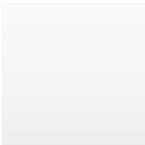




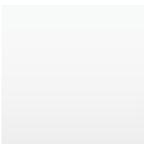
PLAN STRATÉGIQUE
2017-2020

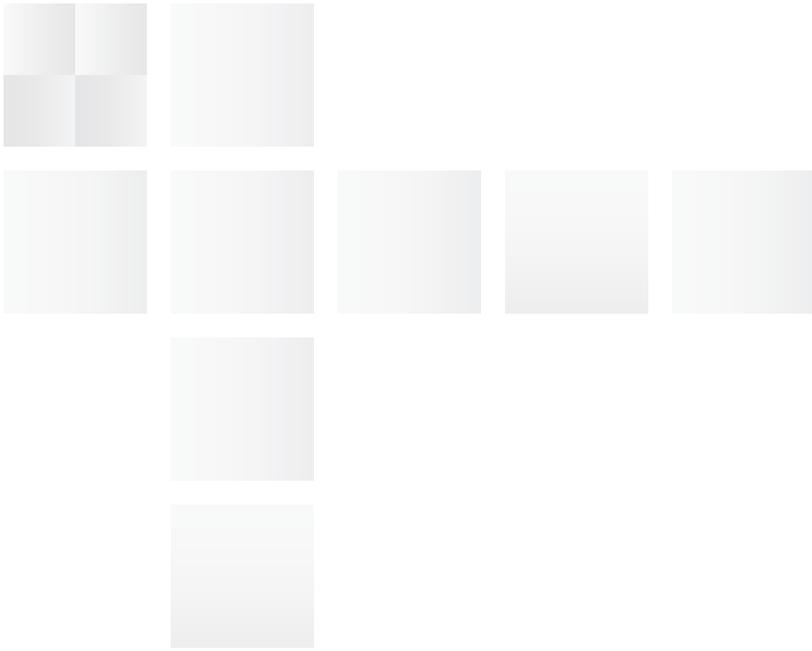


COMMISSION
DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ
DU TRAVAIL



PLAN STRATÉGIQUE
2017-2020





RÉDACTION

Commission des partenaires du marché du travail

ÉDITION

Direction des communications

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2018

ISBN : 978-2-550-80923-4 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-80924-1 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE	5
MESSAGE DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	7
INTRODUCTION	8
COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	9
CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	13
ENJEUX	18
PRIORITÉS STRATÉGIQUES	19
TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2017-2020	29
ORGANISATIONS REPRÉSENTÉES À LA COMMISSION	32
ANNEXE – PRÉCISIONS CONCERNANT LES INDICATEURS QUALITATIFS	34

MESSAGE DU MINISTRE



J'ai le plaisir de vous présenter le Plan stratégique 2017-2020 de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ce plan a été élaboré à un moment où le marché du travail québécois présente une performance inégale. Au cours des 40 dernières années, le taux de chômage au Québec n'a jamais été aussi bas et certaines régions ont même atteint le plein emploi ou s'en approchent.

Malgré qu'un tel contexte socioéconomique soit positif certains enjeux demeurent. En effet, la rareté de la main-d'œuvre est désormais devenue le principal défi du marché du travail. C'est pourquoi les acteurs du marché du travail doivent collaborer pour trouver des solutions qui permettront de remédier à cette situation.

Dans son nouveau plan stratégique, la Commission tient compte de cette réalité. Elle compte y faire face en se donnant des objectifs précis et en accomplissant des actions bien ciblées, de concert avec son réseau de partenaires.

Par les actions qu'elle compte mettre de l'avant, la Commission démontre aussi sa volonté de jouer pleinement le nouveau rôle que lui a confié le gouvernement : celui de principal centre de coordination et de décision en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Elle témoigne ainsi de sa détermination à renforcer son leadership auprès des décideuses et décideurs politiques à l'échelle nationale, régionale et sectorielle.

J'invite tous les partenaires du marché du travail à se joindre à elle pour participer activement à une meilleure adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Nous arriverons ainsi ensemble à contribuer à la prospérité du Québec.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Blais'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

François Blais
Québec, mars 2018

MESSAGE DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Commission des partenaires du marché du travail est fière de vous présenter sa planification stratégique 2017-2020.

Le Québec est à la croisée des chemins : l'enjeu démographique est bien réel, la population vieillit, le bassin de main-d'œuvre diminue et des mutations économiques apportent des changements importants sur les compétences demandées sur le marché du travail. Dans ce contexte, comment allons-nous continuer à soutenir le développement du Québec et nous assurer que l'accroissement de la prospérité se réalise au bénéfice de tous?

La société québécoise n'est pas la seule, ni la première, ayant à faire face à de tels enjeux : la plupart des pays de l'OCDE sont dans la même situation. Ils cherchent tous à tirer leur épingle du jeu et à attirer les meilleurs talents.

Une stratégie est nécessaire pour relever un tel défi. En 2016, la Commission a obtenu du gouvernement le mandat de devenir l'acteur stratégique en matière d'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. La Commission croit fermement que la réussite de cette adéquation doit également prendre en compte les besoins de la main-d'œuvre actuelle et future.

C'est dans cette optique que fut réalisée la planification stratégique 2017-2020 de la Commission, en collaboration avec son réseau de partenaires du marché du travail. Ce dernier est unique au Québec : il se compose de représentants de tous les secteurs du monde de l'emploi. Ce vaste réseau alimente la Commission et l'aide dans la réalisation de ses mandats. C'est ensemble que nous serons en mesure de décider et d'agir et que nous pourrons influencer les politiques et les stratégies touchant la main-d'œuvre.

Les attentes sont élevées envers la Commission. Nous sommes à un moment décisif de notre existence, et il nous revient à toutes et tous de relever les défis que posent les enjeux actuels et futurs du monde de l'emploi. Par nos interventions, nous espérons devenir une référence incontournable permettant au Québec de compter sur une main-d'œuvre compétente et en mesure de répondre aux besoins du marché du travail.

Maintenant que le plan de match est connu, le vrai travail reste à faire. Pour y arriver, nous nous sommes donné des objectifs ambitieux, mais réalistes, un plan d'action concerté qui implique l'ensemble des partenaires et surtout, des indicateurs et des cibles.

Les membres de la Commission tiennent à remercier l'ensemble du réseau des partenaires pour leur précieuse contribution à la réalisation de ce plan et l'équipe au Secrétariat de la Commission pour tout le travail accompli. Il importe de rappeler que la force exceptionnelle de la Commission réside dans l'engagement de tous ses partenaires.

La Commission des partenaires du marché du travail

INTRODUCTION

UN RÔLE STRATÉGIQUE RENFORCÉ ET UN LEADERSHIP ACCRU

Le gouvernement du Québec s'est donné comme priorité d'améliorer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. La Commission des partenaires du marché du travail (ci-après la Commission) a ainsi mené, en collaboration avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, d'importants travaux au cours des dernières années pour définir sa contribution et identifier les principaux leviers permettant d'améliorer cet équilibre.

Dans cette perspective, à la suite de l'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi (ci-après loi visant une meilleure adéquation formation-emploi) en novembre 2016, la Commission s'est vue confier un rôle stratégique renforcé dans l'élaboration des politiques, des orientations et des mesures gouvernementales qui visent à favoriser l'équilibre sur le marché du travail. De manière plus précise, en vertu de ce nouveau rôle, la Commission :

- identifie les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future au regard de la réalité du marché du travail alors que, depuis sa création, elle se concentrait essentiellement sur la main-d'œuvre actuelle (en emploi et en recherche d'emploi);
- formule des recommandations aux ministères membres de son Assemblée délibérante en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

Les ministères concernés doivent faire rapport à la Commission des actions qu'ils ont faites ou entendent faire pour donner suite à ses recommandations. Ils doivent aussi faire état des motifs de leur décision s'ils n'y donnent pas suite.

Ces mandats s'ajoutent aux autres responsabilités qui étaient déjà conférées à la Commission. Dans ce contexte, celle-ci a conclu une nouvelle entente de partenariat avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale quant à ses responsabilités accrues et à ses attributions en vertu des deux lois qui la concernent. Cette entente permet de renforcer l'autonomie de la Commission et sa capacité d'initiative.

Par ailleurs, dans le rapport d'audit de performance 2016-2017 de la Commission déposé en novembre 2016, le Vérificateur général du Québec (VGQ) a formulé des recommandations pour que celle-ci puisse améliorer ses façons de faire, mieux jouer son rôle dans l'identification des besoins de développement de la main-d'œuvre et s'assurer que les différents acteurs concernés prennent les moyens nécessaires pour répondre aux besoins jugés prioritaires. En réponse à ces recommandations, la Commission a déposé un plan d'action à la Commission de l'administration publique en mars 2017, dont tient compte le présent plan stratégique.

