



EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2017-2018

Outaouais



Adopté le 24 mars 2017
Par le Conseil régional des partenaires
du marché du travail de l'Outaouais

Le Plan d'action régional 2017-2018 est produit pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail par la Direction du partenariat, de la planification, de l'information sur le marché du travail et du soutien aux opérations en Outaouais.

Direction

Claude Nault
Directrice du partenariat, de la planification,
de l'information sur le marché du travail
et du soutien aux opérations

Analyse et rédaction

Ghislain Régis Yoka
Économiste

Danielle Binette
Conseillère en développement de la main-d'œuvre

Christian Trudeau
Analyste du marché du travail

Soutien technique

Anne Lahaie
Agente de secrétariat

ISBN

978-2-550-79816-3

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

TABLE DES MATIÈRES

Mot du directeur régional _____	4
Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail __	5
Mission, offre de service et cadre de gestion _____	6
Mission _____	6
Offre de service _____	6
Cadre de gestion _____	7
Marché du travail en Outaouais _____	8
Marché du travail en 2016 _____	8
Enjeux, orientations, axes et stratégies d'intervention _____	11
Annexe 1 – Répartition locale des cibles de résultats 2017-2018 _____	18
Annexe 2 – Répartition du budget initial 2017-2018 par fonds et par centres locaux d'emploi _____	19
Annexe 3 – Structure administrative d'Emploi-Québec Outaouais _____	20
Annexe 4 – Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais _____	21

MOT DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Dans le cadre de la dernière année du cycle de la Planification stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) 2014-2018, nous vous présentons le Plan d'action régional 2017-2018 de la région de l'Outaouais. Un plan qui permettra notamment de refléter le nouveau modèle de réorganisation des services gouvernementaux sous la bannière Services Québec.

L'emploi et la solidarité sociale demeureront au cœur de nos préoccupations pour 2017-2018, et ce, tout en poursuivant progressivement le travail déjà amorcé par le MTESS en 2015-2016 pour moderniser et simplifier l'accès aux services des citoyens et des entreprises avec les services gouvernementaux.

Inévitablement, 2017-2018 aura le regard tourné vers les besoins du marché du travail afin de répondre aux différents défis et enjeux qui concernent la région et plus particulièrement les territoires qui présentent de plus grands besoins, et ce, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Outaouais. L'emploi demeurera une priorité au plan de la prestation de services et tous les efforts seront faits pour intégrer en emploi le plus grand nombre possible de personnes.

Cette grande mission se réalise avec la collaboration de plusieurs partenaires, dont les ressources externes en employabilité et nos partenaires du milieu de l'éducation qui contribuent à l'atteinte des objectifs régionaux.

Pour terminer, je désire remercier tout le personnel d'Emploi-Québec pour son dévouement à desservir la clientèle et qui se fait un devoir et une priorité à travailler dans le respect des engagements inscrits à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens afin d'offrir à chacun un service à la clientèle de qualité.



Alain Ranger
Directeur régional
Services Québec Outaouais



MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour 2017-2018, Emploi-Québec travaillera de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) à déterminer les besoins actuels et futurs de la main-d'œuvre pour répondre, entre autres, aux besoins des entreprises, tout en tenant compte des perspectives du marché du travail. En raison de l'augmentation de la demande de main-d'œuvre qualifiée, il demeure essentiel non seulement dans un contexte de création d'emploi, mais de maintien d'améliorer l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et la qualification professionnelle demandée par les employeurs de la région.

Bien qu'Emploi-Québec priorise depuis plusieurs années l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail, les efforts et les actions doivent se poursuivre. Il s'agira d'intensifier la formation et les compétences de la main-d'œuvre aux besoins des entreprises, contribuant ainsi à hausser la productivité et augmenter le niveau de vie de chacune des MRC et de la ville de Gatineau.

De façon générale, le portrait d'ensemble du marché du travail de l'Outaouais présente une situation satisfaisante par rapport à l'ensemble du Québec et le contexte économique demeure propice à la création d'emplois, en raison notamment de la croissance démographique soutenue à Gatineau et dans la MRC des Collines-de-l'Outaouais.

