mobiliser nos ressources et nos partenaires pour réaliser la mission du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi pour le bien-être de notre collectivité.

En bref, cette planification stratégique pose les assises nécessaires pour poursuivre nos efforts en vue de faciliter l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, d'intégrer en emploi celles et ceux qui sont les plus éloignés du marché du travail, de maintenir en emploi les personnes qui risquent d'être mises à pied, de préparer la main-d'œuvre de demain et de stimuler la création de nouveaux emplois.

## **2 Rappel de la mission, des services et de la clientèle d'Emploi-Québec**

---

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'oeuvre disponible, d'en promouvoir le développement, d'améliorer l'offre et d'influer sur la demande de main-d'oeuvre de façon à favoriser l'équilibre sur le marché du travail.

Emploi-Québec offre des services aux personnes en emploi, aux personnes sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Ainsi Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs et aux demandeuses d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou qui veulent le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs et chômeuses de longue durée et à ceux et celles qui risquent de le devenir. Emploi-Québec vient également en aide aux travailleurs et aux travailleuses mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles ou, encore, aux travailleurs et travailleuses en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes mesures d'aide aux entreprises, peu importe leur taille et leur secteur d'activité.

La mise en oeuvre des services se fait de manière concertée avec les partenaires du marché du travail. À cet effet, Emploi-Québec, possède également le mandat de favoriser et de soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail, pour qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses.

### **3 Problématique du marché du travail de l'Outaouais et de sa main-d'oeuvre**

---

#### **3.1 Profil de la région de l'Outaouais**

La région administrative de l'Outaouais est située dans la partie sud-ouest du Québec. Elle est adossée à la rivière des Outaouais et à l'Ontario au sud, à l'Abitibi-Témiscamingue à l'ouest et au nord et à la région des Laurentides à l'est. L'Outaouais est une vaste région qui s'étend sur environ 33 000 km<sup>2</sup>. Elle comprend une zone urbaine qui est constituée de la nouvelle ville de Gatineau et quatre MRC : les Collines-de-l'Outaouais, la Vallée-de-la-Gatineau, Papineau et Pontiac. La nouvelle ville de Gatineau est le résultat de la fusion des anciennes villes de Gatineau, Hull, Aylmer, Buckingham et Masson-Angers et avec 71,8 % de la population régionale (226 696), elle demeure un pôle majeur de développement économique et social.

Sa position géographique, adossée à l'Ontario, plus spécifiquement à Ottawa, fait en sorte que l'Outaouais québécois entretient des liens économiques privilégiés avec l'agglomération urbaine d'Ottawa. Cette situation a largement modelé et influencé le développement des activités économiques de même que le peuplement et l'organisation du territoire de l'Outaouais. Par exemple, l'omniprésence de la fonction publique fédérale a fortement contribué au développement démographique de l'agglomération urbaine d'Ottawa-Gatineau et, en corollaire, à l'expansion des industries de services sur ce territoire.

#### **3.2 Croissance et vieillissement démographique**

En 2001, la population totale de l'Outaouais était de 315 546 personnes et représentait 4,3 % de l'ensemble de la population du Québec. Entre le recensement de 1996 et celui de 2001, l'Outaouais a connu une croissance démographique de 2,6 %; cette progression surpasse celle de l'ensemble du Québec qui était alors de 1,4 %.

Cette croissance démographique de l'Outaouais est attribuable, en majeure partie, aux hausses de la population des villes de Gatineau (4,2 %) ainsi qu'à la croissance de la MRC des Collines-de-l'Outaouais (4,5 %). Soulignons que les MRC de Pontiac et de la Vallée-de-la-Gatineau sont respectivement en baisse de 6,5 % et 7,6 % alors que celle de Papineau arrive à peine à maintenir sa population avec un faible taux de croissance de l'ordre de 0,3 %. Par conséquent, l'accroissement de la population est lié principalement au développement de certains milieux urbains et semi-urbains. Notons aussi que la croissance démographique entre les deux derniers recensements est passablement plus faible qu'entre les deux recensements précédents : alors que la population régionale a crû de 8,3 % entre 1991 et 1996, elle n'a crû que de 2,6 % entre 1996 et 2001.