Ces changements structurels importants ont eu des conséquences directes sur certaines activités de la Commission et sur les orientations qu'elle s'était données dans sa planification stratégique 2015-2018. D'une part, cette planification ne représente plus ses priorités stratégiques. D'autre part, elle ne permet plus d'effectuer adéquatement le suivi et la reddition de comptes des activités de la Commission. En effet, plusieurs objectifs stratégiques et indicateurs de résultats de la planification stratégique 2015-2018 sont maintenant désuets.

Par conséquent, les membres de la Commission ont convenu de revoir l'ensemble de la planification stratégique afin d'y intégrer ses nouvelles responsabilités et les choix stratégiques qui en découlent. Des actions permettant l'atteinte des objectifs liés à ces nouvelles priorités seront ainsi mises en œuvre, en collaboration avec l'ensemble des partenaires du marché du travail.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

UNE INSTANCE DE CONCERTATION UNIQUE AU QUÉBEC

Créée en 1997, la Commission est une instance de concertation nationale qui réunit des représentantes et représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires, tous nommés par le gouvernement. Elle assure l'interface entre le gouvernement et les organisations partenariales directement touchées par l'emploi et la formation de la main-d'œuvre. Les ministères et organismes gouvernementaux les plus concernés par ces questions sont également membres de la Commission¹.

La Commission a été instituée par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (M-15.001, ci-après loi MESS-CPMT).

En vertu de sa loi constitutive, la Commission participe notamment à l'élaboration des politiques et des mesures en matière de main-d'œuvre et d'emploi, à la prise de décisions relevant du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans ces domaines, ainsi qu'à la préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi, auxquels elle est étroitement associée². La Commission a aussi pour fonctions de conseiller le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail et d'élaborer une politique d'intervention sectorielle, qu'elle lui soumet pour approbation.

La Commission exerce également des responsabilités en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (D-8.3, ci-après loi sur les compétences), dont elle est chargée des principales modalités d'application. Son rôle à cet égard consiste notamment à :

- transmettre annuellement un plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après nommé Fonds) au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour son approbation;
- établir des programmes, dont leurs barèmes et limites, pour les subventions que le Fonds attribue et les soumettre au ministre pour approbation;
- adopter les règlements afférents à l'application de la loi sur les compétences et les soumettre à l'approbation du ministre;
- adopter des normes professionnelles et les soumettre à l'approbation du ministre;
- reconnaître les comités sectoriels de main-d'œuvre.

1 La liste complète des membres est disponible sur le site : www.cpmt.gouv.qc.ca.

2 Les services publics d'emploi ont jusqu'ici été assurés par Emploi-Québec. La Commission a joué un rôle actif déterminant dans leur mise en place en 1998 et dans leur développement par la suite.

UN RÉSEAU DE PARTENAIRES À GRAND DÉPLOIEMENT

Les interventions de la Commission sont soutenues par un réseau d'instances partenariales³ aux ramifications nombreuses et diversifiées, ainsi que liées à certaines clientèles particulières. En effet, le réseau a une portée régionale, sectorielle et métropolitaine. À l'image de la Commission, ces instances partenariales sont composées de membres représentatifs de leur milieu afin de favoriser la concertation et la mobilisation des principaux acteurs pour agir sur des problématiques du marché du travail qu'ils jugent prioritaires. Cela permet également de s'assurer que la réponse est adaptée à la réalité du milieu en question.

3 Pour plus d'information sur le réseau de la Commission des partenaires du marché du travail, se reporter au site Web de la Commission à l'adresse suivante : www.cpmt.gouv.qc.ca.

SCHÉMA DU RÉSEAU DES PARTENAIRES



UNE MISSION ACTUALISÉE

Pour la Commission, ses interventions doivent s'inscrire dans une perspective d'accroissement de la prospérité au bénéfice de tous. Elles doivent ainsi permettre aux entreprises d'embaucher de la main-d'œuvre possédant les compétences dont ils ont besoin et aux travailleuses et travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires favorisant leur maintien en emploi ou l'accès à des emplois de qualité.

Plusieurs facteurs économiques et sociaux exercent une influence sur le marché du travail. La recherche d'un meilleur équilibre du marché du travail requiert donc la concertation des principales instances pour agir sur ces facteurs.

Par conséquent, la Commission a actualisé sa mission pour qu'elle reflète davantage la portée gouvernementale de son mandat et son rôle accru en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

MISSION

Dans une perspective de prospérité inclusive et par une action concertée, la Commission des partenaires du marché du travail :

- oriente les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, particulièrement celles favorisant l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail;
- contribue au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail.

UNE VISION RENOUVELÉE

Afin d'accomplir cette mission, la Commission exercera un plus grand leadership à l'échelle gouvernementale. Elle doit donc se positionner comme un acteur pivot et incontournable dans la prise de décisions des différentes instances interpellées par les enjeux que soulèvent les partenaires du marché du travail.

La Commission doit plus particulièrement être la référence en ce qui concerne la connaissance des besoins du marché du travail et l'identification des priorités. Son leadership sera d'autant plus fort que les acteurs des différents milieux et les décideurs ayant une influence sur l'offre et la demande de main-d'œuvre (travail, éducation, immigration, développement économique, communautaire, etc.) reconnaîtront sa notoriété.

Par conséquent, la vision de la Commission a été revue afin d'y intégrer ses ambitions quant à l'influence qu'elle souhaite exercer sur les décisions et la mise en œuvre des réponses aux besoins du marché du travail.

VISION

Par ses interventions et son influence, la Commission se veut la référence incontournable permettant au Québec de compter sur une main-d'œuvre compétente en mesure de répondre aux besoins du marché du travail.

CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

À LA CROISÉE DES CHEMINS : UNE RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ACCRUE ET UNE FAIBLE PRODUCTIVITÉ

Un bassin de main-d'œuvre de plus en plus limité...

La vigueur du marché du travail au cours des dernières années a accentué la pression sur la disponibilité de la main-d'œuvre.

- La population québécoise en âge de travailler (15 à 64 ans) a diminué pour une troisième année de suite en 2016 et devrait continuer à le faire pendant une quinzaine d'années encore, pour ensuite croître légèrement, mais à un rythme nettement plus lent que par le passé.
- Le taux d'emploi (15 à 64 ans)⁴ a atteint un nouveau sommet historique, dépassant ceux de l'Ontario, du Canada et des États-Unis, et s'approche des plus élevés des pays membres de l'OCDE.
- Le taux de chômage a poursuivi sa tendance à la baisse pour atteindre son plus bas niveau en plus de 40 ans.

... et diversifié

Le Québec dispose encore d'une certaine marge de manœuvre pour accroître son taux d'emploi, en particulier dans les groupes traditionnellement moins présents sur le marché du travail (ex. : personnes âgées de 55 ans et plus, population immigrante, membres des Premières nations et Inuits, personnes handicapées). Cette marge tend cependant à diminuer.

- Bien que le Québec accuse un retard sur ses voisins immédiats en ce qui concerne le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans, au cours des 40 dernières années ce taux a atteint un sommet en 2016⁵.
- L'écart entre la situation sur le marché du travail des personnes immigrantes et celle des personnes nées au Canada a eu tendance à se résorber ces dernières années et concerne pour l'essentiel les personnes ayant immigré récemment (depuis moins de cinq ans).

Les personnes immigrantes occupent maintenant un peu plus d'un emploi sur sept et les personnes âgées de 55 ans et plus en occupent un sur cinq. Le nombre de personnes faisant partie de groupes traditionnellement sous-représentés sur le marché du travail est donc en diminution. La réduction de près de la moitié du taux d'assistance sociale des adultes de 18 à 64 ans depuis 20 ans, lui aussi à son plus bas niveau en plus de 40 ans, en offre une illustration supplémentaire. La main-d'œuvre s'est donc nettement diversifiée et devrait continuer à le faire au cours des prochaines années. Les progrès à venir pour assurer la pleine intégration en emploi pourraient toutefois exiger des mesures particulières.

4 Soit la proportion de la population en âge de travailler qui occupe un emploi.

5 Cette observation est aussi valable ces dernières années pour les personnes de 65 à 69 ans et de 70 ans et plus. Les 55 à 64 ans sont aussi, par ailleurs, inclus dans la population des 15 à 64 ans pour laquelle le Québec dépasse désormais ses voisins.