Toutefois, certaines problématiques territoriales subsistent et méritent qu'on s'y attarde, autant en zone rurale qu'en zone urbaine ou périurbaine. À cet effet, une attention particulière sera accordée à chacune des MRC en fonction des réalités territoriales (taux de chômage, indice de vitalité économique (IVE), nombre d'entreprises, etc.). Une concertation avec les acteurs socioéconomiques (MRC, CLD, ressources externes en employabilité, partenaires de l'éducation) de ces territoires demeure un incontournable pour favoriser la création d'emplois et le développement des compétences.

Le succès de ce travail ne peut être possible sans la collaboration des partenaires et le personnel d'Emploi-Québec qui seront associés de près à la mise en œuvre d'actions concrètes. Nous vous remercions d'être des acteurs du marché du travail et des intervenants engagés qui permettent à la région de se tailler une place au plan de l'employabilité.



Karl Lavoie
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de l'Outaouais

MISSION, OFFRE DE SERVICE ET CADRE DE GESTION

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Offre de service

Emploi-Québec fournit des services publics d'emploi aux individus et aux entreprises, et des services de solidarité sociale.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à participer à des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la vie économique.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécois, la réduction de la pauvreté et l'amélioration de l'adéquation formation-emploi.

Cadre de gestion

Emploi-Québec mène ses interventions de façon décentralisée, en partenariat et selon le mode de gestion par résultats. La planification nationale d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux qui précisent les actions régionales concrétisant les orientations du plan d'action national et en atteignant les objectifs et les cibles qui y figurent. Le plan d'action d'Emploi-Québec se concrétise également par les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, du comité d'intégration et de maintien en emploi, des comités consultatifs et du Conseil emploi métropole.

Bien qu'annuel, le plan d'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans une perspective pluriannuelle étant donné la nature structurelle et persistante des problèmes auxquels elle s'attaque.



MARCHÉ DU TRAVAIL EN OUTAOUAIS

Marché du travail en 2016

Situation en Outaouais par rapport à 2015

Une diminution du nombre de personnes en emploi

Le bilan annuel de 2016 fait état d'un repli de l'emploi. En effet, le nombre de personnes résidant en Outaouais et qui travaillent a diminué de 0,7 % par rapport à l'année 2015, pour totaliser 198 700. Cependant, ce nombre de personnes en emploi demeure à un niveau élevé, puisqu'il représente le deuxième plus haut total jamais observé. À l'échelle du Québec, le nombre de personnes en emploi a augmenté de 0,9 %.

Une stagnation de l'emploi chez les femmes et une baisse chez les hommes

Les résultats en Outaouais indiquent une évolution de l'emploi différente chez les femmes et les hommes. Les premières ont vu leur niveau d'emploi stagner à 97 500 personnes en emploi, alors que les seconds ont vu le leur diminuer de 1,4 % pour totaliser 101 200 personnes en emploi en 2016, par rapport à 2015.

Une diminution de l'emploi chez les personnes de deux des trois groupes d'âge analysés

Les données régionales de 2016 indiquent une baisse de l'emploi par rapport à 2015, chez les jeunes de 15 à 24 ans (-6,6 %) ainsi que chez les personnes de 55 ans et plus (-6,3 %). Dans ce dernier groupe, le niveau d'emploi des personnes de 55 à 64 ans a décliné encore plus (-8,6 %). En ce qui concerne les personnes de 25 à 54 ans, il appert qu'elles ont mieux tiré leur épingle du jeu avec une augmentation du niveau d'emploi de 1,7 %. Le marché de l'emploi en 2016 a donc eu un impact global plus néfaste auprès des jeunes (en début de carrière) et des moins jeunes (en fin de carrière).

Une hausse de l'emploi dans les services¹, mais une baisse dans la production des biens²

L'évolution négative du nombre de personnes en emploi, entre 2015 et 2016, n'a pas empêché la grande composante sectorielle des services à présenter un bilan global positif (+0,4 %). La production des biens a, pour sa part, vu son nombre de personnes en emploi diminuer de 6,9 %. De façon générale, en Outaouais, comme dans la plupart des régions du monde, l'industrie des services procure un plus grand nombre d'emplois que l'industrie des biens. Sa représentativité est de l'ordre de 86 % en Outaouais.

La diminution globale de l'emploi dans la production des biens a été observée dans un contexte de régression dans les secteurs agricole et de la construction, alors qu'un ajout de main-d'œuvre a été constaté dans le secteur manufacturier.

¹ Comprend tous les secteurs d'activité offrant des services à la population (ex. : le commerce, la santé et les administrations publiques).

