

COMMISSION
DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

PLAN STRATÉGIQUE

2011-2014



PLAN

COMMISSION
DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

STRATÉGIQUE

2011-2014



Coordination

Direction de la gestion stratégique et de la vérification interne
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

et

Direction générale du développement de la main-d'œuvre
Commission des partenaires du marché du travail

Édition

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

Le présent document peut être consulté sous la rubrique Publications du site Internet de la Commission, dont l'adresse est **cpmt.gouv.qc.ca**.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2011

ISBN 978-2-550-61981-9 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-61982-6 (PDF)



© Gouvernement du Québec

Soucieuse de protéger l'environnement et dans une perspective de développement durable, la Commission favorise l'utilisation de papier fabriqué à partir de fibres recyclées pour la production de ses imprimés.



TABLE

DES MATIÈRES

	LE MESSAGE DU PRÉSIDENT	5
	LE CONTEXTE	6
	LA COMMISSION	10
	LES ENJEUX	13
	■ Enjeu 1 Le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi pour répondre aux besoins du marché du travail et accroître la productivité dans un contexte de changement démographique	13
	■ Enjeu 2 Un partenariat assumé dans une perspective d'efficacité et d'efficacité	17
	LE TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA COMMISSION	19







LE MESSAGE DU PRÉSIDENT

Depuis sa création en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail relève de nombreux défis afin de contribuer activement au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi au Québec. Comme toute organisation, elle fait face à des changements. L'environnement économique et politique et le contexte organisationnel dans lequel nous évoluons se modifient.

C'est pour mieux prévoir ces changements et y répondre que la Commission a entrepris un premier exercice de planification stratégique. Afin d'en assurer le succès, les principaux acteurs du domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi – les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités d'intégration et de maintien en emploi, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités consultatifs, les directrices et directeurs régionaux d'Emploi-Québec, certaines directions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et des ministères siégeant à la Commission, le personnel et, évidemment, les membres de la Commission – ont été consultés.

Tout au long de la démarche, les membres de la Commission se sont clairement mobilisés pour faire de cet exercice un succès. Pour la première fois, ils ont convenu ensemble d'une mission et de valeurs mobilisatrices ainsi que d'une vision ambitieuse, qui s'énonce comme suit : *En 2020, en réponse aux besoins du marché du travail, la Commission aura contribué pleinement à la reconnaissance du Québec comme modèle de société apprenante et de réalisation du potentiel des personnes.*

C'est donc avec plaisir et avec une grande fierté que je vous présente le *Plan stratégique 2011-2014* de la Commission des partenaires du marché du travail.

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

Jean-Luc Trahan



LE

CONTEXTE

En 2008 et en 2009, les conditions économiques se sont détériorées à l'échelle mondiale et le Québec n'a pu échapper à la récession. De la même manière que la croissance économique, le marché du travail, qui était en expansion entre 1996 et 2008 grâce à la création de plus de 62 000 emplois en moyenne par année, a connu un premier recul en enregistrant une perte de 37 500 emplois en 2009. Au plus creux de la vague des pertes d'emplois, en juillet 2009, le Québec avait perdu près de 63 000 emplois par rapport au dernier sommet enregistré en octobre 2008. Ce repli de l'emploi représentait 1,6 % de l'emploi total du Québec. La reprise de l'emploi s'est avérée vigoureuse et les emplois créés depuis le creux de 2009 jusqu'en décembre 2010 représentent 196 % des emplois perdus durant la récession. Étant donné que le taux de chômage (personnes de 15 ans ou plus) se situe à 8 % en 2010, la situation du marché du travail au Québec est meilleure que celle observée chez ses principaux partenaires commerciaux (taux de chômage de 8,7 % en Ontario et de 10 % aux États-Unis¹).