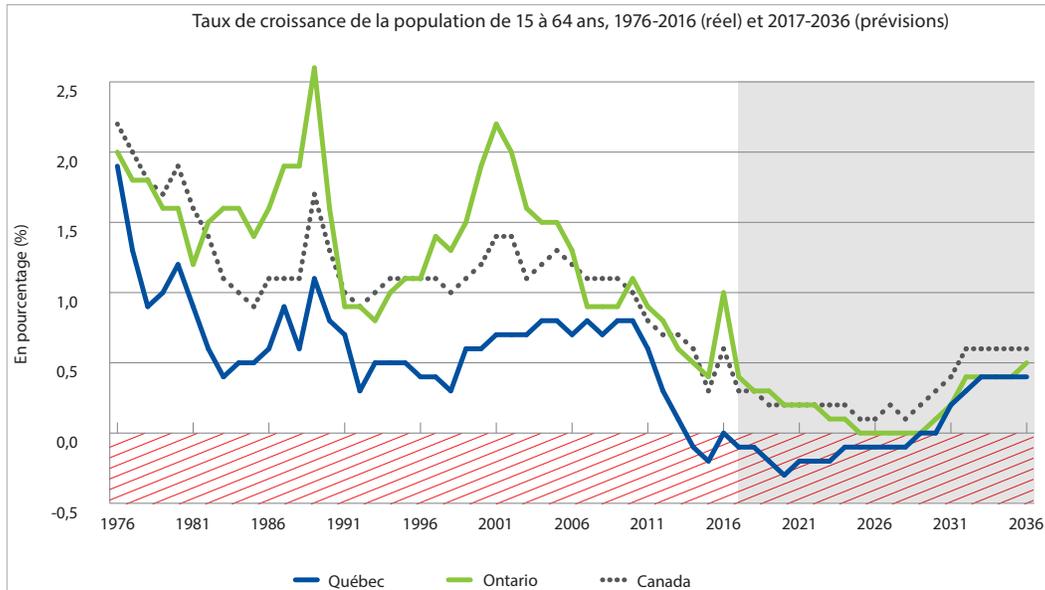
La raréfaction de la main-d'œuvre constitue une menace pour notre prospérité

La croissance de l'économie du Québec et du niveau de vie de sa population repose essentiellement sur deux facteurs :

- l'augmentation de la quantité de travail, déterminée dans une large mesure par la démographie (population en âge de travailler) et par le taux d'emploi;
- l'augmentation de la productivité, qui correspond à la valeur produite par heure travaillée.

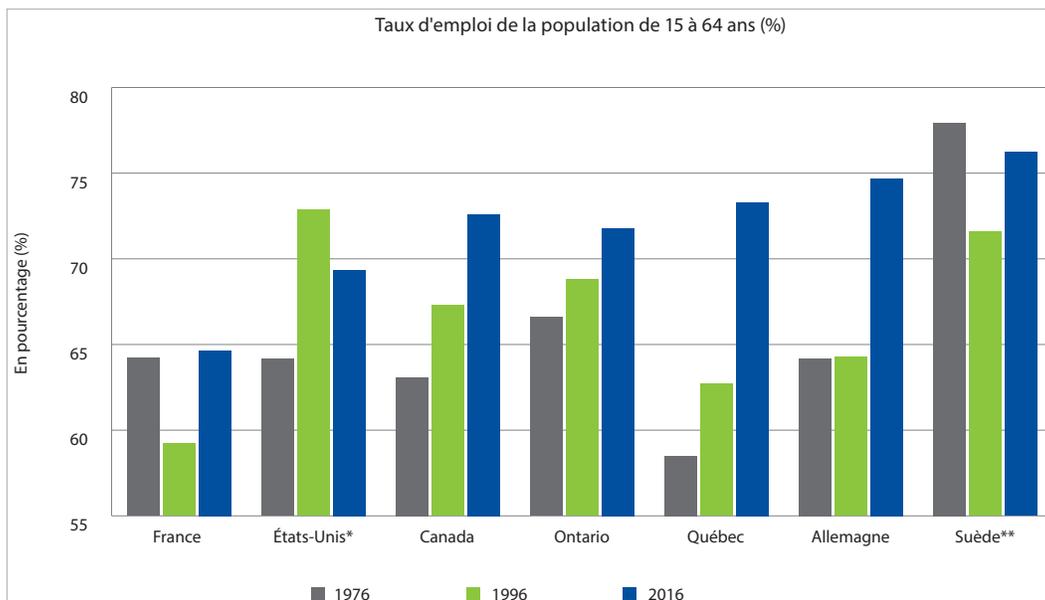
De nouvelles hausses du taux d'emploi pourraient appuyer la croissance au cours des prochaines années. Ces hausses seront toutefois limitées étant donné le niveau déjà très élevé du taux d'emploi. La comparaison avec la Suède, reconnue comme modèle en matière de participation au marché du travail, est éloquent à cet égard. Dans la mesure où la productivité du Québec suit la même tendance que par le passé, la rareté de la main-d'œuvre limitera donc de plus en plus la croissance de l'économie et du niveau de vie.

Graphique 1 La population en âge de travailler diminue depuis 2014 et devrait continuer à le faire jusqu'à la fin de la prochaine décennie



Source : Statistiques Canada, tableaux 051-0001 et 0052-0005

Graphique 2 Le taux d'emploi atteint un sommet historique et s'approche des plus élevés des pays membres de l'OCDE



* Population des 16 à 64 ans aux États-Unis; au Québec, le taux d'emploi de ce groupe d'âge était de 74,3 % en 2016.

** Le taux d'emploi de la Suède était le troisième plus élevé parmi les 35 pays membres de l'OCDE en 2016.

Sources : Statistique Canada et OCDE.

La productivité, principale lacune et principale planche de salut de la prospérité du Québec

Que le Québec ait comblé son retard historique concernant son taux d'emploi tout en enregistrant l'une des croissances les plus faibles du niveau de vie de sa population peut de prime abord sembler paradoxal. Cette apparence de paradoxe est dans les faits explicable et cohérente : c'est la productivité, et non le nombre « brut » de travailleurs, qui est le principal déterminant de la prospérité. Or, la performance du Québec au chapitre de la productivité a été jusqu'ici diamétralement opposée à celle du taux d'emploi : seule la Suisse parmi les 20 pays de l'OCDE a enregistré une croissance plus faible de sa productivité de 1981 à 2015⁶.

Le niveau de vie de la population du Québec serait passé de 46 126 \$ à 47 865 \$ (+3,8 %) en 2015 s'il avait enregistré le même taux d'emploi que la Suède, mais il aurait plutôt bondi à 61 528 \$ (+33,4 %) si sa productivité avait été la même. Le Québec ne pourra pas atteindre la croissance nécessaire pour relever le défi que pose le déclin démographique des 15 à 64 ans sans un relèvement significatif de sa productivité.

La capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises est fortement sollicitée par les bouleversements de l'environnement technologique et commercial

Les changements technologiques en cours et leurs répercussions possibles sur le marché du travail alimentent certaines craintes quant à un remplacement massif de l'humain par la machine. Celles-ci ne datent toutefois pas d'hier et se sont à ce jour avérées exagérées. Les nouvelles technologies et l'automatisation peuvent constituer une solution, bien plus qu'un problème, pour favoriser la prospérité dans un contexte où les difficultés de recrutement des entreprises s'accroissent et où celles-ci cherchent à accroître leur productivité.

Ces changements continueront toutefois d'exiger, comme par le passé, une grande capacité d'adaptation tant de la main-d'œuvre que des entreprises. Il en va de même pour les changements dans les conditions de marché de l'économie mondiale, marqués notamment par la montée du protectionnisme et par la remise en question des accords et des règles du commerce international. L'adaptation du modèle de production de diverses industries en fonction des changements climatiques s'inscrit aussi dans cette foulée.

Le développement et l'adéquation des compétences, clé de l'adaptation au changement, de l'amélioration de la productivité et d'une plus grande prospérité

Des économistes de renom ont évoqué une « course entre l'éducation et la technologie »⁷ pour décrire le phénomène en vertu duquel les nouvelles connaissances produisent des innovations dont l'application demande de nouvelles compétences qui pourront, à leur tour, susciter l'innovation. Ce « cercle vertueux » est au cœur de l'amélioration de la productivité et des niveaux de vie depuis la révolution industrielle.

Le Québec est la province canadienne où la proportion de personnes de 25 à 64 ans détenant un diplôme postsecondaire⁸, à 68,9 % en 2016, est la plus élevée au Canada. Les investisseurs étrangers désignent d'ailleurs la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée comme étant un des principaux facteurs motivant leur choix de s'établir au Québec.

La proportion de personnes n'ayant aucun diplôme, à 12,9 %, demeurerait toutefois aussi la deuxième plus élevée au Canada en 2016. Ce retard découle notamment du niveau élevé de décrochage scolaire, faisant en sorte que plusieurs personnes obtiennent leur premier diplôme plus tard qu'ailleurs. Les données de l'OCDE⁹ indiquent d'autre part qu'une portion importante de la population affiche des lacunes en matière de compétences de base à tous les niveaux de scolarité. Elles confirment le retard du Québec sur les autres provinces canadiennes en matière de participation à des activités de formation financées par l'employeur.