² Comprend la construction, la fabrication, l'agriculture, la foresterie, la pêche, l'extraction minière et les services publics.

En ce qui concerne le secteur des services, la hausse globale du nombre de personnes en emploi a été influencée par une bonne tenue des secteurs d'activité comme le transport, l'enseignement et les administrations publiques. Ce dernier secteur, qui est le principal employeur des résidents de l'Outaouais, a profité d'un contexte favorable se traduisant notamment par une addition d'emplois en vue de la tenue du recensement de la population canadienne. D'autres secteurs comme la finance, les assurances, l'immobilier et la location, l'information, la culture et les loisirs ou l'hébergement et la restauration ont vu leur niveau d'emploi décliner.

Une diminution du taux de chômage et une baisse de la durée moyenne de recherche d'un emploi

Le taux de chômage régional a diminué entre 2015 et 2016 pour s'établir à 7,2 %, en raison d'un retrait plus important des gens de la population active (-0,9 %) par rapport à l'emploi (-0,7 %). Il s'agit d'un résultat qui situe l'Outaouais à 0,1 point de pourcentage de celui de l'ensemble du Québec (7,1 %). Parallèlement à ce constat de baisse du chômage, une réduction de la durée moyenne de recherche d'un emploi a été observée en Outaouais. Cette durée de chômage, qui est passée de 23 semaines en 2015 à un peu moins de 21 semaines en 2016, est une bonne nouvelle pour la population active régionale.

Une diminution du taux d'activité et du taux d'emploi

Entre 2015 et 2016, les taux d'activité et d'emploi ont diminué en Outaouais. Le premier indicateur est passé de 67,9 % à 66,8 % pendant la période, alors que le second est passé de 62,9 % à 62 %. À noter que pour ces deux indicateurs du marché du travail, la région se distingue positivement de l'ensemble du Québec dont les taux d'activité et d'emploi s'élevaient respectivement à 64,6 % et 60 % en 2016.

Une situation régionale favorable au regard des autres régions économiques du Québec

Un regard sur les résultats de l'année 2016 portant sur les principaux indicateurs du marché du travail indique que l'Outaouais occupe respectivement la deuxième et la troisième place pour le taux d'activité (66,8 %) et le taux d'emploi (62 %). Aussi, en raison de son taux de chômage de 7,2 %, l'Outaouais se situe en dixième place parmi les 16 régions économiques du Québec.

Un contexte économique plus difficile en zone rurale

De façon générale, les personnes qui résident dans les MRC de Papineau, de Pontiac et de La Vallée-de-la-Gatineau présentent de moins bons résultats sur le marché du travail que celles ayant pour domicile la MRC des Collines-de-l'Outaouais et la ville de Gatineau. À titre d'exemple, la partie québécoise de la région métropolitaine de recensement (RMR) d'Ottawa-Gatineau³ avait un taux de chômage plus faible que l'ensemble de l'Outaouais en 2016 (7 % contre 7,2 %). Ces résultats permettent de déduire (même si l'information n'est pas disponible) que le taux de chômage est plus élevé dans la partie de l'Outaouais qui est située en dehors de la RMR, à savoir la zone rurale.

Par ailleurs, la morosité de la situation économique en zone rurale contribue à sa dévitalisation, comme le montrent les résultats négatifs de l'indice de vitalité économique (IVE) observés respectivement dans les MRC de Pontiac, de La Vallée-de-la-Gatineau et de Papineau (-13,26, -10,96 et -6,43). Ces MRC occupaient, en 2014, respectivement les 102^e, 96^e et 84^e rangs sur 104 MRC au Québec, selon l'étude de l'Institut de la Statistique du Québec publiée en 2016. La baisse de population dans la plupart des municipalités rurales de l'Outaouais a grandement influencé ces résultats.

Des conditions de recherche d'emploi légèrement différentes entre les deux parties de la région métropolitaine de recensement (RMR) d'Ottawa-Gatineau

Le taux de chômage dans la RMR d'Ottawa-Gatineau se situait à 6,5 % en 2016. La partie ontarienne de la RMR a mieux tiré son épingle du jeu avec un taux de chômage de 6,3 %, alors que la partie québécoise a présenté un taux de 7 %.

