

PLAN STRATÉGIQUE 2024-2029

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

PLAN STRATÉGIQUE 2024-2029

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

On peut consulter le présent document dans le site de la Commission des partenaires du marché du travail, à l'adresse www.cpmv.gouv.qc.ca.

Rédaction

Commission des partenaires du marché du travail

Édition

Direction générale des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Novembre 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-98741-3 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays

© Gouvernement du Québec – 2024

MESSAGE DE LA MINISTRE



Madame Nathalie Roy

Présidente de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A3

Madame la Présidente,

Je vous présente, conformément aux exigences de la Loi sur l'administration publique, le Plan stratégique 2024-2029 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ce document précise les orientations et les engagements de la CPMT pour les cinq prochaines années en fonction de sa mission et du cadre légal qui définit son action.

En raison de sa mission, la CPMT travaille avec des organisations liées aux différents secteurs d'activité économique, aux régions, aux personnes éloignées du marché du travail, aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux employeurs de même qu'avec des organismes communautaires spécialisés en employabilité et des organisations du milieu de l'enseignement, qui mettent en commun leurs ressources et leurs points de vue pour favoriser la mise en place de mesures et politiques visant le développement des compétences de la main-d'œuvre et le succès des entreprises du Québec.

La collaboration de toutes ces parties vise également à répondre aux enjeux majeurs de l'économie et du monde du travail en fonction des transformations démographiques, technologiques et environnementales en cours. À cet égard, le développement et le rehaussement des compétences des travailleuses et des travailleurs sont essentiels pour améliorer la productivité et pour trouver des solutions efficaces aux grands défis des prochaines années.

Le Plan stratégique 2024-2029 présente les priorités sur lesquelles les partenaires du marché du travail proposent de travailler pour faciliter l'atteinte de ces objectifs fondamentaux.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments les plus respectueux

La ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Côte-Nord,

A handwritten signature in blue ink that reads "Kateri J." The signature is fluid and cursive, with a large initial 'K' and a stylized 'J'.

Kateri Champagne Jourdain

Québec, novembre 2024

MESSAGE DU PRÉSIDENT



Madame Kateri Champagne Jourdain

Ministre de l'Emploi

Ministre responsable de la région de la Côte-Nord

425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage

Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

Conformément aux exigences de la Loi sur l'administration publique, j'ai l'honneur de vous présenter le Plan stratégique 2024-2029 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), approuvé par son assemblée délibérante.

Le Plan stratégique de la CPMT s'arrime avec les cycles décisionnels relatifs à l'exercice de ses attributions légales, mais, surtout, il met de l'avant les rôles et responsabilités qui sont au cœur de sa mission. Celle-ci lui confère un rôle clé, à la fois stratégique et de conseil dans les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, mais aussi dans la mobilisation et la concertation de son réseau de partenaires du marché du travail, lesquels se font l'écho fidèle des réalités du terrain et des enjeux actuels et futurs du marché de l'emploi.

La CPMT s'est d'ailleurs appuyée sur l'engagement et l'intelligence collective des partenaires de son réseau pour élaborer ce nouveau plan stratégique. Portés par l'ambition d'un Québec prospère et inclusif, les membres de son assemblée délibérante et ceux de ses groupes de travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs représentatifs des clientèles éloignées du marché du travail, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, le Conseil emploi métropole ainsi que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont tous apporté une contribution soutenue et active à cette démarche de planification.

Par ailleurs, une grande consultation virtuelle et des ateliers de co-construction ont permis d'identifier nombre de thèmes prioritaires et transversaux sur lesquels il sera impératif d'agir dans les années à venir. Pour ce faire, ce plan propose de s'orienter vers l'avenir pour les cinq prochaines années selon une vision porteuse, en s'appuyant sur trois grands enjeux stratégiques, des orientations inspirantes, des objectifs clairs et des cibles de résultats favorisant la réalisation d'actions qui permettront d'accroître encore plus la collaboration et la mobilisation des partenaires du marché du travail tout autant que leur influence sur l'évolution et l'alignement des politiques et des services publics touchant l'emploi et la main-d'œuvre.

Dans le cadre de sa planification stratégique 2024-2029, la CPMT a voulu tirer parti encore davantage de l'expertise de son réseau en mettant en avant sa capacité à exercer de l'influence, à émettre des recommandations reflétant les priorités du marché du travail, à communiquer stratégiquement aussi bien pour s'enrichir d'initiatives et de pratiques prometteuses que pour les faire connaître et rayonner, ainsi qu'à créer des occasions de rehausser toujours plus le niveau de connaissances et de compétence des partenaires de son réseau de même que le dynamisme de son dialogue social et de sa concertation. Elle s'est employée à rehausser aussi sa performance organisationnelle, en passant par la mobilisation de l'équipe de son secrétariat, pour s'assurer de réaliser sa mission et ses mandats.

Pour soutenir le développement de solutions novatrices et structurantes, qui suscitent l'adhésion et qui ont des effets réels et durables, la CPMT invite donc l'ensemble des acteurs concernés à s'impliquer dans la mise en œuvre de son Plan stratégique 2024-2029. Cette vision incarne la volonté de la CPMT d'assumer pleinement son rôle de leader innovant et mobilisateur pour contribuer activement à l'essor économique du Québec.

En terminant, je tiens à remercier l'ensemble des membres et partenaires de la CPMT, M. Roger Tremblay, sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT, son équipe ainsi que celle du Secrétariat de la CPMT, et à saluer leur contribution engagée dans les travaux ayant mené à la réalisation de ce plan stratégique.

Les années à venir seront riches en défis, mais aussi en occasions pour la CPMT de démontrer sa contribution à la vivacité du marché du travail du Québec.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, mes salutations distinguées.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jean Lortie', with a stylized flourish at the end.

Jean Lortie

Montréal, novembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA MINISTRE	III
MESSAGE DU PRÉSIDENT	V
L'ORGANISATION EN BREF	1
Mission	1
Vision	2
Valeurs	2
Chiffres clés	3
ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT	4
Contexte externe	4
Contexte interne	10
CHOIX STRATÉGIQUES	13
Enjeu stratégique 1	
Influence et rayonnement de la CPMT et de son réseau de partenaires	13
Orientation 1	
Exercer une influence sur les politiques, les stratégies, les grands dossiers gouvernementaux et l'utilisation des fonds liés au marché du travail, soit le Fonds de développement du marché du travail et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	13
Objectif 1.1	
Porter à l'attention de la ministre de l'Emploi et à celle des ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la CPMT des recommandations reflétant les priorités du marché du travail	14
Orientation 2	
Communiquer stratégiquement l'expertise et les réalisations de la CPMT et celles de son réseau	15
Objectif 2.1	
Augmenter la visibilité de la CPMT et celle de son réseau	16

Enjeu stratégique 2	
Concertation dynamique et mobilisée	17
Orientation 3	
Assurer un rôle mobilisateur auprès du réseau des partenaires du marché du travail	17
Objectif 3.1	
Créer des occasions de concertation et de mise en commun des expertises entre les partenaires du réseau de la CPMT	17
Objectif 3.2	
Maintenir le taux de satisfaction des membres et des partenaires à l'égard du fonctionnement de la CPMT, de ses instances et de ses stratégies de concertation	18
Enjeu stratégique 3	
Performance organisationnelle	19
Orientation 4	
Conserver un environnement de travail stimulant	19
Objectif 4.1	
Maintenir le niveau de mobilisation du personnel de l'équipe du Secrétariat de la CPMT	19

TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN STRATÉGIQUE 2024-2029 22

L'ORGANISATION EN BREF

Créée en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) occupe une place centrale au sein du monde de la main-d'œuvre et de l'emploi au Québec. Lieu de concertation national, elle réunit des organisations représentatives du marché du travail : employeurs, main-d'œuvre, acteurs du milieu de l'enseignement, organismes communautaires en développement de l'employabilité et ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la CPMT. Cette dernière joue ainsi un rôle d'interface entre les partenaires du marché du travail et l'État québécois pour définir les besoins en développement de la main-d'œuvre au regard de la réalité du marché du travail.