La proximité d'Ottawa contribue au développement démographique et économique de l'Outaouais. Les statistiques indiquent que cela se traduit par un influx de nouveaux venus en sol outaouais. Lors du recensement de 1996, on constatait que parmi les nouveaux migrants (21 280) en Outaouais, soit ceux qui habitaient la région depuis un an, 25 % (5 320) provenaient d'une autre province alors que cette proportion se situait à 6% dans l'ensemble du Québec. En raison de la proximité de l'Ontario, on présume qu'une forte proportion des nouveaux venus venait de cette province. En outre, c'est essentiellement sur le territoire qui ceinture Ottawa, soit dans la frange urbaine de l'Outaouais, que les migrants s'établissent.

### **3.3 Une situation paradoxale**

La situation économique de la région de l'Outaouais est favorable dans son ensemble. En effet, sur le plan interrégional, elle se situe parmi les régions du Québec les plus performantes en matière de développement socio-économique. Toutefois la région fait aussi partie de celles qui affichent les plus grandes inégalités entre ses territoires. En effet, dans l'Outaouais, se trouve une communauté urbaine maintenant ville de Gatineau, parmi les plus riches du Québec et trois communautés rurales, Vallée-de-la-Gatineau, Pontiac et Papineau parmi les plus défavorisées et qui amenuisent le succès d'Emploi-Québec dans l'accomplissement de sa mission. Mais cette situation paradoxale assure aussi la raison d'être d'Emploi-Québec, sa pertinence et constitue un défi de taille.

### **3.4 Les secteurs d'activité**

De 1987 à 2001, le nombre d'emplois en Outaouais est passé de 126 000 à 158 600, ce qui représente, malgré ces 14 ans de variations cycliques, une hausse d'environ 26 %. Ainsi, les données de 2001 ont permis de comptabiliser 158 600 emplois, soit une augmentation de 1,3 % par rapport à 2000. Si on recule encore dans le temps, on constate qu'il s'agit du plus grand nombre d'emplois affichés depuis 1987.

L'économie de la région repose essentiellement, en nombre d'emplois, sur le secteur des services. En 2001, ce secteur des services comptait 132 000 emplois. Le secteur secondaire a procuré, pour sa part, 22 500 emplois et est légèrement en hausse. Le secteur primaire, quant à lui, est toujours en perte de vitesse et comptait environ 4 100 personnes.

Le taux de chômage régional en 2001 s'est fixé à 8 %. Les deux dernières années affichent le meilleur taux de chômage depuis 1987.

### **3.5 Les perspectives professionnelles 2001-2005**

La demande additionnelle de main-d'oeuvre se situera à environ 28 960 emplois, d'ici la fin 2005. En effet le plus récent scénario sur les perspectives professionnelles en Outaouais nous indique que le nombre d'emplois créés entre 2001 et 2005, par le dynamisme de l'activité économique, sera d'environ 12 530. Cela correspond à un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 1,6 %. Mais une autre composante vient influencer l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Il s'agit des emplois qui seront disponibles en raison des départs à la retraite ou des décès. Cette composante, connue sous le nom de l'érosion ou de remplacement de la main-d'oeuvre, procurera environ 16 430 emplois. Notons que dans l'Outaouais comme dans l'ensemble du Québec, la grande partie de la nouvelle main-d'oeuvre sera comblée par l'érosion plutôt que par les nouveaux emplois.

### **3.6 Les barrières à l'emploi et les clientèles spécifiques**

En vue de répondre aux besoins en main-d'oeuvre qui se dessinent, il faut mettre en oeuvre des approches particulières et des interventions visant à solutionner certaines iniquités pour accroître l'employabilité de certaines clientèles qui veulent participer au marché du travail.