Regard prospectif de l'évolution de l'emploi en Outaouais à court terme

L'année 2017 s'amorce sous un signe d'optimisme. Le contexte économique de l'Outaouais est actuellement propice à la création d'emplois, en raison notamment de sa croissance démographique et de la concrétisation de plusieurs projets commerciaux et institutionnels, particulièrement en zone urbaine. Par ailleurs, la volonté du gouvernement fédéral, principal employeur des résidents de l'Outaouais, de stimuler l'activité économique, à l'échelle du Canada, devrait profiter à la population active et aux entreprises de la région.

La conjoncture économique internationale devrait continuer à être propice à la création d'emplois pour les entreprises de l'Outaouais. Une certaine prudence est toutefois de mise, à l'échelle Nord-Américaine, en raison de la volonté des États-Unis, principal pays d'exportation des entreprises québécoises, de renégocier l'Accord de libre-échange signé en 1994.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur de l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne devrait contribuer à accroître l'activité de plusieurs entreprises exportatrices, en plus du fait que le commerce électronique offre des possibilités d'expansion à l'échelle planétaire.

³ Comprend la ville de Gatineau, la MRC des Collines-de-l'Outaouais, la municipalité de Denholm (MRC de La Vallée-de-la-Gatineau) ainsi que les municipalités de Bowman, Val-des-Bois et Mayo (MRC de Papineau).

ENJEUX, ORIENTATIONS, AXES ET STRATÉGIES D'INTERVENTION

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

1. Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatif que qualitatif

1.1. Une connaissance du marché du travail répondant aux différentes réalités des employeurs et des territoires

- 1.1.1. Identifier les moyens permettant d'impliquer les employeurs dans l'identification des besoins en main-d'œuvre, de telle sorte qu'ils y trouvent leur compte
- 1.1.2. Déterminer un mode de consultation des employeurs et s'assurer que celui-ci privilégie une approche sectorielle et/ou une analyse de professions transcendant les secteurs d'activité
- 1.1.3. Connaître les besoins réels en main-d'œuvre des entreprises, notamment en ce qui a trait aux profils de compétences recherchés en vue d'une action rapide

1.2. Une amélioration de la connaissance du marché du travail, grâce à l'utilisation de nouveaux outils permettant de détecter les déséquilibres de main-d'œuvre actuels et futurs

- 1.2.1. Identifier et proposer aux établissements de formation, à partir notamment des travaux liés aux déséquilibres de main-d'œuvre, des pistes potentielles de formation
- 1.2.2. Prendre connaissance des résultats du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre de février 2017 et contribuer à la mise en œuvre locale des actions retenues afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail

2. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

2.1. Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi, dont le manque de qualification, représente un obstacle à l'intégration en emploi

- 2.1.1. Soutenir les personnes admissibles à la mesure de formation, dans le but d'assurer une intégration durable au marché du travail et un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre
- 2.1.2. Poursuivre les analyses avec les partenaires de l'éducation visant l'adéquation entre la formation et l'emploi afin d'offrir des formations qui répondent aux besoins du marché du travail

- 2.1.3. Favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et les compétences des personnes à la recherche d'un emploi, en offrant notamment des formations axées sur les compétences essentielles recherchées par les employeurs
- 2.2. Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi
 - 2.2.1. Faciliter l'accès à une formation qualifiante et transférable aux personnes en emploi afin qu'elles demeurent compétitives sur le marché du travail
 - 2.2.2. Inciter les employeurs à offrir de la formation en entreprise afin d'assurer la mise à jour des compétences et la polyvalence des employés
 - 2.2.3. Poursuivre la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des compétences
- 3. **Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail**
 - 3.1. Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs
 - 3.1.1. Augmenter la connaissance du marché du travail régional du personnel d'Emploi-Québec, des ressources externes et autres partenaires, dans le but de soutenir la prise de décision auprès des individus et des entreprises
 - 3.1.2. Offrir, en collaboration avec les partenaires, des services d'aide à la recherche d'emploi
 - 3.1.3. Aider les personnes prêtes à intégrer le marché du travail à mettre en valeur leurs diverses compétences, par la rédaction d'un curriculum vitae qui présente les informations recherchées par les recruteurs (scolarité, expériences, compétences spécifiques, savoir, savoir être, savoir-faire, etc.)
 - 3.1.4. Intervenir auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active afin de leur fournir des informations sur les opportunités d'emplois en lien avec leur domaine d'expertise (service d'appariement)
 - 3.1.5. Optimiser le parcours en employabilité en utilisant, de façon consécutive, dans des situations qui l'exigent, les mesures et services d'Emploi-Québec pouvant augmenter les chances d'intégration en emploi de la clientèle
 - 3.1.6. Rendre disponible, auprès des personnes souhaitant exercer une profession régie par un ordre professionnel, l'information nécessaire à l'admission, tout en faisant la promotion de la subvention salariale se rapportant au projet pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP)