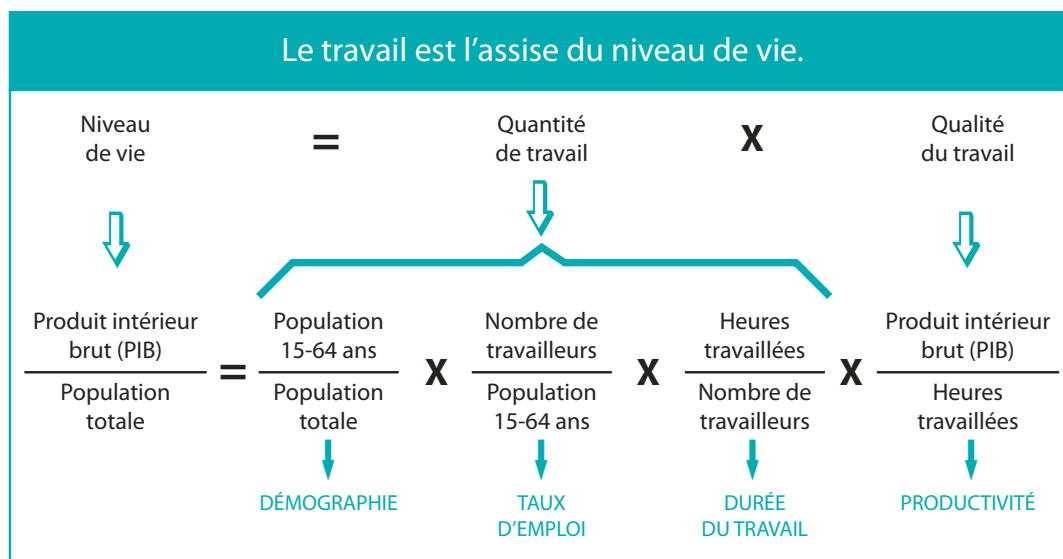
Néanmoins, les prochaines années seront caractérisées par une croissance économique plus faible que celles enregistrées au cours de la seconde moitié des années 1990. La vigueur de la reprise économique sera notamment atténuée par le vieillissement de la population et par la rareté de la main-d'œuvre.

LE MAINTIEN DE LA PROSPÉRITÉ DU QUÉBEC ET DU NIVEAU DE VIE DE LA POPULATION

Pour maintenir la prospérité du Québec, il est important d'accroître le taux d'emploi et la productivité. Une productivité accrue passe en grande partie par la hausse des investissements des entreprises au chapitre de la machinerie et de l'équipement. Pour que ces investissements accrus donnent des résultats, il faut que la main-d'œuvre soit suffisamment qualifiée, notamment grâce à une solide formation de base lui permettant de s'adapter aux changements de façon continue. La productivité dépend aussi de la façon dont ces facteurs (organisation du travail et de la production) sont combinés. L'amélioration de la productivité vient renforcer la compétitivité du Québec par rapport à ses concurrents.

1. Le taux de chômage aux États-Unis est établi en prenant en compte la population de 16 ans ou plus.

Le graphique suivant illustre le lien direct entre le taux d'emploi, la productivité et le niveau de vie moyen des Québécoises et des Québécois. Le travail, particulièrement dans sa dimension qualitative, est l'assise du niveau de vie.



Bien que le Québec ait amélioré depuis quelques années le taux d'emploi de sa population en âge de travailler par rapport à celui des 31 pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 12^e rang en 2008 et parmi les 12 premiers en 2009), on ne peut en dire autant quant à sa performance au chapitre de la productivité. Ainsi, le Québec occupait en 2008 le 19^e rang en comparaison des pays de l'OCDE relativement à la productivité (PIB par heure travaillée) et le 20^e rang en matière de niveau de vie (PIB par habitant).

LES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES

Comme dans plusieurs autres pays industrialisés, la croissance de la population au Québec se fait plus lente. Sa population, et conséquemment sa main-d'œuvre, vieillit aussi plus rapidement. Toutefois, la situation du Québec se distingue par la rapidité avec laquelle ces changements démographiques sont censés se produire et par le peu de temps dont le Québec dispose pour s'y adapter.