Dans un contexte où la quantité de main-d'œuvre disponible ne peut plus guère progresser, la capacité et la rapidité d'adaptation aux exigences sans cesse croissantes en matière de compétences et d'innovation sont plus que jamais la clé de notre prospérité.

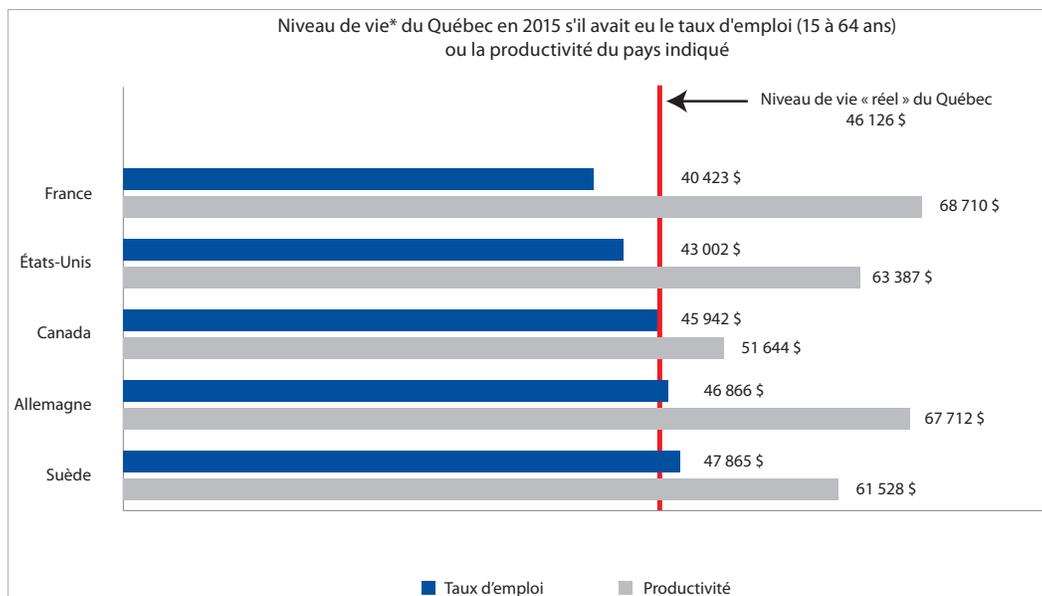
6 Centre sur la productivité et la prospérité, *Productivité et prospérité au Québec : Bilan 2016, 2017*.

7 C. Goldin et L.F. Katz, *The Race Between Education and Technology*, Harvard, 2008.

8 Certificats ou diplômes d'études professionnelles, collégiales ou universitaires.

9 OCDE, *Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes* (2012) et Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale* (2015).

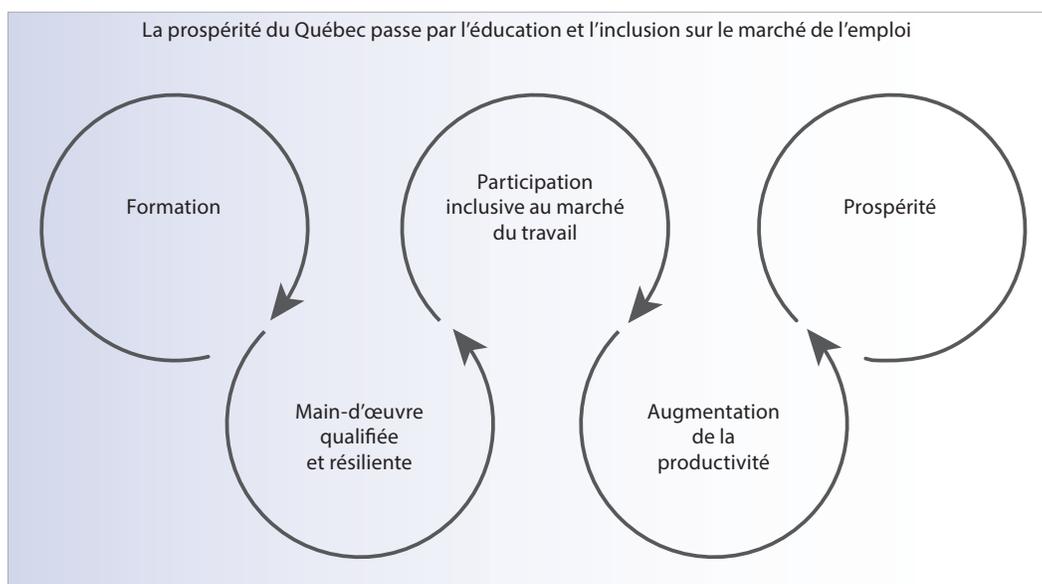
Graphique 3 Le niveau de vie de la population du Québec (46 126 \$) aurait été à peine plus élevé (47 865 \$) s'il avait enregistré le même taux d'emploi que la Suède, mais il aurait bondi à 61 528 \$ si sa productivité avait été la même



* Produit intérieur brut par habitant.

Sources : Calculs du Secrétariat de la Commission tirés des données de Statistique Canada, de l'OCDE et du Centre sur la productivité et la prospérité (*Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2016*).

Graphique 4 Le développement et l'adéquation des compétences constituent la clé de l'amélioration de la productivité et d'une plus grande prospérité



Source : Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation, *Agir ensemble pour un Québec innovant, inclusif et prospère*, septembre 2017.

ENJEUX

TROIS ENJEUX AU CŒUR DE SES ACTIONS

Considérant l'évolution récente et prévisible du marché du travail ainsi que les défis socio-économiques qui en découlent, la Commission a identifié trois enjeux spécifiques autour desquels elle doit articuler ses priorités stratégiques.

Deux enjeux liés au contexte et à l'évolution du marché du travail et à la situation socio-économique

Les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

L'économie québécoise et son marché du travail se sont relativement diversifiés au cours des 50 dernières années et sont en constante évolution. Ces mutations ont nécessité des adaptations importantes et continues sur le marché du travail.

Tant la main-d'œuvre que les entreprises se sont adaptées aux nombreux changements en cours, et continuent de le faire. Il demeure que les politiques publiques d'emploi et de main-d'œuvre doivent les soutenir pour faciliter leur transition face à ces changements socio-économiques.

L'effet des mutations rapides sur les compétences de la main-d'œuvre, entraînées par les changements technologiques, sociaux, économiques et environnementaux.

Face à ces enjeux, il est essentiel de s'assurer de la cohérence des diverses politiques et stratégies en lien avec la main-d'œuvre et la formation, l'immigration et le développement économique dans son ensemble. Cela aura pour effet de favoriser une meilleure adéquation entre la formation et les compétences de la main-d'œuvre et les emplois disponibles.

Considérant son rôle stratégique à cet égard et sa vision, la Commission doit être en mesure de s'assurer que les politiques et mesures sont adéquates. D'une part, pour permettre d'atténuer les effets des déséquilibres actuels et futurs. D'autre part, pour faciliter la mise à jour des compétences de la main-d'œuvre face aux mutations rapides du marché de l'emploi.

Un enjeu organisationnel

L'exercice par la Commission de son influence.

Depuis sa création, la Commission a utilisé son pouvoir d'influence pour atteindre ses objectifs. Elle devra continuer à faire de même, alors qu'elle s'est vue octroyer un rôle stratégique renforcé dans l'élaboration des politiques, orientations et mesures gouvernementales qui visent à favoriser l'équilibre sur le marché du travail.

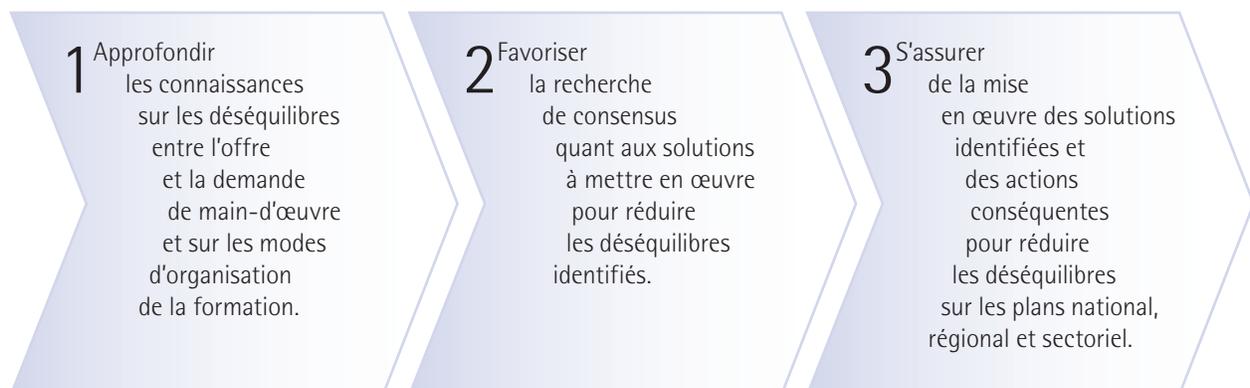
PRIORITÉS STRATÉGIQUES

DÉCIDER ET AGIR EN CONCERTATION : AMÉLIORER EN CONTINU L'ADÉQUATION FORMATION COMPÉTENCES-EMPLOI, DE CONCERT AVEC LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans la foulée de l'adoption de la loi visant une meilleure adéquation formation-emploi, un plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi a été élaboré sous le leadership de la Commission. Ce plan d'action est le fruit d'une démarche visant à articuler la mise en œuvre d'actions autour des priorités définies par la Commission et l'ensemble de ses partenaires.