La CPMT est un organisme public assujéti à la Loi sur l'administration publique. Ses attributions et ses responsabilités sont définies par deux lois distinctes ainsi que par une entente de partenariat conclue en 2016 avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale¹. De plus, son fonctionnement et son cadre de gestion sont assujétis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences.

La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT; elle détermine son rôle, ses mandats et ses responsabilités. C'est en vertu de cette loi que la CPMT participe à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Elle participe aussi à la prise de décisions relatives aux mesures et aux programmes relevant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans ces domaines.

Mission

Dans une perspective de prospérité inclusive et par une action concertée, la CPMT

- 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.

La CPMT assure la réalisation de sa mission en s'appuyant sur la force, la représentativité et l'engagement de tout son réseau de partenaires du marché du travail.

1. Il s'agit de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et de l'entente de partenariat entre la CPMT et le ministre.

Vision

La CPMT maintient la vision adoptée dans le cadre de sa planification stratégique 2020-2024, soit mettre en commun l'intelligence collective de ses partenaires, de ses collaborateurs ainsi que de son personnel au bénéfice de la main-d'œuvre et des entreprises de façon à optimiser l'utilisation de tous les leviers à sa disposition.

Énoncé de la vision :

Un leader innovant, mobilisateur des acteurs clés prêts à relever les défis actuels et futurs du marché du travail.

Le marché du travail du Québec fait face à une combinaison jamais observée de défis sociaux, environnementaux, technologiques et économiques qui ont occasionné des changements majeurs au cours des dernières années.

Cette vision incarne particulièrement la volonté de la CPMT d'assumer pleinement son leadership, en concertation avec ses partenaires, et de soutenir l'innovation afin de contribuer activement à l'essor économique du Québec, peu importe les défis de main-d'œuvre à relever au cours des cinq prochaines années.

Valeurs

Les actions entreprises par la CPMT sont en cohérence avec les cinq valeurs de l'administration publique québécoise, à savoir la compétence, la loyauté, le respect, l'intégrité et l'impartialité.

La CPMT a choisi de se doter de trois valeurs distinctives, soit la coopération, l'ambition et l'innovation. Ces valeurs ont pour objectif d'inspirer et de guider son réseau de partenaires du marché du travail et tout particulièrement les membres de l'assemblée délibérante et le personnel du Secrétariat de la CPMT.

Coopération : Tous s'engagent dans une action collective concertée et ont un objectif en commun, c'est-à-dire un marché du travail prospère et inclusif adapté aux défis actuels et futurs.

Ambition : Tous démontrent la volonté profonde d'être des acteurs de changement et d'exercer une influence par des actions collectives mises en place pour atteindre des objectifs ambitieux.

Innovation : Tous privilégient des moyens ou des options permettant une plus grande agilité ou présentant un caractère de nouveauté dans un écosystème bien établi ou en pleine effervescence.

Chiffres clés

CHIFFRES CLÉS	DESCRIPTION
20	Nombre moyen de conseils et de recommandations émis annuellement par la CPMT à l'intention de la ministre et des ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la CPMT.
19	Nombre de membres de la CPMT nommés par le gouvernement.
55	Nombre d'organisations composant le réseau de partenaires du marché du travail de la CPMT : <ul style="list-style-type: none">• 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail et le Conseil emploi métropole (représentant respectivement les régions et la région métropolitaine de Montréal);• 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (représentant les secteurs d'activité économique);• 8 comités consultatifs (représentant les groupes sous-représentés sur le marché du travail).
1 000	Nombre de personnes qui s'impliquent dans le réseau de partenaires de la CPMT.
7 314	Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux de la CPMT.

ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Contexte externe

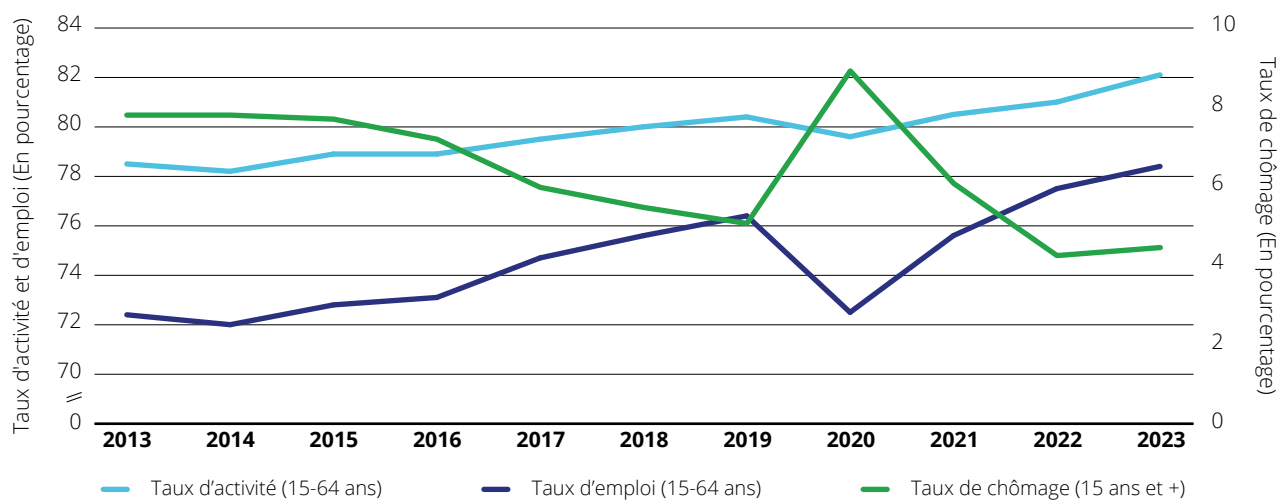
L'économie du Québec au ralenti

Après une reprise de l'économie plus rapide que prévu au sortir de la pandémie, le contexte inflationniste et l'augmentation prolongée des taux d'intérêt freinent actuellement la croissance économique au Québec. Le PIB réel du Québec n'a augmenté que de 0,2 % en 2023. Dans son budget 2024-2025², le gouvernement du Québec prévoit une faible croissance (+0,6 %) pour 2024 et souligne qu'il faudra attendre 2025 pour observer une amélioration tangible des conditions économiques. La progression du PIB réel devrait alors s'accélérer et atteindre 1,6 %. Dans la mise à jour économique de novembre 2023, le gouvernement du Québec prévoit une hausse de 0,7 % du PIB réel pour 2024, alors que d'autres économistes prévoient plutôt une stagnation de l'économie québécoise. Une croissance annuelle moyenne se situant entre 1,5 % et 2 % est ensuite prévue entre 2025 et 2028.