Emploi-Québec se doit donc d'intervenir auprès de certaines clientèles spécifiques afin de limiter l'impact des différentes barrières à l'emploi qui aggravent leurs difficultés d'insertion au marché du travail. C'est par des interventions intégrées, concertées et visant le développement d'habiletés et de compétences qu'on parviendra à réduire l'impact de ces barrières à l'emploi et améliorer ainsi l'employabilité des personnes, qu'elles soient visées ou non par une politique, une stratégie ou une orientation.

## **4 Les enjeux et les orientations régionales pour 2003-2007**

---

Six grands enjeux et treize orientations ont été retenus comme déterminants dans l'évolution du marché du travail et du développement social et économique de l'ensemble de la région de l'Outaouais. Les problématiques à la base de ces enjeux visent l'offre et la demande de main-d'oeuvre qui sont les deux pôles constituant le marché du travail. Ils interpellent ainsi l'ensemble des acteurs pouvant contribuer au développement social et économique de la région.

### **Enjeu 1 : Le vieillissement et le remplacement de la main d'oeuvre**

L'évolution démographique des dernières décennies laisse entrevoir que le facteur démographique agira de façon déterminante sur la dynamique du marché du travail et de la main-d'oeuvre. En effet, le vieillissement rapide de la population nous plonge dans de nouvelles réalités, dont celle d'une main-d'oeuvre disponible plus âgée et qui se renouvelle moins rapidement. Cette nouvelle réalité commande un réajustement en faveur de l'emploi de tous ceux et celles qui désirent travailler.

### **Enjeu 2 : La participation des employeurs dans la stabilité de l'emploi**

Pour Emploi-Québec, la complicité avec les employeurs de l'ensemble de la région dans l'actualisation de sa mission est déterminante. Le contexte actuel dans lequel évolue le marché du travail prescrit un rapprochement étroit entre les employeurs et Emploi-Québec afin d'assurer l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Dans ce contexte, Emploi-Québec s'engage à poursuivre la mise en œuvre d'un ensemble d'interventions favorisant ce rapprochement avec les employeurs et à consolider les services qu'il peut leur offrir. En contrepartie, Emploi-Québec s'attend à ce que les employeurs contribuent de façon significative à la résolution des problèmes de main-d'oeuvre.

### **Enjeu 3 : L'exode des jeunes et l'affaiblissement des milieux ruraux**

Pour les communautés rurales de l'Outaouais, non seulement le vieillissement et le remplacement de la main-d'oeuvre constituent un enjeu de taille mais de plus, cette problématique est accompagnée d'un exode massif des jeunes qui quittent leur communauté pour se rapprocher d'un milieu qui leur offre plus de possibilités (éducation, emploi, culture, loisirs, etc.). Cet exode s'exprime par un déplacement important des jeunes enfants (la relève) qui évidemment quittent avec les parents, des personnes en âge de travailler, vidant ainsi les communautés rurales de leurs forces vives et entraînant une concentration des personnes incapables de se joindre à cet exode (les personnes âgées, les personnes moins qualifiées, etc.). Dans ce contexte, l'exode des jeunes devient un enjeu dominant pour les communautés rurales et pour l'ensemble de la région.

En effet, les impacts de cet exode sont considérables non seulement pour le milieu rural mais pour l'ensemble de la région puisque l'économie régionale est affectée par l'affaiblissement des communautés rurales. En ce sens, on doit développer la complémentarité entre le milieu urbain et le milieu rural dans les interventions qui seront opérées autour de cette question.

#### **Enjeu 4 : L'équilibre entre l'exigence de nouvelles compétences et le désintéressement face à la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire**

À l'instar de l'ensemble du Québec, la formation est un enjeu crucial pour la région de l'Outaouais. La nouvelle Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue exprime l'enjeu de la formation dans ces termes :

« La capacité des individus d'accéder au savoir et d'apprendre tout au long de leur vie est une des conditions du développement culturel, social et économique du Québec. »

Cette expression de l'enjeu de la formation s'applique tout aussi bien à l'Outaouais qu'à l'ensemble du Québec, d'autant plus qu'il est bien connu que la région affiche un palmarès peu enviable en matière de formation professionnelle et technique et de décrochage scolaire. Et parce que l'accession au savoir est garante d'un développement culturel, social et économique, le combat que l'on devra livrer aux inégalités socio-économiques dans l'Outaouais fera de la formation un allié incontestable.