D'après le dernier scénario démographique de référence de l'Institut de la statistique du Québec², la décroissance de la population potentiellement en âge de travailler, soit celle de 15 à 64 ans, s'amorcera dès 2014. Entre 2010 et 2025, le Québec verra ce bassin de main-d'œuvre potentiel diminuer de 1,5 %. Selon ce même scénario, le déclin démographique aura lieu entre le début de la décennie 2010 et le début de la décennie 2030, alors que le poids démographique des 15 à 64 ans devrait décroître d'environ 0,5 % par année. Pour sa part, la cohorte des 15 à 44 ans a déjà commencé à diminuer. En fait, depuis 1990, le nombre de personnes de ce groupe a décliné de 9 %. Le Québec fait donc déjà face à une contraction de l'entrée de travailleuses et de travailleurs plus jeunes sur le marché du travail.

2. Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions 2006-2056*, édition 2009, 132 p.

L'ÉTAT PRÉVISIBLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans qui occupent un emploi au Québec devrait connaître une croissance soutenue au cours des prochaines années, soit une augmentation de 5,1 %, par rapport au niveau établi en 2009, de manière à atteindre près de 4 millions de travailleuses et de travailleurs en 2014³. Le nombre de chômeuses et de chômeurs, quant à lui, après un bond en 2009, devrait diminuer tout au long de la période et s'établir à 293 000 personnes en 2014, soit en deçà du nombre observé en 2008 (300 100 chômeuses et chômeurs) avant la récession. Quant à la population active, elle augmentera un peu plus lentement que le nombre d'emplois, soit d'environ 106 600 personnes entre 2010 et 2014. Il en résultera un taux de chômage des 15 à 64 ans qui, après avoir atteint des niveaux de 7,3 % en 2008 et de 8,5 % en 2009, se situera à 6,9 % en 2014, un taux jamais observé depuis le milieu des années 1960. Finalement, le taux d'emploi, qui est passé d'un sommet de 71,7 % en 2008 à 70,5 % en 2009, devrait remonter peu à peu de manière à atteindre 73,4 % en 2014⁴.

Le Québec se retrouvera donc au cours des années couvertes par le présent plan stratégique dans une situation où les entreprises feront face à des difficultés accrues de recrutement alors que certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés, seront aux prises avec un taux de chômage non négligeable.

LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Certaines priorités gouvernementales ont des répercussions directes sur les services fournis par le Ministère et sur ses clientèles :

- Les objectifs du *Plan stratégique 2011-2014* soutiennent ceux poursuivis par la *Stratégie d'action jeunesse 2009-2014* qui prévoit des actions pour mieux préparer les jeunes à leur participation au marché du travail et pour soutenir ceux qui éprouvent des difficultés à cet égard.
- Dans le cadre de l'application de la politique gouvernementale d'allégement réglementaire et administratif, un groupe de travail mandaté par le ministère du Conseil exécutif déposera, en 2011-2012, un document permettant de créer un contexte d'affaires plus compétitif, notamment pour les petites et moyennes entreprises. Le document précisera les besoins des entreprises tout en proposant de nouvelles orientations et mesures structurantes favorisant leur développement. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail collaboreront à l'élaboration de propositions en vue de la rédaction d'un nouveau plan d'action gouvernemental en matière d'allégement réglementaire et administratif.
- Le Ministère poursuivra une collaboration bien établie avec Services Québec en fournissant son expertise et en utilisant sa capacité d'innovation et ses possibilités d'expérimentation au sein d'un réseau fortement régionalisé.

- Lors de la plénière qui concluait la Rencontre économique 2010, le premier ministre a confié aux membres de son gouvernement des mandats précis. Trois d'entre eux s'adressent à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et trouvent écho dans le *Plan stratégique 2011-2014* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et dans le *Plan stratégique 2011-2014* de la Commission des partenaires du marché du travail :
- l'amélioration de l'économie et du marché du travail dans la grande région métropolitaine, qui s'articule autour du *Plan emploi métropole*;
- la mise en place de conditions ou d'incitatifs permettant aux personnes plus âgées (de 55 à 70 ans), si elles le souhaitent, de demeurer sur le marché du travail;
- l'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, l'augmentation du nombre de personnes formées dans les domaines à haute valeur ajoutée et la révision de l'offre de formation continue.