Un marché du travail encore tendu, mais en légère perte de vitesse

Malgré le ralentissement économique des derniers mois, la majorité des indicateurs du marché du travail demeurent au vert au Québec. Les taux d'activité (82,1 %) et d'emploi des 15-64 ans (78,4 %) ont atteint des sommets en 2023 et sont d'ailleurs les plus élevés au Canada.

Évolution des principaux indicateurs du marché du travail (Données annuelles)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0327-01, adapté par la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail.

2. Plan budgétaire du Québec – Mars 2024.

Les chiffres des derniers trimestres de 2023 laissent cependant croire que le marché du travail québécois est en légère perte de vitesse. Le taux de chômage a augmenté au cours de la dernière année au Québec, passant de 4,0 % à 4,7 % entre janvier et décembre 2023, alors que ceux de l'Ontario et de l'ensemble du Canada s'établissaient respectivement à 6,3 % et à 5,8 % à la fin de l'année.

Le nombre total de postes vacants est également en baisse, passant d'un sommet de 247 135 postes vacants atteint au quatrième trimestre de 2021 à 164 620 au quatrième trimestre de 2023. Par ailleurs, les tensions sur le marché du travail semblent s'atténuer, alors que le ratio chômeurs/postes vacants augmente. Celui-ci est passé d'un creux de 0,8 en 2022 à 1,4 au quatrième trimestre de 2023. Malgré tout, le marché du travail demeure sous une certaine tension, notamment dans des secteurs comme la santé et les services sociaux, l'hébergement et la restauration, le commerce de détail et la fabrication.

Enfin, un peu plus de 30 % des postes vacants n'exigent aucune scolarité minimale et près de 50 % exigent tout au plus un diplôme d'études secondaires. Ces postes, souvent moins bien rémunérés, sont plus difficiles à pourvoir en raison du contexte de rareté de main-d'œuvre.

Perspectives à moyen et long terme

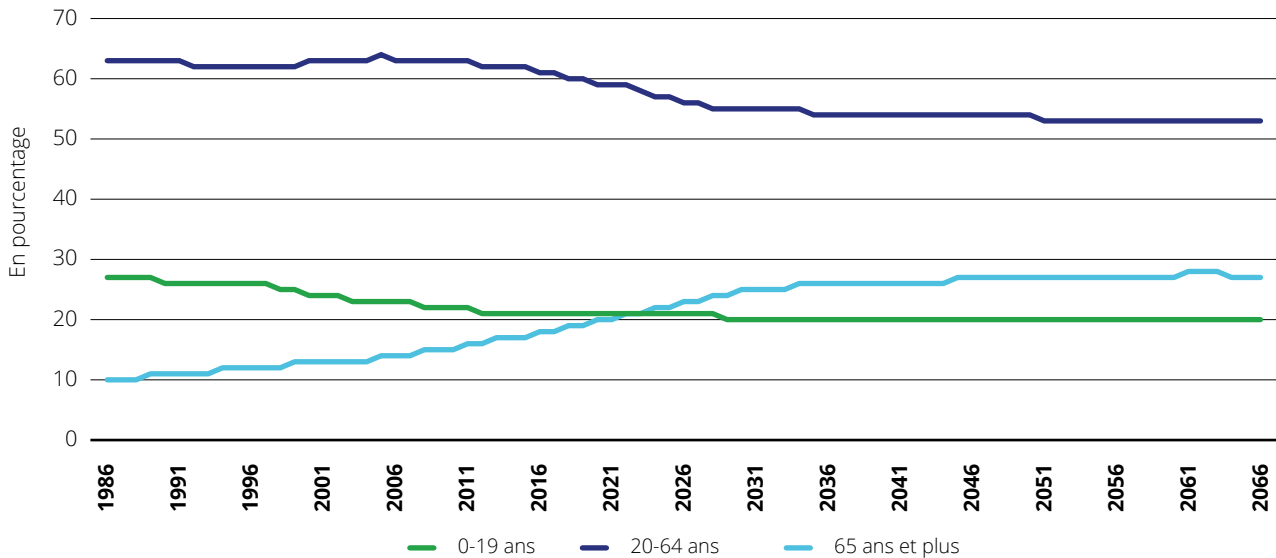
En cohérence avec la politique monétaire restrictive et la faible croissance économique prévue au Québec en 2024, on devrait s'attendre à la poursuite du ralentissement de la croissance de l'emploi et à celle de la hausse du taux de chômage. Selon différents scénarios des principales institutions financières, ce dernier pourrait atteindre en 2024 un pic se situant entre 5,1 % et 5,8 %. Étant donné l'amélioration de l'économie québécoise attendue pour 2025, il est prévu que ce dernier descende pour se situer entre 3,7 % et 4,7 % d'ici 2028. Quant à l'emploi, il devrait connaître une plus faible croissance ou stagner en 2024 avant de reprendre un rythme plus soutenu dans les années suivantes.

Selon les prévisions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, près de 1,6 million d'emplois seront pourvus au Québec au cours de la période 2022-2031 par des personnes qui n'étaient pas sur le marché du travail. La grande majorité de ces emplois, soit 71 % d'entre eux, sera pourvue afin de remplacer les départs à la retraite. Pour le reste, il s'agira d'une création nette d'emplois due à l'expansion de l'emploi attribuable à la croissance économique. Selon ces prévisions, 93 % de ces postes exigeront au minimum un diplôme d'études collégiales.

Un défi démographique important

Le vieillissement de la population freinera la croissance de la population active. Le poids démographique du principal bassin de travailleurs est en baisse. Selon les dernières projections publiées par l'Institut de la statistique du Québec, le poids démographique des 20-64 ans devrait diminuer continuellement au cours des prochaines décennies, passant de 59 % en 2022 à 53 % en 2066.