#### **Enjeu 5 : Les inégalités socio-économiques et leurs impacts sur le marché du travail**

Dans l'Outaouais, les inégalités socio-économiques s'expriment d'abord à l'échelle régionale par une dualité marquée entre l'urbain et le rural. À une échelle plus réduite, elles s'expriment entre les municipalités d'un même territoire en milieu rural et entre les quartiers en milieu urbain. Plusieurs raisons peuvent mener à établir la problématique des inégalités socio-économiques comme un enjeu dominant pour Emploi-Québec Outaouais. Mais la raison qui se situe au-dessus de toutes les autres s'exprime par notre mission, notre raison d'être qui, à sa plus simple expression, consiste à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Or, comme il a été démontré, les facteurs socio-économiques interviennent de manière importante sur le degré d'accomplissement de cette mission. Et comme les inégalités socio-économiques traduisent les conséquences de ces caractéristiques sur les populations, il devient essentiel de s'attaquer à cet enjeu.

#### **Enjeu 6 : Le maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec**

Le maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec Outaouais doit être assuré dans un contexte de contraintes : alourdissement des clientèles, variation des budgets, exigences de la reddition de comptes, représentations et attentes des individus, des entreprises, du milieu communautaire et autres.

Le tableau final présente ces 6 enjeux, les 13 orientations et les stratégies régionales qu'Emploi-Québec Outaouais entend mettre en œuvre au cours des quatre années visées par cette planification. Il constitue, en quelque sorte, l'aboutissement de l'ensemble des travaux réalisés autour de cette planification stratégique, incluant la démarche de consultation/validation réalisée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail au cours du mois d'octobre 2002.

## 5 En Bref

---

Cette synthèse de la Planification stratégique régionale renferme les grandes lignes des interventions qu'Emploi-Québec Outaouais entend déployer au cours des quatre années visées par cette planification stratégique 2003-2007. Avec ce document, Emploi-Québec Outaouais a voulu dégager les grands enjeux à prioriser qui risquent de marquer l'évolution du marché du travail et de la main-d'œuvre dans les prochaines années.

Dans une perspective de partenariat, le Conseil régional des partenaires du marché du travail d'Emploi-Québec Outaouais a voulu indiquer la direction qu'il entend prendre par rapport à chacun des enjeux établis en considérant une ou plusieurs orientations qu'il souhaite partager avec l'ensemble de ses partenaires.

De plus, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais entend mettre en place un ensemble de stratégies d'intervention régionales qui seront annuellement priorisées et opérationnalisées par les CLE sur chacun des territoires.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais invite donc dès aujourd'hui ses partenaires, et chacune des personnes intéressées par l'évolution du marché du travail et de l'emploi, à contribuer à la mise en œuvre d'une nouvelle génération de planification stratégique régionale pour Emploi-Québec Outaouais au cours des années 2003-2007.