LA

COMMISSION

Mise sur pied en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail (la Commission) est une instance nationale de concertation qui réunit des représentantes et des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires, tous nommés par le gouvernement. Ces organisations sont animées par un souci constant d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elles mettent ainsi en commun leur expertise pour accroître l'efficacité des services publics d'emploi et pour favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les responsabilités de la Commission sont précisées en partie dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Elles consistent notamment :

- à conseiller le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- à participer avec le ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- à élaborer la politique d'intervention sectorielle;
- à préparer annuellement, avec le ministre, un plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui complète la convention de performance et d'imputabilité relative à Emploi-Québec.

D'autres responsabilités sont inscrites dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi sur les compétences) :

- transmettre annuellement au ministre un plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds);
- établir des programmes quant aux subventions attribuées par le Fonds;
- soumettre, pour approbation par le ministre, les règlements afférents à l'application de la Loi sur les compétences;
- soumettre, pour approbation par le ministre, des normes professionnelles.

La Commission exerce également des fonctions déléguées par la ministre relativement à l'administration de la Loi sur les compétences, y compris l'administration du Fonds, à l'intervention sectorielle et au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

LE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

Pour mener à bien les travaux prévus, la Commission et son comité exécutif tiennent au moins sept séances chacun par année. Au cours de ces séances, toutes les décisions qui sont prises reposent sur un consensus. Cette approche est exigeante, mais elle permet l'adoption de solutions durables et structurantes pour le marché du travail. La Commission tient aussi des réunions extraordinaires en vue de l'accomplissement de mandats particuliers.

Des groupes de travail soutiennent la Commission dans ses réflexions. Ceux-ci sont présidés par une ou un des membres de la Commission et sont constitués de personnes désignées par les organismes qui y sont représentés. Les groupes de travail font des recommandations à la Commission en vue de la prise de décisions. Leurs mandats sont révisés annuellement par la Commission en fonction de ses défis et priorités.

En outre, pour exercer ses responsabilités et les fonctions qui lui sont déléguées par le ministre, la Commission dispose d'environ 90 employées et employés de l'État qui travaillent au Secrétariat de la Commission et à la Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

LE RÉSEAU DE LA COMMISSION

Les interventions de la Commission sont soutenues par un réseau d'instances partenariales. Il existe 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail dont la composition reflète celle de la Commission, 30 comités sectoriels de main-d'œuvre qui fonctionnent grâce à la participation active de près de 400 partenaires du marché du travail, 5 comités consultatifs et 2 comités d'intégration et de maintien en emploi.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les principaux mandats d'un conseil régional consistent, en collaboration avec la direction régionale d'Emploi-Québec visée, à circonscrire la problématique régionale du marché du travail et à adapter les services aux besoins des entreprises et des travailleuses et travailleurs de la région.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

Prévu dans la Politique d'intervention sectorielle de la Commission, le rôle d'un comité sectoriel de main-d'œuvre est de définir les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre dans son secteur d'activité économique et de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de cette main-d'œuvre.

Les comités d'intégration et de maintien en emploi et les comités consultatifs

La Commission peut compter sur l'expertise de deux comités d'intégration et de maintien en emploi, l'un pour les personnes handicapées et l'autre pour les personnes immigrantes. Ces comités cherchent les causes des difficultés d'intégration et de maintien en emploi éprouvées par ces personnes et proposent à la Commission des stratégies pour leur offrir un meilleur accès à l'emploi et à la formation afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail. Quant aux comités consultatifs femmes, jeunes, travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus, personnes judiciairisées et autochtones, leur rôle consiste à transmettre des avis au ministre et à la Commission à propos des stratégies d'intervention à privilégier pour aider ces clientèles en matière d'emploi.