Part de la population selon le groupe d'âge, 1986-2066

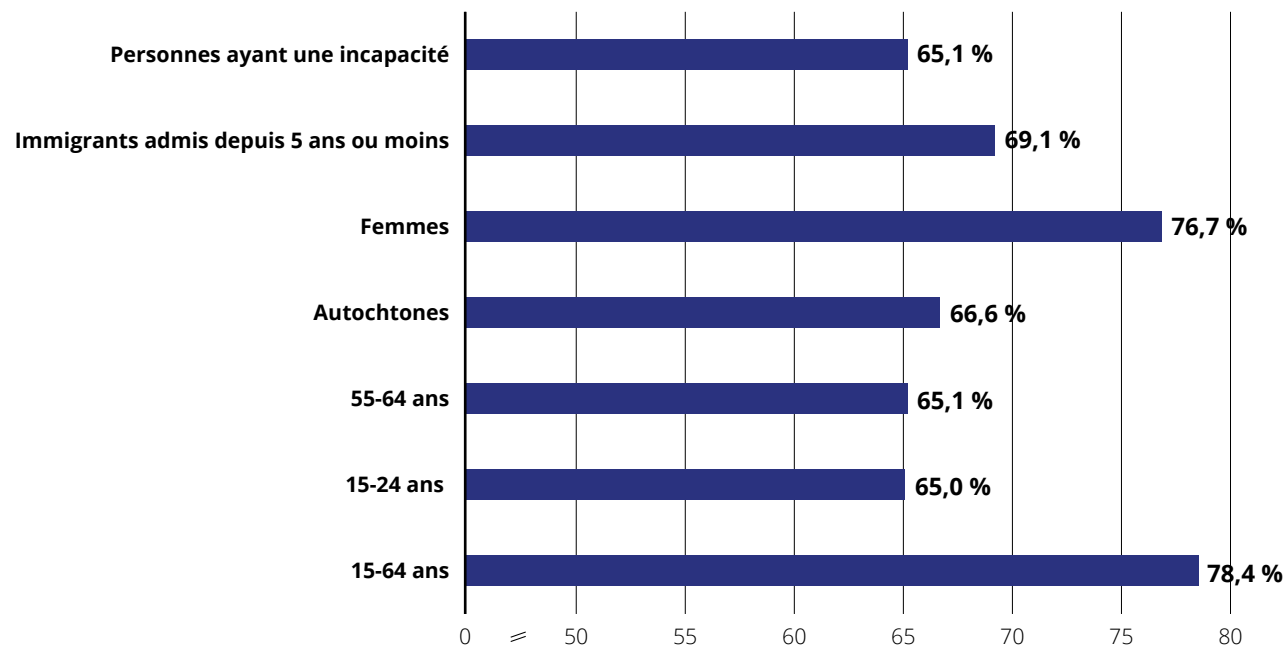


Source : Institut de la statistique du Québec, scénario Référence A2022, adapté par la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail.

La croissance démographique du Québec repose aujourd'hui davantage sur l'immigration internationale que sur l'accroissement naturel. Après avoir accueilli 68 700 immigrants en 2022, un sommet historique des 50 dernières années, le Québec en a admis 52 800 en 2023. Il faut ajouter à ce nombre un nombre croissant de résidents non permanents. Selon les données publiées par Statistique Canada, le nombre de résidents non permanents a, lui aussi, atteint un sommet historique au Québec au 1^{er} juillet 2024. Leur nombre a bondi de 38 % entre 2023 et 2024, passant de 426 000 à 588 000 personnes. De ces 588 000 résidents non permanents, près de 325 000 possédaient un permis de travail, avec ou non un permis d'études, et près de 112 000 étaient des demandeurs d'asile qui possédaient un permis de travail, accompagné ou non d'un permis d'études.

En dehors de l'immigration, le bassin de travailleurs potentiels demeure limité. Le Québec peut encore espérer accroître la participation au marché du travail de certains groupes sous-représentés, notamment les Autochtones, les immigrants admis depuis cinq ans ou moins, les travailleurs expérimentés, les jeunes, les personnes handicapées et les femmes, mais sa marge de manœuvre est mince. Malgré les avancées des dernières années, certains obstacles demeurent. L'éclairage qu'apportent les comités consultatifs sur les obstacles qui freinent l'intégration de ces différents groupes est donc d'une importance cruciale puisqu'il vise à accroître leur participation au marché du travail.

Taux d'emploi selon certaines caractéristiques sociodémographiques (Données annuelles 2023)



* 15-64 ans (sauf indication contraire)

** Il s'agit des données annuelles 2023, sauf pour les personnes ayant une incapacité (2022).

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, tableau adapté par la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail.

Le Québec doit accroître sa productivité

Malgré un rattrapage récent, le Québec accuse depuis fort longtemps un retard en termes de productivité par rapport à l'Ontario et à un grand nombre de pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). La faiblesse de l'investissement privé au Québec, en particulier dans les nouvelles technologies, a limité les gains de productivité. Les entreprises québécoises doivent accroître leurs investissements pour réduire leur dépendance aux ressources humaines, et ce, dans un contexte où le marché du travail est sous tension en raison du vieillissement de la population.

Aux prises avec un bassin de main-d'œuvre relativement limité, le Québec doit s'ajuster en créant davantage de valeur par heure travaillée. À cet effet, le Québec et ses entreprises doivent miser sur l'aspect qualitatif du travail en investissant davantage dans l'automatisation et d'autres technologies récentes, comme l'intelligence artificielle, en maximisant l'organisation du travail et les processus de production et, enfin, en favorisant le rehaussement et la mise à jour des compétences des travailleurs.

Virage technologique et transformation numérique

Le virage numérique et technologique des entreprises québécoises est essentiel pour assurer leur croissance, améliorer leur productivité et faire face à la rareté de main-d'œuvre. Selon les données du *Baromètre industriel québécois* publiées en 2023 par l'association Sous-traitance industrielle Québec, 52 % des manufacturiers du Québec affirment avoir implanté des technologies numériques afin de pallier les enjeux de main-d'œuvre³.

L'intelligence artificielle pourrait s'avérer un vecteur important dans le processus d'innovation des organisations. Le Québec, qui est reconnu aujourd'hui dans le monde comme un leader en intelligence artificielle⁴, devra demeurer vigilant face à la concurrence. L'attraction, la rétention et la formation de nouveaux talents dans ce domaine seront d'une grande importance.

Le taux de pénétration des outils et des applications d'intelligence artificielle reste, malgré tout, marginal au sein des entreprises au Québec. Les derniers résultats de l'Enquête sur les technologies de pointe (2022) de Statistique Canada⁵ révèlent que seulement 2,5 % de celles-ci ont adopté une technologie liée à l'intelligence artificielle. Au Canada, le taux d'adoption était légèrement supérieur à 3,1 %. Le manque d'expertise en la matière au sein des entreprises serait l'un des obstacles principaux à son adoption.

Une économie plus verte pour contrer les effets des changements climatiques

Le gouvernement du Québec annonçait en 2020 son Plan pour une économie verte 2030, un ensemble de programmes et mesures visant à favoriser la transition climatique et énergétique du Québec afin de lui permettre d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. À cette fin, le Québec a notamment décidé de miser sur le développement d'une importante filière batterie, qui contribuera notamment à l'électrification des transports.

Quant à la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028, elle établit en tant que priorité pour les ministères et organismes du gouvernement du Québec l'appui au développement des compétences de la main-d'œuvre pour soutenir la transition verte. On y affirme que la formation et l'acquisition de nouvelles compétences par la main-d'œuvre sont nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail et pour permettre au Québec d'atteindre les objectifs ambitieux qu'il s'est donnés.

EnviroCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en environnement, a conclu dans son *Étude prospective de la main-d'œuvre et des emplois liés à la transition verte et aux changements climatiques* (2023) que le Québec connaîtrait, du fait de la mise en œuvre des mesures liées à la transition verte amorcée, une création potentielle de 8 600 emplois. La lutte contre les changements climatiques et l'application de nouveaux savoir-faire relatifs au développement durable nécessitent de l'innovation, des technologies nouvelles, mais aussi des travailleurs dont les compétences correspondent aux besoins émergents.

3. *Baromètre industriel québécois*, Sous-traitance industrielle Québec, 2023.