- 3.1.7. Profiter des interventions faites en entreprise pour obtenir des informations sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs de la région et plus spécifiquement sur les profils de compétences recherchés
- 3.2. L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint
- 3.2.1. Offrir un soutien aux personnes prêtes à intégrer le marché du travail, notamment les prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi, par la mise à niveau des compétences requises pour l'exercice d'un emploi
 - 3.2.2. Poursuivre les activités d'appariement afin d'aider les entreprises à combler leurs postes vacants et aider les chercheurs d'emploi à cibler des postes en lien avec leur profil de compétences
 - 3.2.3. Offrir aux chercheurs d'emploi de la formation continue de courte durée (pour quelques secteurs d'activité stratégiques) afin qu'ils puissent mieux répondre aux exigences des employeurs à la recherche de main-d'œuvre spécialisée
 - 3.2.4. Offrir aux personnes immigrantes, prêtes à intégrer le marché du travail, une formation d'appoint en français afin de faciliter leur intégration en emploi
 - 3.2.5. Soutenir les personnes ayant de l'expérience et qui souhaitent obtenir un diplôme par les services de reconnaissance des acquis et des compétences du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)
 - 3.2.6. Promouvoir le programme de reconnaissance des compétences auprès des personnes d'expérience et qui maîtrisent les compétences d'un métier faisant l'objet d'une norme professionnelle
 - 3.2.7. Intervenir auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active, en poursuivant l'accompagnement, afin d'assurer leur intégration au marché du travail
 - 3.2.8. Offrir, en collaboration avec les partenaires, des services de placement spécialisés et adaptés aux différentes clientèles
- 3.3. Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre
- 3.3.1. Soutenir les personnes qui choisissent d'intégrer le marché du travail dans une autre région ou une autre localité, notamment par l'utilisation de l'Information sur le marché du travail (IMT) et le Placement en ligne (PEL)
 - 3.3.2. Promouvoir les possibilités d'emplois qualifiés auprès des personnes immigrantes résidant notamment à Montréal afin de pallier les difficultés de recrutement des employeurs de la région
 - 3.3.3. Contrer l'exode des jeunes des MRC rurales en faisant connaître les possibilités de carrières que ces dernières ont à offrir, notamment aux jeunes qui ont quitté pour aller étudier à l'extérieur de leur localité

4. Intervenir auprès des clientèles des programmes d'assistance sociale, dont celles qui bénéficieront du programme « Objectif Emploi », dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi

4.1. Une approche centrée sur l'intégration en emploi des nouveaux demandeurs d'aide sociale

- 4.1.1. Développer une approche centrée sur la clientèle qui prend en compte les intérêts et les talents de façon à susciter une mobilisation tout au long de la démarche d'intégration en emploi
- 4.1.2. Utiliser, auprès de la clientèle, une approche graduelle d'accompagnement se traduisant par la mise en œuvre d'expériences positives, de façon à favoriser la confiance et l'estime de soi

5. Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail

5.1. La diversification des mesures et services offerts aux personnes sous-représentées sur le marché du travail, notamment en optimisant le recours à la mesure de formation et à la subvention salariale

- 5.1.1. Offrir, en collaboration avec les organismes spécialisés, des activités visant l'intégration et le maintien en emploi de clientèles sous-représentées sur le marché du travail et présentant certaines problématiques d'employabilité : les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées, les personnes immigrantes, les personnes expérimentées et les autochtones
- 5.1.2. Intervenir auprès des clientèles sous-représentées sur le marché du travail de façon à ce qu'elles développent des compétences essentielles pouvant favoriser leur insertion et leur maintien en emploi. Il peut s'agir, par exemple, de la capacité à s'adapter au contexte de travail québécois ou de la communication interpersonnelle dans un contexte de travail
- 5.1.3. Documenter les besoins et les préoccupations de la clientèle féminine autochtone, en vue de mettre en place des stratégies d'intervention qui les inciteraient à participer aux activités pouvant favoriser leur intégration en emploi
- 5.1.4. Poursuivre la sensibilisation, la mobilisation et le support auprès des femmes sur le marché du travail dans leur volonté de développer leurs compétences et d'occuper un emploi relié aux métiers non traditionnels, particulièrement dans le secteur de la construction
- 5.1.5. Poursuivre la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées
- 5.1.6. Utiliser, de façon plus accrue, les mesures d'aide à l'embauche, comme la subvention salariale, afin d'inciter les employeurs à embaucher des personnes éloignées du marché du travail