En plus de s'assurer de la complémentarité de ses actions par rapport à celles du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et d'Emploi-Québec, la Commission travaille en étroite collaboration avec des partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire. Ces ministères délèguent une observatrice ou un observateur aux séances de la Commission.

LA MISSION

La mission de la Commission découle directement des responsabilités qui lui sont confiées par le législateur :

Voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec.

LA VISION

Les importants changements démographiques attendus pour les prochaines décennies apporteront leur lot de défis aux entreprises qui feront face à des difficultés accrues de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. Les partenaires qui ont à cœur l'adéquation entre l'offre d'une main-d'œuvre qualifiée et les besoins des entreprises devront faire preuve d'innovation et de souplesse en cherchant des solutions pour favoriser le développement et l'utilisation optimale du capital humain. Le plus grand défi consistera à réagir rapidement pour permettre au Québec de maintenir ses acquis et d'accroître sa prospérité. Dans ce contexte, les partenaires ont convenu, par consensus, de la vision suivante :

En 2020, en réponse aux besoins du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail aura contribué pleinement à la reconnaissance du Québec comme modèle de société apprenante et de réalisation du potentiel des personnes.

LES VALEURS

Les membres de la Commission, des conseils régionaux, des comités sectoriels, des comités d'intégration et des comités consultatifs sont parties prenantes à une structure partenariale basée sur les valeurs suivantes :

- la coopération;
- l'intégrité;
- le respect;
- la créativité.



LES

ENJEUX

Pour la Commission, l'accroissement de la prospérité du Québec passe nécessairement par le développement du capital humain. Le *capital humain* se définit comme l'ensemble composé des compétences, de l'expérience et des savoirs des personnes. De plus, dans le contexte d'une économie mondialisée au sein de laquelle les produits et services résultent d'une chaîne de valeurs qui déborde les frontières, le Québec doit se faire une place et démontrer la qualité de son expertise et de sa main-d'œuvre.

Les partenaires du marché du travail s'appuieront sur leur expertise sectorielle et régionale pour cibler diverses actions structurantes favorisant la contribution du plus grand nombre de personnes au marché du travail et le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre doit être le plus compétente et productive possible.

ENJEU 1

Le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi pour répondre aux besoins du marché du travail et accroître la productivité dans un contexte de changement démographique

Les politiques du marché du travail et les services publics d'emploi

Les problématiques du marché du travail, tant sur le plan national que sur les plans régional et local, sont complexes et résultent de facteurs multiples. Pour les régler, une analyse concertée faite par l'ensemble des partenaires gouvernementaux et ceux de la société civile s'impose. La Commission continuera donc d'assurer une vigie du marché du travail.

En outre, la Commission est associée à la définition des stratégies et objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi, en ayant la responsabilité de conseiller le ministre en vue de l'élaboration des orientations générales que prendront les politiques du marché du travail. À cet égard, la Commission poursuivra son action proactive en effectuant les études et analyses qu'elle juge nécessaires pour prévoir les besoins du marché du travail relativement au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, à l'apprentissage en milieu de travail, à la formation continue, à l'intégration et au maintien en emploi de différents groupes de travailleuses et de travailleurs, etc.

La formation continue

La décroissance de la population en âge de travailler entraînera une rareté grandissante de la main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs secteurs d'activité économique. Il devient alors essentiel que les travailleuses et travailleurs en place développent leurs compétences. Pour y arriver, la formation continue, qui se situe au cœur du mandat de la Commission, constitue un investissement rentable et essentiel pour assurer la compétitivité des entreprises et du Québec.