Ce plan prévoit la réalisation d'une trentaine d'actions pour lesquelles les partenaires se partagent la mise en œuvre et la reddition de comptes auprès de la Commission. Celle-ci veillera à ce que ces actions soient bien arrimées aux besoins du marché du travail et qu'elles produisent les effets escomptés.

Le plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi est articulé autour des trois objectifs stratégiques suivants :



1 Approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation

Ce premier objectif s'articule autour de trois stratégies d'action

Intégrer les aspects quantitatifs et qualitatifs dans le portrait des déséquilibres.

La pierre d'assise sur laquelle se fonde la démarche est la connaissance des besoins permettant de dégager des consensus sur les solutions les plus adéquates à implanter. C'est d'ailleurs sur ce fondement que le gouvernement a renforcé le rôle de la Commission et que sa vision a été renouvelée. Un des moyens mis en place par la Commission est la diffusion des listes de professions présentant des signes de déséquilibres au Québec et dans ses 17 régions. Ces listes, qui sont « un produit phare » de la Commission, permettent d'établir des priorités et servent à diverses autres fins¹⁰.

La Commission mettra en œuvre trois grands chantiers afin d'approfondir les connaissances sur des défis particuliers en matière d'adéquation formation-compétences-emploi.

Tout d'abord, outre les diagnostics et les perspectives de nature quantitative, il est essentiel d'intégrer aux analyses différentes sources d'information pour bien comprendre l'origine et les causes potentielles des déséquilibres. Il est aussi essentiel de tenir compte des caractéristiques régionales et sectorielles particulières. Avec la collaboration d'Emploi-Québec, la Commission assurera une veille et réalisera les travaux nécessaires, en faisant appel à son réseau de partenaires, pour intégrer ces aspects qualitatifs dans l'établissement des listes de professions et dans toute autre analyse. Cela va aussi dans le sens des recommandations du VGQ.

Identifier, dans une perspective quinquennale, les compétences qui seront recherchées sur le marché du travail.

Également, à la clôture du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre (ci-après le Rendez-vous) tenu en février 2017, le premier ministre a donné le mandat à la Commission « d'effectuer une veille et les différents travaux nécessaires pour identifier quelles sont les compétences et les qualifications dont aura besoin la main-d'œuvre québécoise au cours des années à venir »¹¹.

Identifier les meilleures pratiques de formation permettant de combler les besoins de main-d'œuvre et de compétences.

De plus, il existe plusieurs projets et modèles de formation adaptés aux caractéristiques d'un secteur d'activité ou d'une clientèle. La Commission, via son Secrétariat, coordonne et soutient des activités de veille et de recherche en matière de développement des compétences, et peut solliciter la collaboration d'Emploi-Québec. La Commission compte accentuer la veille et la diffusion des meilleures pratiques afin de favoriser l'innovation dans l'élaboration de formations adaptées et performantes pour répondre aux besoins du marché du travail.

10 Par exemple, orienter les chercheuses et chercheurs d'emploi vers des professions en demande, infléchir la sélection des travailleuses et travailleurs immigrants qualifiés en fonction des besoins du marché du travail, développer et mettre en place des programmes de formation pour combler des postes qu'offrent des employeurs.

11 Communiqué de presse, Québec, le 17 février 2017, CNW Telbec, www.newswire.ca/fr/releases/archive/February2017/17/c5186.html.

2 Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés

Ce second objectif s'articule autour de deux stratégies d'action

Partager les informations produites afin de dégager collectivement des constats, des priorités d'action et des solutions possibles.

Le partage de l'information est essentiel lors du développement de consensus dans un environnement partenarial comme celui de la Commission. Cet élément constitue d'autant plus un défi considérant le volume et la diversité d'information disponible, ainsi que l'étendue du partenariat de la Commission.

Promouvoir les solutions permettant de pallier aux besoins de main-d'œuvre et de compétences.

La Commission assurera ainsi le leadership dans le partage et la diffusion¹² des informations stratégiques de même que dans la recherche de consensus sur les pistes de solution à mettre en œuvre pour répondre aux priorités qu'elle aura établies. Cela va également dans le sens des recommandations du VGQ.

3 S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel

Ce troisième objectif s'articule autour de trois stratégies d'action

Adapter ou développer l'offre de formation et d'apprentissage selon les besoins de la main-d'œuvre actuelle et future.

Les ministères et organismes partenaires de la Commission contribueront au plan d'action concerté par la mise en œuvre d'actions visant à répondre aux priorités ayant fait consensus. Plusieurs des actions identifiées ont également fait l'objet de consensus lors du Rendez-vous tenu en février 2017.

Accompagner la main-d'œuvre et les entreprises dans le développement et dans l'actualisation des compétences.

Les priorités sont articulées de manière à ce que les principaux bassins de main-d'œuvre puissent avoir accès à une formation arrimée aux besoins du marché du travail et qu'ils soient en mesure d'actualiser leurs compétences en fonction de l'évolution de ces besoins.

Améliorer le recrutement et la sélection de la main-d'œuvre étrangère en tenant compte des besoins de main-d'œuvre et des compétences.

Les principaux bassins sont :

- les jeunes qui combleront plus de la moitié des emplois créés d'ici à 2024¹³;
- les travailleuses et travailleurs en emploi ainsi que celles et ceux qui sont en recherche d'emploi;
- les travailleuses et travailleurs étrangers, temporaires et permanents.

¹² La Commission partagera les résultats de veille, d'analyses et de recherche d'intérêt public sur la plateforme Données Québec.

¹³ Source : *Le marché du travail et de l'emploi au Québec : perspectives à moyen et long terme*, Emploi-Québec, décembre 2015.

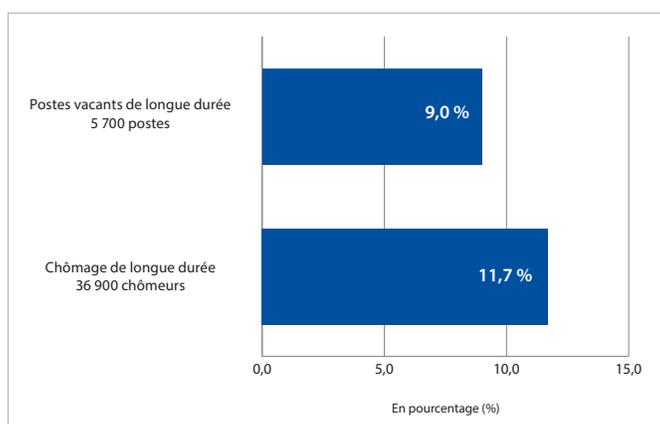
Décider et agir en concertation : Objectifs, indicateurs et cibles

Objectifs stratégiques	
<ol style="list-style-type: none">1. Identifier les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et les meilleures pratiques de formation.2. Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.3. S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel.	
Indicateurs pour l'ensemble des objectifs	Cibles
Degré d'utilisation des listes des professions en déficit de main-d'œuvre priorisées sur les plans national et régional.	Élevé
Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation réalisées ou en voie de l'être.	20 % en 2018 80 % en 2019 100 % en 2020
Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation réalisées ayant un degré de performance élevé.	70 %

Indicateurs de contexte sur l'état de situation de l'adéquation formation-compétences-emploi

Afin de contextualiser l'environnement dans lequel s'inscrit l'objectif stratégique de la Commission, trois indicateurs de contexte¹⁴ feront l'objet d'un suivi particulier : l'offre de main-d'œuvre, la demande de main-d'œuvre et l'évolution des déficits de main-d'œuvre. L'objectif est de suivre l'état de la situation de l'adéquation formation-compétences-emploi de manière générale puisque ces indicateurs dépendent d'un ensemble de facteurs macroéconomiques.

Graphique 5 Proportion du chômage de longue durée et de postes vacants de longue durée, 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Notes : Proportion de postes vacants depuis 90 jours et plus sur l'ensemble des postes vacants. Proportion de chômeurs de 52 semaines et plus sur l'ensemble des chômeurs.