4. Selon le plus récent palmarès Global AI Index établi par Tortoise Media, le Québec se classe au septième rang mondial des nations sur le plan de la mise en œuvre de l'intelligence artificielle et sur ceux de l'investissement et de l'innovation dans cette technologie (<https://forumia.quebec/nouvelles/nouvelles-de-l-ecosysteme/le-quebec-7e-puissance-mondiale-en-ia>).

5. Statistique Canada, Enquête sur les technologies de pointe (2022), table 27-10-0397-01, juillet 2023.

Pour assurer la réussite de cette transition verte dans un contexte où la main-d'œuvre se fait rare, il sera essentiel de maximiser l'adéquation entre l'offre et la demande de travailleurs. De plus, un effort sera requis sur le plan de la mobilité de la main-d'œuvre et sur celui des investissements en formation. Il faudra, par exemple, assurer la requalification des travailleurs des secteurs moins porteurs et leur transition vers des secteurs d'avenir.

Miser sur l'éducation et la formation

Pour améliorer sa productivité, opérer un virage numérique et technologique optimal et permettre sa transition verte, le Québec devra miser sur la formation, qu'elle soit de niveau universitaire, collégial ou professionnel.

De manière plus globale, il sera essentiel d'améliorer les niveaux de littératie, de numératie et de littératie numérique des Québécois. De même, améliorer les connaissances des Québécois concernant la littératie environnementale sera essentiel pour permettre à ceux-ci de comprendre les enjeux écologiques et de contribuer activement à l'atteinte des objectifs liés à la transition verte.

Le Québec devra notamment chercher à améliorer son taux de diplomation universitaire. Selon les données du dernier recensement, 29,5 % des personnes âgées de 25 à 64 ans détenaient un grade universitaire au Québec en 2021. Il s'agit d'une hausse de 4,0 points de pourcentage par rapport à 2016, mais le Québec accuse toujours un retard dans ce domaine par rapport à l'Ontario (36,8 %), à l'Alberta (31,1 %), à la Colombie-Britannique (35,0 %) et au Canada dans son ensemble (32,9 %). L'écart s'est, de plus, accru entre 2006 et 2021.

Un Grand Montréal qui se démarque mais qui demeure fragile face à la forte compétitivité des métropoles sur la scène internationale

Le marché du travail du Grand Montréal a suscité l'envie de plusieurs métropoles en récupérant rapidement les emplois perdus lors de la crise sanitaire. L'essor qui s'en est suivi a mené à une croissance soutenue de l'emploi, à la hausse des niveaux pré-pandémiques en termes de taux d'emploi et de taux de chômage, à l'atteinte du plein emploi et à une nette amélioration de l'intégration des individus issus des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Malgré ces améliorations importantes, la métropole n'est plus en tête du peloton, et sa productivité demeure un défi. Elle peine à rattraper le niveau des autres métropoles nord-américaines. Or, la compétitivité entre métropoles est féroce en matière de développement, d'attractivité et de rétention des talents.

La crise sanitaire terminée, les traces qu'elle a laissées persistent dans des secteurs clés pour Montréal, notamment l'hébergement, la restauration, le transport et la logistique. Elle continue de contribuer à une augmentation des exigences et de la mobilité de la main-d'œuvre. Le centre-ville est également toujours affecté par les effets collatéraux du télétravail, qui touchent 40 % des emplois de la métropole.

Le resserrement du marché du travail attribuable à l'essor récent s'estompe, à l'instar de l'intégration améliorée des individus issus des groupes sous-représentés sur le marché du travail, alors que les postes vacants demeurent élevés, ce qui indique un certain déséquilibre quantitatif, mais également un déséquilibre entre les compétences du bassin de main-d'œuvre disponible et les besoins du marché du travail. Ainsi, les besoins de requalification et de rehaussement des compétences demeurent criants et doivent être au cœur de la croissance de la métropole, locomotive économique du Québec.

Un Québec diversifié, avec des enjeux et défis multiples

Le marché du travail se porte bien dans la région métropolitaine de recensement de Québec et dans la majorité des régions du Québec; il est très dynamique. La majorité des régions sont d'ailleurs en situation de plein emploi, affichant des taux de chômage sous la barre des 4 % et parfois même des 3 %. Les postes vacants y sont souvent nombreux, et le recrutement de travailleurs y demeure un défi. Le vieillissement de la population, un enjeu important qui frappe l'ensemble du Québec, touche particulièrement certaines régions plus éloignées des grands centres urbains. De plus, les régions hors de la région métropolitaine de recensement de Montréal, malgré une récente amélioration, éprouvent davantage de difficultés à attirer les personnes immigrantes qui pourraient pallier la rareté de main-d'œuvre.

Contexte interne

Depuis 25 ans, la CPMT poursuit sa mission dans un environnement externe exigeant et en constante évolution. Les membres de la CPMT collaborent étroitement pour maximiser l'impact des activités de l'organisation. Engagés et mobilisés, ils représentent les employeurs, la main-d'œuvre, le milieu de l'enseignement et les organismes communautaires et comptent sur la collaboration des ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la CPMT. Au sein de cette dynamique, l'approche décisionnelle de la CPMT est consensuelle et fondée sur le dialogue social.

Quant au réseau de partenaires de la CPMT, celui-ci est formé de 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail, du Conseil emploi métropole, de 29 comités sectoriels de main-d'œuvre et de 8 comités consultatifs. Ainsi, en s'appuyant sur l'intelligence collective des partenaires de son réseau, la CPMT est en mesure de formuler des conseils et des recommandations qui prennent en compte autant les particularités régionales et sectorielles que celles des clientèles visées. En ayant accès à différentes sources d'information stratégique, elle est aussi en mesure d'identifier des enjeux transversaux et de miser sur la collaboration pour les résoudre. À cette fin, l'amélioration continue et l'évaluation de ses stratégies de concertation ainsi que la mise en commun systématique des apprentissages deviennent une priorité.

La représentativité de la CPMT la définit en tant qu'acteur crédible et reconnu par le gouvernement du Québec. Cependant, le rayonnement et la visibilité de l'expertise de la CPMT et de celle de son réseau devront être renforcés au cours des prochaines années. À cet effet, il est important d'intensifier, par exemple, la contribution de la CPMT auprès des ministères qui sont ses partenaires et d'évaluer de manière plus structurée l'impact des recommandations qu'elle émet.

Le président de la CPMT agit comme principal interlocuteur de la CPMT auprès de la ministre. De plus, il se doit de renforcer la cohésion de l'ensemble des membres, d'encourager la mobilisation au sein du réseau de partenaires de l'organisation et de représenter la CPMT en prenant la parole dans le cadre de différents événements publics. Il entretient des relations avec différents partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux afin de favoriser l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi.

De son côté, le sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT assure la participation de la CPMT à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Il assure aussi la participation de la CPMT à la prise de décisions relatives aux mesures et programmes relevant de la ministre dans ces domaines. De plus, la CPMT peut compter sur la Direction générale des communications du Ministère pour élaborer un plan de communication répondant à ses enjeux de rayonnement.

Ensemble, le président et le secrétaire général de la CPMT forment une équipe complémentaire pour permettre à l'organisation d'atteindre ses objectifs de manière cohérente et efficiente.