Actuellement, l'effort des entreprises québécoises en matière de formation continue n'est pas négligeable. La Loi sur les compétences, adoptée en 1995, oblige les entreprises ayant une masse salariale supérieure à un million de dollars à investir au moins 1 % de cette somme dans la formation de leur personnel. En 2009, l'investissement total s'est élevé à 945 millions de dollars. Sur les 12 824 entreprises assujetties à la Loi sur les compétences, 87,8 % ont déclaré des dépenses liées à la formation représentant au moins 1 % de leur masse salariale. Il s'agit d'une proportion stable depuis une dizaine d'années, mais que la Commission souhaite voir augmenter. Quelque 25 millions de dollars provenant du Fonds sont investis annuellement pour former des travailleuses et des travailleurs de petites et moyennes entreprises dont la masse salariale se situe entre 250 000 dollars et 10 millions de dollars. Au cours des dix dernières années, plus de 305 millions ont ainsi été investis par la Commission dans la formation en milieu de travail.

L'évolution rapide des connaissances et la compétitivité accrue à l'échelle internationale obligent les entreprises à ajuster constamment leurs approches en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre. Au cours des dix prochaines années, plus d'un emploi sur deux (56,1 %) parmi ceux qui seront créés exigera un niveau de compétence élevé (diplôme d'études collégiales ou supérieur). Selon le dernier recensement canadien, le niveau de qualification postsecondaire de la population âgée de 25 à 64 ans est de 61,8 % au Québec, de 61,4 % en Ontario et de 60,6 % pour l'ensemble du Canada. Cette performance est particulièrement attribuable au groupe des 25 à 44 ans, qui affiche un niveau de qualification supérieur à celui de leurs voisins ontariens (respectivement 69,9 % et 66,2 %). Cependant, le Québec compte plus de personnes sans diplôme et moins de diplômées et diplômés du cégep ou de l'université que le reste du Canada.

En outre, l'*Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes* réalisée en 2003, dont les résultats pour le Québec ont été analysés par l'Institut de la statistique du Québec dans un rapport publié en 2006, montre, sur une échelle de cinq degrés, un faible résultat pour une part notable de Québécoises et de Québécois âgés de 16 ans ou plus au regard des compétences en lecture, en écriture, en calcul et en résolution de problèmes. Par exemple, en compréhension de texte suivi, 55 % des personnes de 16 ans ou plus n'auraient pas atteint le niveau 3 qui est jugé satisfaisant (environ 3 millions de personnes). Aussi, 16 % des personnes âgées de 16 à 65 ans, se sont classées au niveau 1 au regard des compétences en lecture, en écriture, en calcul et en résolution de problèmes. Ce résultat dénote des difficultés pouvant se répercuter dans les différentes sphères de la vie, dont celle du travail.

De plus, le Québec accuse toujours un retard important sur les autres provinces en matière de formation liée à l'emploi, et ce, malgré l'adoption en 1995 de la Loi sur les compétences qui vise à favoriser l'instauration d'une culture de la formation dans les entreprises. Selon *l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation* menée en 2008 par Statistique Canada, 28 % des Québécoises et des Québécois de 25 à 64 ans (soit environ 1,2 million de personnes) ont fait des études ou suivi une formation liée à l'emploi. Bien que le Québec ait fait des progrès en la matière, il reste à la traîne des autres provinces, le taux pour l'ensemble du Canada s'élevant à 36 %.

La Commission entend agir particulièrement auprès des petites et moyennes entreprises pour accélérer l'instauration d'une culture de la formation continue en emploi en favorisant l'engagement volontaire des entreprises dans un processus de formation continue de leur main-d'œuvre, en intervenant auprès des entreprises qui cotisent au Fonds et en sensibilisant les travailleuses et les travailleurs aux bénéfices de la formation continue en emploi. L'ensemble de ces actions contribuera à l'augmentation du taux de formation en entreprise.

La reconnaissance des compétences

Le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* adopté par la Commission en 2001 et intégré à la Loi sur les compétences en 2007 est un mécanisme unique élaboré par les partenaires du marché du travail pour favoriser une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences de la main-d'œuvre. Le développement et la reconnaissance des compétences des travailleuses et travailleurs en emploi sont des atouts en terme de mobilité de la main-d'œuvre. De plus, la reconnaissance des compétences facilite l'intégration de la population immigrante au marché du travail.