L'offre de main-d'œuvre

Le chômage de longue durée est la principale manifestation de l'inadéquation entre les compétences recherchées et les emplois offerts, bien qu'il puisse aussi résulter d'autres causes (ex. : ralentissements économiques conjoncturels, variations saisonnières, changements technologiques et structurels de l'économie).

La demande de main-d'œuvre

Des postes vacants de longue durée, surtout lorsque conjugués avec un chômage de longue durée, laissent présumer l'existence d'une inadéquation durable avec les compétences recherchées.

L'évolution des déficits de main-d'œuvre des professions priorisées par la Commission

Les professions priorisées par la Commission constituent un sous-ensemble de la totalité des professions en déficit de main-d'œuvre identifiées par Emploi-Québec. Un diagnostic annuel sera réalisé afin de suivre l'évolution de ces déficits pour les professions priorisées par la Commission. Ce diagnostic prendra en compte les différents facteurs pouvant avoir une influence sur l'évolution des déficits observés (ex. : conjoncture économique, déclin démographique, etc.).

14 Mesure des éléments du contexte dans lequel s'inscrivent les actions du plan d'action concerté.

Source : www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/Glossaire_des_indicateurs_-_2009.pdf.

INFLUENCER : ACCROÎTRE L'INFLUENCE QU'EXERCENT LA COMMISSION ET SON RÉSEAU DE PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LES POLITIQUES, STRATÉGIES ET ORIENTATIONS AYANT DES INCIDENCES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE, L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'un des rôles pivot de la Commission est de conseiller les décideurs sur les besoins prioritaires et sur les actions à entreprendre pour leur répondre. Considérant les responsabilités accrues qui lui ont été dévolues, la Commission veillera à accroître davantage son influence auprès des décideurs politiques nationaux, régionaux et sectoriels.

Chacun des partenaires agit en ce sens dans son réseau respectif. Néanmoins, la force de la Commission réside dans la concertation pour parvenir à des consensus, tout en respectant le rôle et la contribution de chacun.

LA STRATÉGIE NATIONALE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre s'est tenu les 16 et 17 février 2017. Ce fut l'occasion de traiter des principales préoccupations des partenaires du marché du travail à l'égard du développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future.

Les partenaires membres de la Commission et de son réseau ont collaboré aux préparatifs du Rendez-vous, notamment lors de la consultation régionale menée par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'automne 2016, sous l'égide des conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

Lors de la clôture du Rendez-vous, le premier ministre a annoncé l'élaboration d'une Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail. Cette stratégie doit articuler les actions gouvernementales à mettre en œuvre à moyen et à long termes pour répondre aux enjeux soulevés au Rendez-vous.

Pour la Commission, l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre revêt un caractère stratégique pour s'assurer que les réponses proposées, et à venir, puissent s'arrimer aux priorités qui font consensus parmi ses partenaires, notamment celles dans le cadre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi.

Principaux leviers d'influence de la Commission

La production et la diffusion de ses avis et recommandations.

Au fil des années, la Commission a été sollicitée pour donner son avis à l'égard de certaines politiques et stratégies gouvernementales en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Plus récemment, elle s'est prononcée sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019 et sur le projet de politique de la réussite éducative. De plus, le ministre des Finances consulte régulièrement la Commission lors de ses consultations prébudgétaires.

Son réseau des partenaires du marché du travail.

Le réseau de la Commission joue également un rôle essentiel dans l'influence qu'exercent les partenaires du marché du travail. En effet, ces instances agissent dans leurs réseaux respectifs pour s'assurer que les décisions prennent en considération les besoins de leur milieu.

Le soutien de projets novateurs.

La Commission dispose de leviers permettant de soutenir des projets novateurs : le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et les Projets majeurs du Fonds de développement du marché du travail. Ces projets permettent d'explorer de nouvelles façons de faire, d'approfondir les connaissances sur des enjeux stratégiques pour la Commission et de mettre en œuvre des moyens d'apprentissage adaptés aux besoins des travailleuses et travailleurs et à ceux de leurs employeurs.

Un plan d'action sera mis en œuvre autour des objectifs stratégiques suivants

1 Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la Commission veut intervenir.

La Commission souhaite être proactive et travailler davantage en amont à la prise de décisions touchant des enjeux qui l'interpellent particulièrement, que ce soit auprès des autorités gouvernementales ou d'autres acteurs agissant auprès de la main-d'œuvre.

Ce premier objectif s'articule autour de deux stratégies d'action

Dégager des constats en vue d'établir des positions sur des enjeux stratégiques pour la Commission.

La Commission mènera des activités de veille et de recherche autour d'enjeux prioritaires qu'elle aura identifiés afin d'être en mesure de bien documenter les problématiques et d'en diffuser les constats. Ces activités constituent la matière première permettant à la Commission de formuler des avis et des recommandations aux décideurs.

Faire connaître les positionnements de la Commission auprès des instances concernées.

La Commission assurera la mise en valeur de ses positions et de son leadership en exerçant un rôle-conseil auprès du ministre et en entretenant une concertation étroite avec ses partenaires gouvernementaux et autres.

En outre, divers chantiers seront mis en œuvre afin d'améliorer ses moyens de communication et de diffusion pour accroître sa notoriété et maximiser son rayonnement auprès des acteurs des milieux concernés par les enjeux de main-d'œuvre et d'emploi.

2 Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la Commission et pour trouver les pistes de solution.

Des efforts additionnels doivent être mis en œuvre pour maximiser la force du réseau. En effet, des occasions de concertation entre les différentes instances demeurent peu exploitées et peuvent créer un effet de levier important sur l'influence de la Commission et de son réseau.

Ce second objectif s'articule autour de deux stratégies d'action

Mobiliser les réseaux autour de projets de concertation afin d'agir comme levier d'influence.

La Commission veillera à ce que les différents réseaux se concertent davantage afin d'identifier des enjeux prioritaires sur lesquels ils peuvent agir afin de mettre en œuvre des projets conjoints et d'influencer les décisions de manière efficace et structurante.

Bâtir des liens de communication forts entre les diverses instances partenariales du réseau.

La Commission déploiera des efforts particuliers pour rendre accessible en temps réel des informations sur les réalisations de l'ensemble des instances, par exemple sur les projets en cours et réalisés. La mise en commun de ces informations favorisera la concertation du réseau et en accroîtra son efficacité.

De plus, la Commission favorisera davantage les occasions d'échanges entre ses partenaires sur des enjeux prioritaires afin d'accroître la force du réseau dans l'identification des besoins et des solutions pour leur répondre.

Influencer :
objectifs, indicateurs et cibles

Objectifs stratégiques	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la Commission veut intervenir. 2. Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la Commission et trouver des pistes de solution. 	
Indicateurs pour l'ensemble des objectifs 1	Cibles
Nombre d'avis et de recommandations diffusés.	10/3 ans
Degré de prise en compte des avis et recommandations.	Élevé
Indice de perception des avis et recommandations de la part des instances décisionnelles qui les reçoivent.	Bonne perception
Indicateurs pour l'ensemble des objectifs 2	Cibles
Proportion des conseils régionaux et des comités sectoriels réalisant des actions conjointes ¹⁵ .	80 % des CRPMT 60 % des CSMO
Taux de satisfaction des clientèles visées par les actions conjointes réalisées par les conseils régionaux, les comités sectoriels et des projets soutenus par la Commission ¹⁶ .	80 %

15 Les instances visées sont les 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et les 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). Une première lecture est prévue au printemps 2018. La cible est calculée en fonction de l'ensemble des actions réalisées au cours des trois ans de la planification stratégique.

16 Les mécanismes d'évaluation seront déployés au cours de l'exercice 2018-2019. Par conséquent, une première lecture est prévue au printemps 2019.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – 2017-2020

MISSION – Dans une perspective de prospérité inclusive et par une action concertée, la Commission des partenaires du marché du travail :

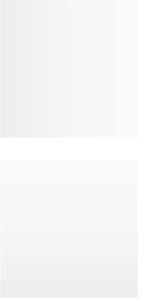
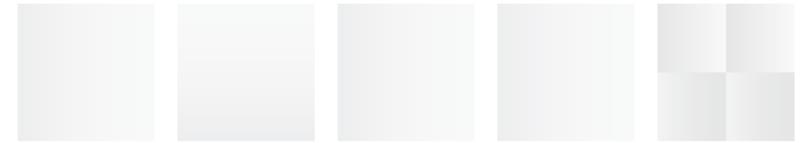
- oriente les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, particulièrement celles favorisant l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail;
- contribue au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail.

VISION – Par ses interventions et son influence, la Commission se veut la référence incontournable permettant au Québec de compter sur une main-d'œuvre compétente en mesure de répondre aux besoins du marché du travail.