Pour sa part, le Secrétariat de la CPMT, incluant le Bureau de la présidence, joue un rôle central dans la dynamique de concertation et de planification des travaux de la CPMT. Cette entité opérationnelle regroupe deux secteurs : la Concertation et l'administration ainsi que la Stratégie et l'intelligence en transformation du marché du travail. Elle est composée de 17 professionnels et fonctionnaires, et ses ressources humaines, matérielles et financières lui sont allouées par le Ministère. La taille relativement petite du Secrétariat de la CPMT favorise son agilité, mais le rend vulnérable aux mouvements de personnel. Le suivi du taux de mobilisation de l'équipe et l'accès à la formation continue font donc partie des stratégies de rétention du personnel valorisées par l'équipe de direction.

Dans l'ensemble, la CPMT se présente comme une organisation solide, diversifiée et fortement engagée à remplir sa mission dans un environnement en constante mutation. Consciente des défis qui se présentent à elle, la CPMT accorde une importance primordiale à son rôle-conseil et à la mobilisation de son réseau. Les fondements de son approche stratégique reposent sur la collaboration et l'adoption d'une vision holistique et prospective des enjeux du marché du travail, renforçant ainsi son agilité et son efficacité pour mieux répondre aux exigences du contexte dynamique dans lequel elle évolue.

Le bilan du Plan stratégique 2020-2024

Pour les quatre années de son plan stratégique, la CPMT a atteint environ 59 % des cibles retenues. En étroite collaboration avec le Ministère, la CPMT a mis en œuvre de nombreuses actions pour favoriser l'atteinte des cibles qu'elle s'était fixées, soit

- assurer l'utilisation de cadres de référence communs à l'égard des défis du marché du travail;
- prioriser les besoins du marché du travail tant en matière de compétences requises qu'en nombre;
- contribuer à rehausser les compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif;
- augmenter les contributions des comités sectoriels de main-d'œuvre au développement des compétences;
- concerter les acteurs clés pour mettre en œuvre des actions prioritaires favorisant une meilleure adéquation formation-emploi;
- augmenter l'impact des recommandations faites aux ministères membres de la CPMT sur les actions à prendre pour faire évoluer les mesures et programmes mis en place;
- proposer en continu des améliorations visant les mesures et programmes du Ministère;
- mettre en place des solutions numériques pour favoriser la mise en commun de l'information entre les partenaires;
- accroître le rayonnement des actions de tout le réseau de la CPMT.

L'adéquation entre les besoins du marché du travail et le développement de compétences ainsi que la concertation et le rôle-conseil que joue la CPMT demeureront au cœur des priorités d'action de l'organisation. Cependant, pour favoriser l'atteinte des objectifs qu'elle se fixe dans le cadre de ce plan stratégique, la CPMT souhaite miser sur un nombre réduit d'objectifs, mais pour lesquels la capacité d'action de l'organisation sera accentuée. De plus, en vue de s'arrimer aux recommandations émanant du rapport quinquennal 2018-2023 sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et en vue de la production du rapport quinquennal 2023-2028, ce plan stratégique de la CPMT sera en vigueur de 2024 à 2029.

CHOIX STRATÉGIQUES

Pour les cinq années de son plan stratégique, la CPMT s'engage à travailler les trois enjeux prioritaires suivants :

- 1- Influence et rayonnement de la CPMT et de son réseau de partenaires
- 2- Concertation dynamique et mobilisée
- 3- Performance organisationnelle

Enjeu stratégique 1 :

Influence et rayonnement de la CPMT et de son réseau de partenaires

Misant sur plus de 25 ans d'expérience en concertation, la CPMT s'appuie sur la force de son réseau pour soutenir le gouvernement afin qu'il dispose d'informations, de conseils et de recommandations stratégiques et percutants qui favoriseront le développement d'un marché du travail prospère et inclusif.

Orientation 1 :

Exercer une influence sur les politiques, les stratégies, les grands dossiers gouvernementaux et l'utilisation des fonds liés au marché du travail, soit le Fonds de développement du marché du travail et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre⁶

Malgré un certain ralentissement de la croissance de l'emploi et de la hausse du taux de chômage, le Québec devra, selon les prévisions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, pourvoir près de 1,6 million d'emplois au cours de la période 2022-2031. La grande majorité de ces emplois, soit 71 % d'entre eux, sera pourvue afin de remplacer les départs à la retraite. Pour le reste, il s'agira d'une création nette d'emplois due à l'expansion de l'emploi attribuable à la croissance économique.

Dans ce contexte, le rehaussement de la productivité se révèle indispensable pour répondre à une croissance insuffisante du bassin de main-d'œuvre et soutenir la prospérité économique. Ainsi, le Québec et ses entreprises doivent miser sur l'aspect qualitatif du travail en investissant davantage dans l'automatisation et dans d'autres technologies récentes, comme l'intelligence artificielle. Maximiser l'organisation du travail, optimiser les processus de production, favoriser le rehaussement et la mise à jour des compétences des travailleuses et travailleurs, pour qu'ils puissent assumer efficacement leurs tâches et fonctions, et faciliter l'intégration des groupes sous-représentés sur le marché du travail sont autant de leviers à promouvoir et à utiliser.

Par ailleurs, des stratégies gouvernementales comme le Plan pour une économie verte 2030 et la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028 présentent la vision, les orientations et les principes qui guideront le Québec dans la transition verte et climatique. Ce virage vers une économie verte aura aussi un impact sur l'émergence de nouvelles filières économiques et sur de nouveaux besoins en développement des compétences. Dans une économie en transition, le développement des compétences des travailleurs constitue un levier pour accroître la productivité tout en réduisant l'empreinte environnementale et en décarbonant les industries.

6. Annexe – LES LEVIERS FINANCIERS POUR SOUTENIR LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'EMPLOI.

Objectif 1.1 :

Porter à l'attention de la ministre de l'Emploi et à celle des ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la CPMT des recommandations reflétant les priorités du marché du travail

En vertu de ses responsabilités légales, définies par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, la CPMT a pour fonction de se prononcer sur des politiques, des stratégies gouvernementales et des plans d'action ayant une incidence sur l'emploi, la formation et le développement et la reconnaissance des compétences et visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. À titre d'exemple, elle conseille la ministre sur les besoins en développement de la main-d'œuvre, sur les réponses à apporter aux besoins du marché du travail ou encore sur les orientations concernant l'utilisation de fonds soutenant la main-d'œuvre et l'emploi (Fonds de développement du marché du travail et Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre). De plus, la CPMT a pour rôle d'émettre des recommandations à l'intention de ses ministères partenaires⁷. Ces recommandations visent notamment à assurer la prise en compte des besoins régionaux et sectoriels ou encore à favoriser l'équité à l'égard des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Ainsi, la CPMT souhaite formuler, d'ici 2029, en moyenne une vingtaine de recommandations par année. Issues des consensus établis par son assemblée délibérante, les recommandations de la CPMT se définissent comme le résultat des délibérations ou encore des consultations menées auprès de son réseau de partenaires. Elles prennent la forme de priorités, d'orientations, d'améliorations ou de gestes à poser en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

Complémentaire de cet indicateur de volume, un deuxième indicateur lui permettra de s'assurer de la portée et de la pertinence de ses recommandations. L'évaluation du niveau de satisfaction des membres de la CPMT et de son réseau de partenaires à l'égard des actions mises en place à la suite des recommandations émises permettra de mesurer l'effet de l'exercice de son pouvoir de recommandation. Ainsi, la CPMT pourra déterminer si les recommandations qu'elle formule ont un impact sur les orientations ministérielles.