La Commission et les comités sectoriels de main-d'œuvre ont déployé beaucoup d'énergie et ont investi d'importantes ressources financières pour l'élaboration de 56 normes professionnelles touchant autant de métiers ainsi que pour l'élaboration des processus de reconnaissance des compétences afférents. Les processus d'élaboration des normes et de reconnaissance des compétences sont complexes et nécessitent la concertation de plusieurs acteurs du marché du travail, la participation du réseau d'Emploi-Québec pour leur mise en œuvre de même que la collaboration des entreprises et des travailleuses et travailleurs. Depuis l'adoption du Cadre, 16 650 personnes ont vu leurs compétences reconnues et ont été certifiées.

Le savoir-faire

Le Québec a la chance de compter parmi ses acteurs économiques des entreprises de classe mondiale. Le défi de la Commission consiste à contribuer au développement du capital humain (compétences, expérience et savoirs des personnes) de ces entreprises par l'entremise de la formation, dans une perspective de croissance pour tous les secteurs d'activité du Québec. Une meilleure connaissance des besoins de ces entreprises et de celles qui aspirent à être plus concurrentielles à l'échelle internationale est primordiale. Cette connaissance permettra à la Commission de proposer des pistes d'action pour adapter les mesures et services aux réalités de ces entreprises et pour les soutenir adéquatement afin qu'elles puissent relever les défis que pose le développement de leur capital humain.

ORIENTATION 1

PARTICIPER ACTIVEMENT À L'AMÉLIORATION DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AXE 1.1

Les politiques du marché du travail et les services publics d'emploi

OBJECTIF 1.1.1

Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi en produisant, notamment, des analyses

ORIENTATION 2

CONTRIBUER À L'INSTAURATION D'UNE CULTURE DE LA FORMATION CONTINUE

AXE 2.1

La formation continue

OBJECTIF 2.1.1

Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre

OBJECTIF 2.1.2

Augmenter la proportion des entreprises assujetties à la Loi sur les compétences qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation

OBJECTIF 2.1.3

Contribuer à l'augmentation du taux de formation en entreprise

AXE 2.2

La reconnaissance des compétences

OBJECTIF 2.2.1

Augmenter le nombre de travailleuses et de travailleurs dont les compétences acquises en milieu de travail, en relation avec les normes professionnelles, ont été certifiées

AXE 2.3

Le savoir-faire

OBJECTIF 2.3.1

Mieux connaître les compétences à développer dans les entreprises souhaitant être plus concurrentielles sur le plan international

ENJEU 2

Un partenariat assumé dans une perspective d'efficience et d'efficacité

L'engagement des partenaires envers la Commission se traduit par leur contribution proactive et éclairée aux différents travaux menés par cette dernière. La recherche de consensus autour d'objectifs communs constitue un défi de tous les instants pour l'organisation. Les fruits récoltés en sont d'autant plus structurants et dynamisants pour le marché du travail. À titre d'exemples, c'est à la suite de l'intervention des partenaires du marché du travail que le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* a été mis en œuvre, puis enchâssé dans la Loi sur les compétences, que le programme SERRÉ a été mis en application et a permis le maintien de près de 28 000 emplois et que les services aux entreprises offerts par Emploi-Québec ont été bonifiés pour faire face à la crise économique récente. En outre, la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et le Pacte pour l'emploi ont été fortement appuyés par les partenaires.

Ces réalisations nécessitent vigilance et persévérance. Pour en assurer la continuité, des efforts seront consentis afin d'améliorer l'efficience et l'efficacité des liens entre la Commission et les différentes instances partenariales. Une attention particulière sera prêtée aux interactions avec Emploi-Québec qui offre un soutien quotidien à la Commission. Il importera également d'innover pour trouver de nouveaux modes de communication et de collaboration entre les membres de la Commission, les comités sectoriels, les comités consultatifs, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les groupes de travail et le personnel de la Commission afin d'encourager l'engagement de toutes et de tous et d'atteindre une plus grande efficacité, et ce, dans le respect des compétences et responsabilités de chacune et de chacun.