- 5.1.7. Promouvoir l'existence du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) auprès des responsables en gestion des ressources humaines
- 5.1.8. Favoriser l'appariement entre les entreprises qui recrutent et les personnes en recherche d'emploi, par la réalisation de diverses activités
- 5.2. L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée
 - 5.2.1. Aider les entreprises à voir le potentiel qu'offre une main-d'œuvre diversifiée selon l'âge, le sexe, le niveau de compétence, l'origine ethnique, etc., comme moyen de contrer les difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre
 - 5.2.2. Susciter la réflexion chez les employeurs en regard des exigences en matière d'embauche, soit les critères liés notamment à la scolarité et aux expériences afin d'augmenter les possibilités d'emplois des personnes qui ne possèdent pas les qualifications minimales
 - 5.2.3. Aider les entreprises à moduler leurs pratiques de gestion des ressources humaines pour s'adapter à une main-d'œuvre diversifiée, notamment par la mise en place d'une structure d'accueil et d'un plan de formation pour le développement de compétences des nouveaux employés
 - 5.2.4. Assurer un accompagnement soutenu des petites et moyennes entreprises en vue de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes sous-représentées sur le marché du travail
- 6. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité**
 - 6.1. Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail
 - 6.1.1. Profiter de la tenue d'événements regroupant des entreprises pour faire connaître l'offre de service d'Emploi-Québec
 - 6.1.2. Apporter un soutien aux dirigeants et gestionnaires d'entreprises, notamment en ce qui a trait :
 - aux nouvelles pratiques en gestion prévisionnelle de main-d'œuvre
 - aux moyens novateurs pour le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre
 - aux pratiques de développement durable en matière de gestion des ressources humaines

- 6.1.4. Poursuivre la promotion des sites Internet des comités sectoriels de main-d'œuvre qui rassemblent les informations pertinentes sur la main-d'œuvre par secteur d'activité, dont une panoplie d'outils de formation, d'aide au recrutement et d'information sur les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines
- 6.1.5. Prioriser un démarchage structuré qui permettra de cibler et de rejoindre les entreprises les plus susceptibles de bénéficier des services-conseils et des mesures en matière de développement de compétences et de gestion des ressources humaines
- 6.1.6. Appuyer les entreprises qui veulent embaucher des personnes immigrantes présentant des besoins de perfectionnement en français
- 6.2. La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles
 - 6.2.1. Collaborer aux travaux des tables régionales de concertation sectorielle et contribuer au développement de compétences des travailleurs, notamment dans les secteurs de la culture, du tourisme, de la foresterie, de l'agroalimentaire et de l'économie sociale
 - 6.2.2. Développer un mode de collaboration, Emploi-Québec - comités sectoriels, qui favorisera une meilleure concertation et une plus grande efficacité d'actions auprès des entreprises de la région

Enjeu 2 : L'amélioration continue des services publics d'emploi, en fonction des besoins de la clientèle, en collaboration avec les partenaires

- 7. **Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail**
 - 7.1. Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes sur le marché du travail
 - 7.1.1. Optimiser le recours aux ressources externes afin de répondre aux besoins des diverses clientèles en matière d'employabilité
 - 7.1.2. Poursuivre les collaborations avec les partenaires du Forum régional d'Emploi-Québec et des ressources externes afin d'adapter l'offre de service aux besoins diversifiés de la clientèle
- 8. **Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi**
 - 8.1. La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participants aux mesures actives
 - 8.1.1. Poursuivre les travaux visant l'amélioration de la persévérance aux mesures actives d'emploi, en collaboration avec nos partenaires de l'éducation et les organismes en développement de l'employabilité, en tenant compte du plan d'action régional et du recueil de bonnes pratiques