7. En vertu de l'article 17.0.1 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, la CPMT formule des recommandations aux ministères membres de la CPMT en vue de répondre aux besoins du marché du travail : « Lorsque la Commission lui formule des recommandations en vue de répondre aux besoins du marché du travail, un ministère visé à l'un des paragraphes 2° à 5° du troisième alinéa de l'article 21 fait rapport à celle-ci, selon les modalités dont ils conviennent, des actions qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour y donner suite. S'il ne donne pas suite à une recommandation, le Ministère fait état des motifs de sa décision. Le rapport annuel de gestion de la Commission fait état des recommandations, des suites apportées par le Ministère et, selon le cas, du rapport ou des motifs visés au premier alinéa. » Les ministères visés sont le ministère de l'Éducation du Québec, le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Mesure de départ : 20 recommandations

INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
1. Nombre de recommandations proposant des priorités, des orientations, des améliorations ou des gestes à poser	20	20	25	25	25

Mesure de départ : S. O.

INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
2. Pourcentage des recommandations à la suite desquelles les ministères membres de la CPMT ont mis en place des actions donnant satisfaction à la CPMT et à son réseau de partenaires	60 %	65 %	70 %	75 %	75 %

Orientation 2 :

Communiquer stratégiquement l'expertise et les réalisations de la CPMT et celles de son réseau

Pour répondre efficacement à l'enjeu du rayonnement de son expertise et de celle de son réseau, la CPMT souhaite améliorer la façon dont elle communique. D'une part, optimiser la circulation de l'information stratégique entre la CPMT et son réseau de partenaires permettra de faciliter la mise en commun ainsi que le transfert des expertises et des connaissances portant sur les initiatives en matière d'emploi et de développement de compétences, en plus de favoriser le dialogue social sur les questions concernant les perspectives transversales relatives à ces enjeux. D'autre part, assurer une plus grande présence publique lui permettra de diffuser plus largement ses réflexions et lui apportera la visibilité nécessaire pour informer les publics externes ciblés des priorités d'action, des initiatives en cours et des occasions de collaboration notamment en matière de littératie et de numératie, de transition verte et de transformations technologiques.

Objectif 2.1 :

Augmenter la visibilité de la CPMT et celle de son réseau

Pour augmenter son rayonnement et celui de son réseau, la CPMT souhaite accroître le nombre d'abonnés à ses réseaux sociaux ainsi que le nombre de personnes participant aux différents événements publics où elle est représentée par un membre de l'organisation. L'atteinte de cet objectif s'appuiera notamment sur l'élaboration d'un plan de communication qui permettra d'identifier des stratégies porteuses à cet égard.

Mesure de départ : 7 314 abonnés

INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
3. Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux de la CPMT	7 460	7 683	8 067	8 309	8 475

Mesure de départ : 5 770 personnes pour 23 événements

INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
4. Nombre de participants aux événements où la CPMT est représentée	5 870	5 970	6 070	6 170	6 270

Enjeu stratégique 2 :

Concertation dynamique et mobilisée

Dans l'exercice de ses attributions, la CPMT « favorise la concertation entre les partenaires des milieux patronaux, syndicaux, communautaires, de l'enseignement et de l'économie, ainsi que la mise en place de comités de main-d'œuvre dans les entreprises, de comités sectoriels de main-d'œuvre ou d'autres comités auxquels participent l'un ou l'autre de ces partenaires » (article 18 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail). Le dynamisme et la mobilisation nécessaires pour favoriser cette concertation sont donc d'une importance cruciale dans l'exercice efficace de ce rôle et de ces responsabilités. Ainsi, par le truchement d'initiatives favorisant le dialogue social, la CPMT souhaite soutenir le développement de solutions innovantes et structurantes qui suscitent l'adhésion de l'ensemble des acteurs concernés par le marché de l'emploi et le développement des compétences.

Orientation 3 :

Assurer un rôle mobilisateur auprès du réseau des partenaires du marché du travail

Cette orientation repose sur une approche interactive, réactive et proactive et à laquelle différents acteurs souscrivent pour élaborer des stratégies répondant efficacement aux besoins du marché du travail. Une concertation dynamique implique une adaptation constante et une flexibilité d'intervention permettant à la fois de prendre en compte rapidement de nouvelles informations et de mettre en œuvre des actions pour faire face aux enjeux émergents. Une concertation mobilisée met l'accent sur une collaboration engagée, ouverte et transparente entre différents acteurs clés pour répondre de manière agile et éclairée aux défis du marché du travail.

Objectif 3.1 :

Créer des occasions de concertation et de mise en commun des expertises entre les partenaires du réseau de la CPMT

D'ici 2029, la CPMT vise l'amélioration continue de ses occasions de concertation, notamment par l'intermédiaire des événements qu'elle organise. Ceux-ci pourront, d'une part, répondre aux besoins des acteurs qui œuvrent sur le terrain en termes d'information sur le marché du travail, de mise en commun de bonnes pratiques ou d'idéation pour le développement de projets concertés et, d'autre part, nourrir les réflexions de la CPMT pour lui permettre de mieux jouer son rôle-conseil auprès du gouvernement. Ces événements seront l'occasion pour les membres de la CPMT et l'ensemble des représentants de son réseau de se concerter autour d'enjeux communs et d'en dégager des perspectives transversales.

Pour atteindre les objectifs relatifs à ces événements, le taux de participation doit demeurer élevé. Il est donc souhaité de le maintenir au minimum à 80 %, et ce, pour l'ensemble des partenaires du réseau (membres de la CPMT, comités sectoriels de main-d'œuvre, comités consultatifs, conseils régionaux des partenaires du marché du travail, Conseil emploi métropole).

Mesure de départ : 82 %

INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
5. Taux de participation aux événements organisés par la CPMT	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %

Pour s'assurer que ces événements répondent aux besoins des membres et partenaires de la CPMT, l'appréciation des participants sera également mesurée via un indice de pertinence. Cet indice mesurera le taux de satisfaction quant à la qualité de la documentation fournie, aux stratégies d'animation déployées et à l'atteinte des objectifs annoncés ainsi que le degré de motivation à participer aux prochains événements et la satisfaction générale des participants.

Mesure de départ : 6,8/10

INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
6. Niveau de pertinence des activités proposées lors des événements organisés par la CPMT	7/10	7,5/10	8/10	8,5/10	8,5/10

Objectif 3.2 :

Maintenir le taux de satisfaction des membres et des partenaires à l'égard du fonctionnement de la CPMT, de ses instances et de ses stratégies de concertation

Dans une perspective d'amélioration continue, le sondage annuel sur la satisfaction des membres et des partenaires de la CPMT à l'égard du mode de fonctionnement de la CPMT permet au comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques de proposer des pistes d'amélioration. De plus, ce sondage inclut l'évaluation des instances de la CPMT (comité exécutif et comité de gouvernance), de ses groupes de travail et des occasions de concertation avec le réseau de partenaires de la CPMT (conseils régionaux des partenaires du marché du travail, Conseil emploi métropole, comités sectoriels de main-d'œuvre et comités consultatifs).