VALEURS – Coopération, intégrité, respect, créativité, engagement.

ENJEUX	LES DÉSÉQUILIBRES ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE	L'EFFET DES MUTATIONS RAPIDES SUR LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE QU'ENTRAÎNENT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, SOCIAUX, ÉCONOMIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	DÉCIDER ET AGIR : PLAN D'ACTION CONCERTÉ EN ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DE LA CPMT ET DE SON RÉSEAU DE PARTENAIRES	
OBJECTIFS STRATÉGIQUES	<p>Améliorer en continu l'adéquation formation-compétences-emploi de concert avec les partenaires du marché du travail.</p>	
STRATÉGIES D'ACTION	<p>1 Approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation.</p>	<p>2 Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.</p>
ACTIONS	<p>1.1 Intégrer les aspects quantitatifs et qualitatifs dans le portrait des déséquilibres.</p> <p>1.2 Identifier, dans une perspective quinquennale, les compétences et les qualifications qui seront recherchées sur le marché du travail.</p> <p>1.3 Identifier les meilleures pratiques de formation permettant de combler les besoins de main-d'œuvre et de compétences.</p>	<p>2.1 Partager les informations produites afin de dégager collectivement des constats, des priorités d'action et des solutions possibles.</p> <p>2.2 Promouvoir les solutions permettant de pallier les besoins de main-d'œuvre et de compétences.</p>
ACTIONS	<p>1.1.1 Produire une liste nationale, une liste pour la RMR de Montréal et une liste par région, en intégrant l'aspect sectoriel des professions présentant des signes de déséquilibre sur le marché du travail à partir de données quantitatives et qualitatives.</p> <p>1.1.2 Documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques.</p> <p>1.2.1 Effectuer une veille pour identifier les compétences et les qualifications dont la main-d'œuvre québécoise aura besoin.</p> <p>1.3.1 Recenser les meilleures pratiques de formation au Québec, en Amérique du Nord et dans les pays de l'OCDE et en dégager les éléments les plus porteurs.</p> <p>1.3.2 Documenter les modes d'organisation de la formation destinée à la main-d'œuvre et leur accessibilité, notamment pour des clientèles sous-représentées sur le marché du travail.</p>	<p>2.1.1 Diffuser, auprès des instances nationales, régionales et sectorielles concernées, les listes des professions en déséquilibre pour favoriser leur prise en compte.</p> <p>2.1.2 Prioriser les professions en déficit de main-d'œuvre, documenter les causes (ex. : le nombre insuffisant de finissants du réseau public d'éducation) et trouver des solutions adaptées.</p> <p>2.1.3 Documenter les problématiques d'insertion et de maintien en emploi dans des professions, ou secteurs spécifiques ou relatifs à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, ainsi que les solutions envisageables.</p> <p>2.2.1 Réaliser des activités de promotion des métiers et des professions ayant de bonnes perspectives d'emploi sur les plans national et régional (ex. : la stratégie de promotion des métiers et des professions ayant des difficultés d'attraction dans les programmes de formation y menant).</p> <p>2.2.2 Diffuser les résultats de veille et d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétences (ex. : les meilleures pratiques de formation, les résultats du Rapport du comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes).</p>
ACTIONS	<p>3.1 Adapter ou développer l'offre de formation et d'apprentissage selon les besoins de la main-d'œuvre actuelle et future.</p> <p>3.2 Accompagner la main-d'œuvre et les entreprises dans le développement et dans l'actualisation des compétences.</p> <p>3.3 Améliorer le recrutement et la sélection de la main-d'œuvre étrangère en tenant compte des besoins de main-d'œuvre et de compétences.</p>	<p>3.1.1 Permettre, sous forme de projets-pilotes, l'accès à la formation professionnelle à temps partiel.</p> <p>3.1.2 Faciliter le démarrage de petites cohortes en formation professionnelle.</p> <p>3.1.3 Faciliter le démarrage de formations de courte durée conduisant à une attestation d'études collégiales.</p> <p>3.1.4 Encourager l'alternance travail-études.</p> <p>3.1.5 Réaliser des projets-pilotes de stages en milieu de travail dans le cadre de la formation professionnelle et technique.</p> <p>3.1.6 Intégrer les savoirs essentiels dans les métiers couverts par des normes professionnelles.</p> <p>3.1.7 Développer davantage la reconnaissance des compétences.</p> <p>3.1.8 Réviser l'offre de francisation en milieu de travail.</p> <p>3.1.9 Mieux intégrer l'offre de service en francisation et en reconnaissance des acquis et des compétences.</p> <p>3.1.10 Optimiser les processus d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation professionnelle et technique.</p> <p>3.1.11 Mettre en œuvre des mécanismes novateurs pour améliorer la gestion de la carte des programmes.</p> <p>3.2.1 Accroître l'attraction des formations menant à des professions prioritaires sur les plans national et régional.</p> <p>3.2.2 Soutenir la réponse aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences, notamment dans les petites entreprises.</p> <p>3.2.3 Aider les entreprises qui accueillent des stagiaires.</p> <p>3.2.4 Soutenir les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples.</p> <p>3.2.5 Élaborer et mettre en œuvre le Plan d'action numérique en éducation, en enseignement supérieur et en développement des compétences.</p> <p>3.2.6 Mettre en œuvre la stratégie « Propulser nos manufacturiers innovants ».</p> <p>3.3.1 Favoriser le recours à l'immigration temporaire pour les besoins non comblés en région.</p> <p>3.3.2 Réaliser des activités de promotion auprès des travailleuses et travailleurs spécialisés étrangers temporaires et auprès des étudiantes et étudiants étrangers diplômés afin de les inciter à immigrer de façon permanente.</p> <p>3.3.3 Améliorer le processus de sélection permanente des travailleuses et travailleurs qualifiés en tenant compte des besoins de main-d'œuvre.</p>
	INDICATEURS	CIBLES
	Degré d'utilisation des listes des professions en déficit de main-d'œuvre prioritaires sur les plans national et régional.	Élevé
	Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation réalisées ou en voie de l'être.	20 % en 2018 80 % en 2019 100 % en 2020
	Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation réalisées ayant un degré de performance élevé.	70 %

Note : Les indicateurs et leurs cibles visent à mesurer l'effet de la concertation et de l'influence exercées par la Commission auprès des partenaires et des décideurs qui mettent en œuvre des solutions pour répondre aux besoins du marché du travail qu'elle a identifiés. Ainsi, les résultats seront évalués en prenant en considération les résultats des solutions mises en œuvre et l'évolution d'indicateurs de contexte sur le marché du travail, tels que l'évolution des déséquilibres. De plus, des précisions sont présentées à l'annexe quant à l'objet et la portée de la mesure des trois indicateurs qualitatifs.



ENJEUX	L'EXERCICE PAR LA COMMISSION DE SON INFLUENCE			
	INFLUENCER : PLAN D'ACTION DE LA CPMT			
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	Accroître l'influence qu'exercent la Commission et son réseau de partenaires du marché du travail sur les politiques, les stratégies et les orientations ayant des incidences sur la main-d'œuvre, l'emploi et le développement des compétences.			
OBJECTIFS STRATÉGIQUES	1 Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la Commission veut intervenir, notamment dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre.		2 Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la Commission et trouver des pistes de solution.	
STRATÉGIES D'ACTION	1.1 Dégager les constats et établir des positions sur des enjeux stratégiques pour la Commission.	1.2 Faire connaître les positionnements de la Commission auprès des instances concernées.	2.1 Mobiliser les réseaux autour de projets de concertation afin d'agir comme levier d'influence.	2.2 Bâtir des liens de communication forts entre les diverses instances partenariales du réseau.
ACTIONS	<p>1.1.1 S'assurer que les outils de veille et de recherche répondent aux besoins de la Commission et de son réseau de partenaires du marché du travail.</p> <p>1.1.2 Effectuer de la veille et de la recherche sur des enjeux stratégiques, notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la Loi sur les compétences; ▪ les stages et la formation en milieu de travail; ▪ la gestion stratégique des ressources humaines; ▪ l'immigration. <p>1.1.3 Vulgariser et diffuser les résultats de veille et de recherche auprès des partenaires en vue d'obtenir un positionnement pour la production d'avis et de recommandations sur les enjeux stratégiques étudiés.</p> <p>1.2.1 Participer à l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre.</p> <p>1.2.2 Produire et diffuser des avis ou des recommandations sur des enjeux d'intérêt pour la Commission, principalement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ des infolettres trimestrielles; ▪ des mémoires; ▪ une synthèse annuelle de l'état de situation sur des enjeux prioritaires pour la Commission. <p>1.2.3 Améliorer ses moyens de communication et de diffusion par l'utilisation accrue des technologies de l'information, notamment par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la refonte du site web de la Commission pour qu'il devienne la porte d'entrée en matière d'adéquation formation-compétences-emploi; ▪ l'utilisation de réseaux sociaux avec les partenaires et les acteurs des milieux de travail, de l'éducation et économiques. 		<p>2.1.1 Systématiser la concertation des différentes instances pour la mise en œuvre de projets conjoints, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ identifiant des projets conjoints dans les planifications annuelles; ▪ consultant les partenaires concernés dans le cadre de dépôts de projets. <p>2.1.2 Soutenir des projets pilotes de concertation innovants, expérimentaux et ayant des retombées structurantes au regard d'enjeux stratégiques pour la Commission.</p> <p>2.1.3 S'assurer d'une contribution efficace du réseau en réponse aux besoins des partenaires.</p> <p>2.2.1 Mettre en place des moyens de communication constants et durables pour encourager les échanges entre les diverses instances, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le déploiement d'une plateforme sur les projets en cours et réalisés; ▪ la promotion des bons coups des diverses instances; ▪ des rencontres conjointes annuelles de l'ensemble du réseau des partenaires; ▪ des rencontres biannuelles entre le président de la Commission et les présidents des conseils régionaux; ▪ des rencontres biannuelles entre le président de la Commission et les présidences des comités sectoriels de main-d'œuvre. <p>2.2.2 Organiser des colloques, forums et événements d'envergure sur des enjeux d'intérêt pour la Commission.</p>	
	INDICATEURS	CIBLES	INDICATEURS	CIBLES
	Nombre d'avis et de recommandations diffusés.	10 en trois ans	Proportion des conseils régionaux et des comités sectoriels réalisant des actions conjointes.	CRPMT : 80 % CSMO : 60 %
	Degré de prise en compte des avis et recommandations.	Élevé	Taux de satisfaction des clientèles visées par les actions conjointes réalisées par les conseils régionaux, les comités sectoriels et des projets soutenus par la Commission.	80 %
	Indice de perception des avis et des recommandations de la part des instances décisionnelles qui les reçoivent.	Bonne perception		