- 8.2. L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenants et dans les processus de prise de décision
 - 8.2.1. Intégrer l'information sur le marché du travail dans l'approche d'intervention afin d'assurer une prise de décision éclairée et une intervention adaptée au profil du client

- 8.3. L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises
 - 8.3.1. Poursuivre l'évolution des services d'appariement sur la base de la collaboration entre les intervenants des services aux individus et des services aux entreprises
 - 8.3.2. Poursuivre le démarchage des entreprises ayant des postes à combler et qui souhaitent de l'aide pour le recrutement de la main-d'œuvre dans une approche de service personnalisé
 - 8.3.3. Poursuivre, en collaboration avec les divers partenaires du milieu, l'utilisation de la banque comportant les profils des clients à la recherche d'un emploi

ANNEXE 1 – RÉPARTITION LOCALE DES CIBLES DE RÉSULTATS 2017-2018

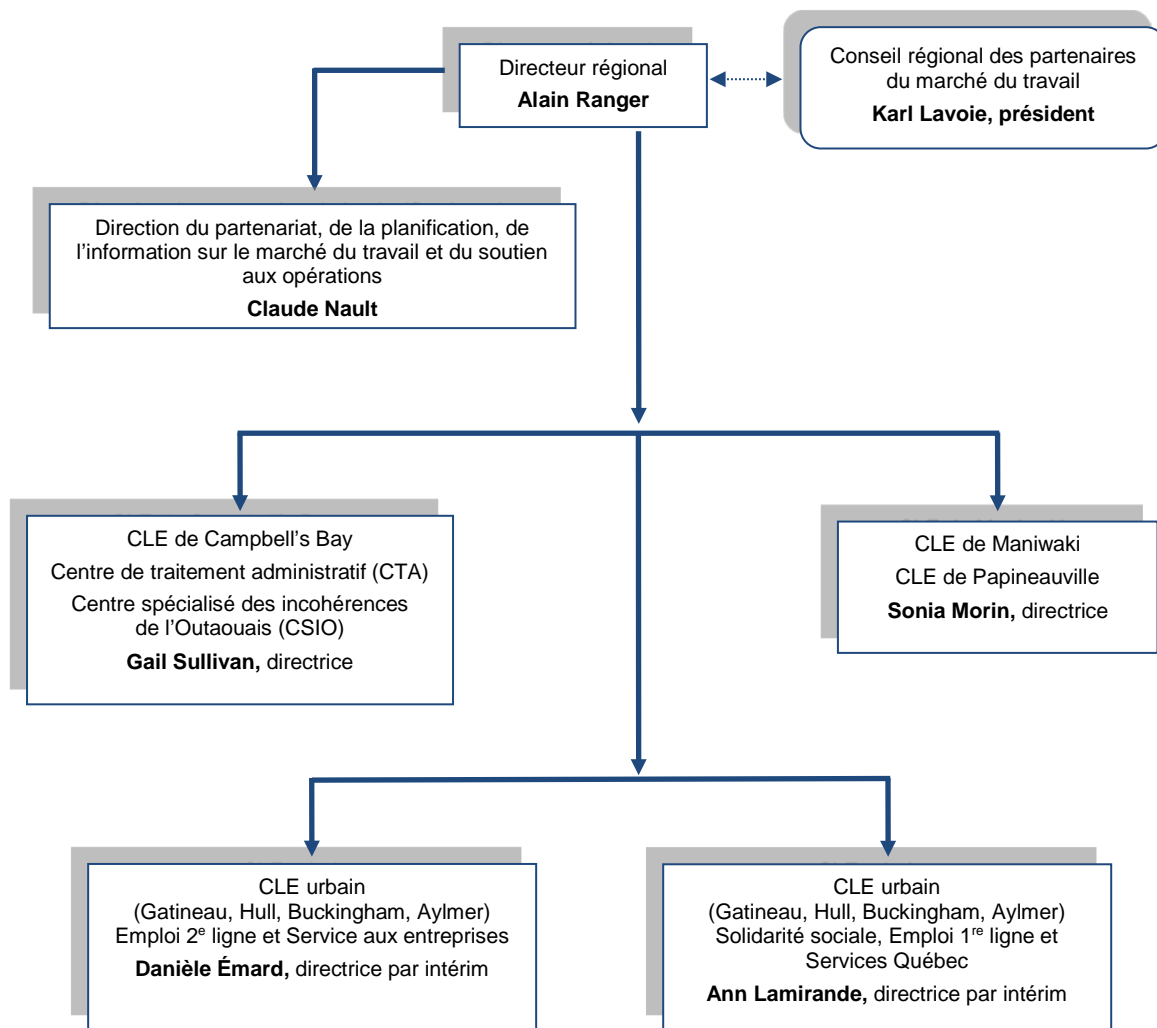
Indicateurs	Cibles 2017-2018	CLE d'Aylmer	CLE de Gatineau	CLE de Maniwaki	CLE de Campbell's Bay	CLE de Hull	CLE de Buckingham	CLE de Papineauville
SERVICES PUBLICS D'EMPLOI								
1. Nombre total de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi								
	13 148	1 750	4 422	1 393	694	2 732	1 252	905
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi participant à des programmes d'assistance sociale								
	5 658	570	1 764	546	350	1 516	492	420
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi participant à l'assurance-emploi								
	6 066	869	2 049	753	354	897	661	484
4. Nombre de personnes en emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi								
	6 720	1 049	2 387	553	296	1 417	622	395
5. Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi								
	2 127	254	702	190	106	568	176	131
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi								
	2 257	332	773	276	126	335	243	172
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une intervention des services publics d'emploi								
	537	62	185	40	23	151	42	34
8. Nombre de nouvelles ententes de qualification (CDRCMO)								
	181	20	62	12	7	57	13	10
SOLIDARITÉ SOCIALE								
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours								
	3 700	252	2 867	371	222	0	0	241