Mesure de départ : S. O.

INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
7. Taux de satisfaction des membres et des partenaires	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %

Enjeu stratégique 3 : Performance organisationnelle

La mobilisation des employés est un élément stratégique important servant à déterminer la performance organisationnelle de toute organisation. La mobilisation réfère à l'engagement émotif (bien-être) et intellectuel de chacun envers l'organisation (sens du travail). Selon Proaction International, le taux de mobilisation moyen des employés dans les organisations en général, tous secteurs d'activité confondus, se situe autour de 63 %⁸. Conséquemment, la mobilisation de l'équipe du Secrétariat de la CPMT aura un effet direct sur sa capacité à soutenir la réalisation de la mission et des mandats de la CPMT.

Orientation 4 : Conserver un environnement de travail stimulant

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, l'importance d'offrir un environnement de travail positif et stimulant est déterminante. Disposant de moyens limités et évoluant dans un environnement complexe, le Secrétariat de la CPMT accorde beaucoup d'importance à la mise en place d'une expérience employé inspirante et mobilisatrice, en plus de veiller au développement des talents de son équipe.

Objectif 4.1 : Maintenir le niveau de mobilisation du personnel de l'équipe du Secrétariat de la CPMT

En collaboration avec le Ministère, un coup de sonde annuel permet de produire un indice de satisfaction quant à l'expérience employé. Les résultats de ce sondage permettent de bâtir une meilleure expérience employé et de mettre à contribution le personnel afin qu'il participe à la mise en œuvre de projets et d'initiatives au sein du Secrétariat de la CPMT. Différentes dimensions sont évaluées, dont l'engagement, le sentiment de fierté et la mise à profit des forces et des compétences personnelles.

Mesure de départ : 8,2/10

INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
8. Niveau de mobilisation de l'équipe du Secrétariat de la CPMT	8/10	8/10	8/10	8/10	8/10

8. [Mobilisation des employés : comment la mesurer? \(proactioninternational.com\)](https://proactioninternational.com).

ANNEXE

LEVIERS FINANCIERS POUR SOUTENIR LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'EMPLOI

La CPMT conseille le gouvernement sur l'utilisation des deux principaux leviers financiers du gouvernement québécois pour soutenir la main-d'œuvre et l'emploi :

- le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, dont les programmes de subvention et le plan d'affectation sont établis par la CPMT;
- le Fonds de développement du marché du travail, dans le cadre duquel la CPMT collabore à l'élaboration du plan d'action des services publics d'emploi.

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

La CPMT, en collaboration avec le Ministère, établit les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre afin d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre, actuelle comme future. Elle y parvient en investissant dans la formation, en contribuant au développement de celle-ci, en favorisant la reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'en facilitant l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Les membres de la CPMT effectuent un suivi de ses engagements et de ses dépenses, prennent les décisions relatives à ses grandes orientations et les recommandent à la ministre de l'Emploi. Chaque année, le Vérificateur général du Québec procède à l'audit des états financiers du Fonds conformément aux normes d'audit généralement reconnues au Canada. Le Fonds comprend en partie des cotisations d'employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et des sommes provenant des gouvernements du Québec et du Canada. Ses programmes visent à répondre aux nouveaux enjeux touchant les entreprises et la main-d'œuvre ainsi qu'à prendre en compte les priorités gouvernementales et les préoccupations des partenaires.

Fonds de développement du marché du travail

Le Fonds de développement du marché du travail a été créé en 1998 lors de l'adoption de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Placé sous la responsabilité du Ministère, le Fonds est voué au financement de la gestion et de l'intervention dans le cadre de mesures et programmes liés à la main-d'œuvre et à l'emploi. Son budget est notamment composé de sommes allouées par le gouvernement fédéral en vertu de diverses ententes.

Les membres de la CPMT effectuent un suivi des engagements et des dépenses liés au Fonds et collaborent avec la ministre de l'Emploi à l'élaboration d'orientations, de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ces travaux sont énoncés notamment dans le plan d'action annuel des services publics d'emploi. De plus, en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, la CPMT collabore à la détermination des critères de répartition de l'ensemble des ressources afférentes aux mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi.

TABLEAU SYNOPTIQUE

PLAN STRATÉGIQUE 2024-2029

Commission des partenaires du marché du travail

MISSION

Dans une perspective de prospérité inclusive et par une action concertée, la CPMT 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, et 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

Un leader innovant, mobilisateur des acteurs clés prêts à relever les défis actuels et futurs du marché du travail.

VALEURS

Coopération, ambition, innovation.

ENJEU STRATÉGIQUE 1 : Influence et rayonnement de la CPMT et de son réseau de partenaires

Orientation 1 : Exercer une influence sur les politiques, les stratégies, les grands dossiers gouvernementaux et l'utilisation des fonds liés au marché du travail, soit le Fonds de développement du marché du travail et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
1.1 Porter à l'attention de la ministre de l'Emploi et à celle des ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la CPMT des recommandations reflétant les priorités du marché du travail	1 Nombre de recommandations proposant des priorités, des orientations, des améliorations ou des gestes à poser Mesure de départ : 20 recommandations	20	20	25	25	25
	2 Pourcentage des recommandations à la suite desquelles les ministères membres de la CPMT ont mis en place des actions donnant satisfaction à la CPMT et à son réseau de partenaires Mesure de départ : S. O.	60 %	65 %	70 %	75 %	75 %

Orientation 2 : Communiquer stratégiquement l'expertise et les réalisations de la CPMT et celles de son réseau

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
2.1 Augmenter la visibilité de la CPMT et celle de son réseau	3 Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux de la CPMT Mesure de départ : 7 314 abonnés	7 460	7 683	8 067	8 309	8 475
	4 Nombre de participants aux événements où la CPMT est représentée Mesure de départ : 5 770 personnes pour 23 événements	5 870	5 970	6 070	6 170	6 270

ENJEU STRATÉGIQUE 2 : Concertation dynamique et mobilisée

Orientation 3 : Assurer un rôle mobilisateur auprès du réseau des partenaires du marché du travail

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
3.1 Créer des occasions de concertation et de mise en commun des expertises entre les partenaires du réseau de la CPMT	5 Taux de participation aux événements organisés par la CPMT Mesure de départ : 82 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
	6 Niveau de pertinence des activités proposées lors des événements organisés par la CPMT Mesure de départ : 6,8/10	7/10	7,5/10	8/10	8,5/10	8,5/10
3.2 Maintenir le taux de satisfaction des membres et des partenaires à l'égard du fonctionnement de la CPMT, de ses instances et de ses stratégies de concertation	7 Taux de satisfaction des membres et des partenaires Mesure de départ : S. O.	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %

ENJEU STRATÉGIQUE 3 : Performance organisationnelle

Orientation 4 : Conserver un environnement de travail stimulant

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024-2025	CIBLE 2025-2026	CIBLE 2026-2027	CIBLE 2027-2028	CIBLE 2028-2029
4.1 Maintenir le niveau de mobilisation du personnel de l'équipe du Secrétariat de la CPMT	8 Niveau de mobilisation de l'équipe du Secrétariat de la CPMT Mesure de départ : 8,2/10	8/10	8/10	8/10	8/10	8/10

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 