ORGANISATIONS REPRÉSENTÉES À LA COMMISSION



NOS PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX

MEMBRES D'OFFICE

M^{me} Line Bérubé
Sous-ministre,
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M^{me} Johanne Bourassa
Sous-ministre associée,
responsable d'Emploi-Québec et secrétaire générale
de la Commission des partenaires du marché du travail

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

M. Philippe Dubuisson
Sous-ministre associé aux politiques économiques,
ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

M^{me} Anne-Marie Lepage
Sous-ministre adjointe à l'éducation préscolaire
et à l'enseignement primaire et secondaire,
ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

M. Simon Bergeron
Sous-ministre adjoint à l'enseignement supérieur,
ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

M^{me} Manon Lecours
Sous-ministre adjointe aux territoires,
Secrétariat à la région métropolitaine,
ministère des Affaires municipales
et de l'Occupation du territoire

M. Jacques Leroux
Sous-ministre adjoint
à la performance, au développement
et au soutien à la transformation,
ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Mme Diane Lemieux
Présidente-directrice générale,
Commission de la construction du Québec

INVITÉ

M. Claude Bédard
Directeur général, Bureau de coopération interuniversitaire

ANNEXE

PRÉCISIONS CONCERNANT LES INDICATEURS QUALITATIFS

Degré d'utilisation des listes des professions en déficit de main-d'œuvre sur les plans national et régional

L'indicateur vise à évaluer à partir d'un questionnaire et d'une grille d'analyse dans quelle mesure les listes sont utilisées par les partenaires de la Commission et son réseau et ont été intégrées dans la prise de décision pour répondre aux déséquilibres observés. Les informations complémentaires demandées aux partenaires dans le cadre de la reddition de compte viendront compléter l'information quant aux retombées de l'utilisation des listes (par exemple : hausse d'inscription et de finissant dans un programme de formation, hausse du nombre d'immigrants qualifiés reçus, mise en place ou adaptation de programmes, etc.).

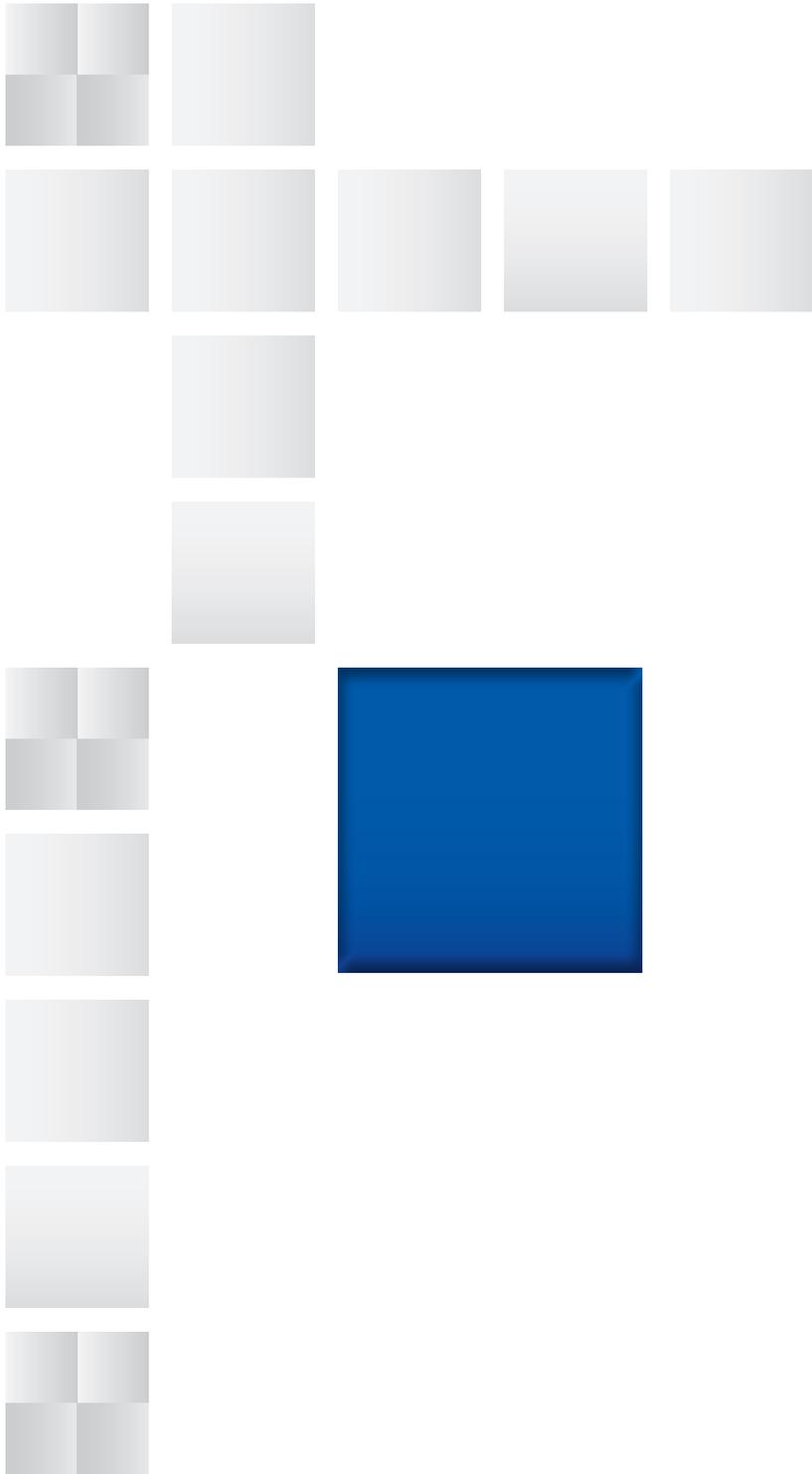
Degré de prise en compte des avis et recommandations

L'indicateur vise à mesurer à partir d'une grille d'analyse le degré de prise en compte par les instances des avis et recommandations diffusées par la Commission. Pour le calcul de la cible, une évaluation de chaque avis formel de la Commission sera réalisée. Soit les avis :

- ayant fait l'objet d'un consensus par l'Assemblée délibérante par résolution ou validation électronique formelle de l'ensemble des membres votants;
- déposés dans le cadre d'une consultation, privée ou publique, du gouvernement, d'un ministère ou d'un organisme;
- diffusés auprès des réseaux des partenaires et des milieux afférents (entreprises, développement économique, politique, etc.);
- diffusés sur le site web de la Commission.

Indice de perception des avis et recommandations de la part des instances décisionnelles qui les reçoivent

L'indicateur vise à mesurer à partir d'un questionnaire et d'une grille d'analyse la perception des instances décisionnelles en termes d'effet et de la valeur ajoutée et la qualité des avis déposés, à savoir si l'avis a contribué à la réflexion et à la prise de décision.



**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 