## Enjeux, orientations et stratégies régionales

ENJEUX	ORIENTATIONS	STRATÉGIES RÉGIONALES
<p>1. Le vieillissement et le remplacement de la main-d'œuvre</p>	<p>1.1 Favoriser l'intégration au marché du travail de tous ceux et celles qui souhaitent l'intégrer</p> <p>1.2 Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage récent</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mieux comprendre et définir avec précision les catégories d'emplois et les secteurs d'activité, plus particulièrement affectés par la problématique de la relève</li> <li>2. Favoriser l'insertion en emploi des nouveaux diplômés et des jeunes en général</li> <li>3. Soutenir la réintégration et le maintien au travail des 45 ans et plus</li> <li>4. Mettre en œuvre les politiques, orientations, stratégies et mesures touchant certaines clientèles telles les femmes, les personnes handicapées, les personnes judiciairisées, les nouveaux immigrants, les autochtones et les 45 ans et plus</li> <li>5. Sensibiliser et soutenir les employeurs dans le transfert des connaissances des employés plus expérimentés vers les plus jeunes</li> <li>6. Promouvoir le programme d'apprentissage en milieu de travail</li> <li>7. Soutenir les employeurs dans le recrutement, la rétention et la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre</li> <li>8. Sensibiliser les employeurs à l'importance d'adopter des mesures pour aider les travailleuses et travailleurs à concilier leur vie personnelle et familiale et leur travail</li> <li>9. Sensibiliser les employeurs à l'accueil des femmes dans les emplois traditionnels masculins</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poursuivre les efforts d'intégration en emploi et en réemploi rapide des prestataires de l'assurance-emploi</li> <li>2. Parfaire notre connaissance du marché du travail afin de mieux informer les personnes sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs et de mieux cerner les besoins futurs de ces employeurs</li> <li>3. Détecter rapidement, lors de licenciements collectifs, les personnes à risque de chômage prolongé</li> </ol>

ENJEUX	ORIENTATIONS	STRATÉGIES RÉGIONALES
	<p>1.3 Soutenir les personnes à risque de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intervenir de façon précoce auprès des personnes à risque qui s'inscrivent à l'assistance-emploi</li> <li>2. Maintenir et adapter nos interventions en vue de l'insertion et du maintien en emploi des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi parmi les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les autochtones et les personnes judiciairisées</li> <li>3. Participer, à l'aide d'une approche partenariale, au soutien de services d'aide et de préparation à l'emploi pour les clientèles spécifiques d'Emploi-Québec</li> </ol>
<p>2. Participation des employeurs et stabilité des emplois</p>	<p>2.1 Renforcer la capacité des employeurs à maintenir et à créer des emplois de qualité, par des actions en matière de développement de la main-d'oeuvre</p> <p>2.2 Intensifier notre partenariat avec les employeurs</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consolider l'ensemble de nos services qui visent à aider les employeurs dans leurs démarches de développement et d'adaptation des compétences de leur main-d'œuvre afin de suivre l'évolution rapide du marché du travail</li> <li>2. Consolider les interventions qui visent le maintien des personnes en emploi par la formation en emploi et la recherche de solutions alternatives aux mises à pied</li> <li>3. Promouvoir davantage la formation dans les PME</li> <li>4. Soutenir la prise en charge de la formation et du développement de la main-d'œuvre par les employeurs</li> <li>5. Soutenir les initiatives visant le développement des ressources humaines dans les milieux de travail</li> <li>6. Soutenir les dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion, notamment dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et de la foresterie</li> <li>7. Répondre aux besoins d'adaptation de la main-d'œuvre face à l'innovation technologique et l'automatisation</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réunir les employeurs afin de traiter des préoccupations inhérentes à leur secteur ou à leur territoire</li> <li>2. Mettre en œuvre des mécanismes pour comprendre les pénuries dans certaines professions et faciliter le recrutement</li> <li>3. Poursuivre le partenariat avec le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) en vue d'améliorer la compétitivité des entreprises de la région</li> <li>4. Établir un plan de démarchage et de repérage des entreprises sur chacun des territoires, afin d'assurer cohérence et efficacité des interventions auprès des employeurs</li> </ol>