ANNEXE 2 – RÉPARTITION DU BUDGET INITIAL 2017-2018 PAR FONDS ET PAR CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Unité administrative	Budget initial 2017-2018		Budget total 2017-2018
	Fonds du Québec	Compte de l'assurance- emploi	
Aylmer	651 243 \$	2 104 897 \$	2 756 140 \$
Buckingham	540 853 \$	1 578 662 \$	2 119 515 \$
Campbell's Bay	373 494 \$	847 176 \$	1 220 670 \$
Gatineau	2 000 876 \$	5 120 743 \$	7 121 619 \$
Hull	1 705 389 \$	2 536 658 \$	4 242 047 \$
Maniwaki	589 743 \$	1 765 987 \$	2 355 730 \$
Papineauville	459 302 \$	1 169 377 \$	1 628 679 \$
Total pour les CLE	6 320 900 \$	15 123 500 \$	21 444 400 \$
Services régionalisés	1 440 000 \$	3 387 200 \$	4 827 200 \$
TOTAL	7 760 900 \$	18 510 700 \$	26 271 600 \$

Note : la région pourrait recevoir un montant additionnel pour l'année 2017-2018.

ANNEXE 3 – STRUCTURE ADMINISTRATIVE D'EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS



ANNEXE 4 – LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS

Membres représentant la main-d'œuvre

Dino Lemay	Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ)
Michel Quijada	Conseil central de l'Outaouais (CSN)
Sylvain Desrochers	Syndicat québécois des employées et employés de service, Section locale 298 (FTQ)
Daniel Baril	Conseil central de l'Outaouais (CSN)
Lise Gauvreau	Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)
Denis Côté	Union des producteurs agricoles (UPA)

Membres représentant les entreprises

Karl Lavoie	BlueBear LES
Isabelle Chabot	Ville de Gatineau
Claude Benoît	Services d'assurances André & Claude Benoît inc.
Antoine Normand	Homme d'affaires
Anne-Marie Proulx	Chambre de commerce de Gatineau
Vacant	

Membres représentant la réalité du développement local

Vacant

Autres membres

Robert Mayrand	Service Intégration Travail Outaouais
Élise Lacroix	Service régional de la formation professionnelle en Outaouais
Martine Morissette	Carrefour jeunesse emploi de l'Outaouais
Carole Gervais	Cégep de l'Outaouais
Michael Randall	Cégep Heritage College
Vacant	Représentant de l'éducation

Emploi-Québec Outaouais

Alain Ranger Directeur régional

Invitée

Catherine Bellemare Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire

Membres non-votants

Jeffrey MacHan	Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
Lise Langlois	Ministère de l'Éducation et l'Enseignement supérieur
Dominic Marcil	Commission de la construction du Québec

PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2017-2018