ENJEUX	ORIENTATIONS	STRATÉGIES RÉGIONALES
3. L'exode des jeunes et l'affaiblissement des milieux ruraux	3.1 Mettre en place divers mécanismes de concertation, de formation et d'information sur le marché du travail	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Renseigner les jeunes et diffuser de l'information sur les occasions d'affaires et l'emploi sur le marché local</li> <li>2. Soutenir les initiatives visant l'insertion en emploi des jeunes dans leur milieu</li> <li>3. Soutenir, en partenariat, des projets de formation et des initiatives visant l'acquisition de compétences et d'expériences permettant aux jeunes d'intégrer le marché du travail local</li> <li>4. S'associer avec les acteurs locaux, notamment les entreprises, pour le développement de projets et d'incitatifs favorisant le maintien et le retour des jeunes dans leur milieu d'origine</li> </ol>
4. L'équilibre entre les exigences des nouvelles compétences et le désintéressement face à la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire	4.1 Accorder à la formation de base une place déterminante dans les interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle peu scolarisée	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Repérer les clients qui ne possèdent pas une formation de base suffisante et les soutenir concrètement dans leurs efforts pour acquérir une formation de base reliée à un objectif professionnel</li> <li>2. S'attaquer aux problèmes importants de la sous-scolarisation et du faible taux de diplomation de la main-d'oeuvre en contribuant au développement de services à des clientèles ayant des problèmes particuliers</li> </ol>
	4.2 Contribuer au développement d'une culture de formation innovante et adaptée	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contribuer à la mise en œuvre d'une offre de formation répondant aux besoins actuels et émergents du marché du travail local et régional</li> <li>2. Soutenir, en partenariat, des projets visant l'expérimentation de nouvelles méthodes alternatives de formation</li> <li>3. Contribuer à la mise en œuvre de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue</li> </ol>
	4.3 Donner suite aux travaux de la Table Éducation Outaouais (TEO) sur la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contribuer de façon significative à la résolution des problèmes inventoriés autour de la formation professionnelle et technique</li> <li>2. Soutenir les activités de communication en lien avec la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire</li> <li>3. Sensibiliser les employeurs à l'embauche d'une main-d'œuvre ayant terminé une qualification</li> </ol>

ENJEUX	ORIENTATIONS	STRATÉGIES RÉGIONALES
5. Les inégalités socio-économiques et leurs répercussions sur le marché du travail	5.1 Poursuivre le développement d'une culture de concertation et soutenir l'initiative partenariale concrète dans le domaine de la main-d'œuvre et du développement socio-économique des milieux  5.2 Contribuer, en partenariat, à la planification et à la réalisation d'actions pour combattre la pauvreté, en atténuer les effets sur les personnes et les familles et contrer l'exclusion sociale	1. Mobiliser les partenaires régionaux et locaux en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes  1. Soutenir les politiques, stratégies, mesures et initiatives diverses visant la réduction des inégalités socio-économiques entre les territoires et la réduction de la pauvreté chez les individus et les familles  2. Poursuivre le développement de la concertation et du partenariat en assurant, pour chacune des années visées par cette planification, la réalisation en partenariat d'un projet visant la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale  3. Adapter les programmes et services aux besoins particuliers des clients ainsi que des territoires
6. Maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec	6.1 Dans une perspective de continuité, consolider les services universels et s'assurer du maintien de la qualité de la prestation des services aux citoyens          6.2 Assurer une équité intrarégionale face à l'accessibilité aux services et à la distribution des ressources	1. Améliorer la démarche de gestion par résultats  2. Poursuivre les efforts requis afin de développer les compétences nécessaires pour une gestion efficace des résultats  3. Poursuivre le suivi rigoureux de certains indices de rendement visant à assurer l'efficacité et l'efficience des interventions en regard de la réduction du chômage et des coûts qui y sont associés  4. S'assurer de l'application des principes retenus dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens  5. Élaborer un plan de formation qui assure le développement des compétences des ressources humaines  6. Poursuivre le développement du personnel à l'égard de l'approche d'intervention auprès de nos clientèles    1. Poursuivre l'organisation et le développement des services en cours et s'adapter à la nouvelle configuration territoriale qu'amène la création de la Ville de Gatineau  2. Renforcer et consolider les services universels près des milieux de vie  3. Améliorer l'accessibilité aux services d'Emploi-Québec sur le territoire de la MRC Les Collines-de-l'Outaouais