Conscients des enjeux liés à la revitalisation économique et à la reconversion du capital humain dans certaines régions du Québec, les partenaires souhaitent favoriser la coopération entre les acteurs du marché du travail pour réaliser des projets structurants à ces égards. C'est ainsi qu'ils ont inscrit dans leurs priorités d'intervention un soutien financier pour réaliser des projets, initiés par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, favorisant le développement du capital humain en fonction des objectifs de développement économique des régions visées.

ORIENTATION 3

CONSOLIDER L'ENGAGEMENT DES PARTENAIRES AUTOUR D'OBJECTIFS COMMUNS

AXE 3.1

Le fonctionnement du partenariat

OBJECTIF 3.1.1

Optimiser les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales afin de permettre des actions concertées

OBJECTIF 3.1.2

Favoriser la coopération régionale entre les acteurs du marché du travail en vue de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi

MISSION Voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec

VISION En 2020, en réponse aux besoins du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail aura contribué pleinement à la reconnaissance du Québec comme modèle de société apprenante et de réalisation du potentiel des personnes

VALEURS Coopération, intégrité, respect, créativité



ENJEU 1 | LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'EMPLOI POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT DÉMOGRAPHIQUE

ORIENTATIONS

- 1 Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail
- 2 Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

AXES D'INTERVENTION

- **AXE 1.1**
Les politiques du marché du travail et les services publics d'emploi *
- **AXE 2.1**
La formation continue
- **AXE 2.2**
La reconnaissance des compétences
- **AXE 2.3**
Le savoir-faire

OBJECTIFS

- **1.1.1 Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi en produisant, notamment, des analyses**
CIBLE : 3 analyses d'ici 2014 INDICATEUR : Nombre d'analyses thématiques produites
- **2.1.1 Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre**
CIBLES : 1. 31 décembre 2011
2. 20 000 entreprises engagées en 2014 INDICATEURS : 1. Production d'un modèle d'engagement
2. Nombre d'entreprises engagées
- **2.1.2 Augmenter la proportion des entreprises assujetties à la Loi sur les compétences qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation**
CIBLE : 92 % INDICATEUR : Proportion des entreprises assujetties qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation
- **2.1.3 Contribuer à l'augmentation du taux de formation en entreprise ****
CIBLE : 6 % INDICATEUR : Pourcentage d'augmentation de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec
- **2.2.1 Augmenter le nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences acquises en milieu de travail, en relation avec les normes professionnelles, ont été certifiées**
CIBLE : 6 000 INDICATEUR : Nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences ont été certifiées
- **2.3.1 Mieux connaître les compétences à développer dans les entreprises souhaitant être plus concurrentielles sur le plan international**
CIBLE : 30 septembre 2012 INDICATEUR : Portrait produit

ENJEU 2 | UN PARTENARIAT ASSUMÉ DANS UNE PERSPECTIVE D'EFFICACITÉ ET D'EFFICACITÉ

- 3 Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

- **AXE 3.1**
Le fonctionnement du partenariat

- **3.1.1 Optimiser les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales afin de permettre des actions concertées**
CIBLES : 1. 30 septembre 2011
2. 90 % INDICATEURS : 1. Mise en œuvre d'un plan d'action concerté
2. Taux de satisfaction
- **3.1.2 Favoriser la coopération régionale entre les acteurs du marché du travail en vue de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi**
CIBLE : 17 projets INDICATEUR : Nombre de projets régionaux visant l'adéquation entre la formation et l'emploi



* Conformément à l'article 17 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 Commission a pour fonctions de participer à l'élaboration de politiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'à la prise de décisions relatives à la mise en œuvre et à la gestion des mesures et programmes relevant du ministre dans ces domaines, notamment quant à la programmation, aux plans d'action et aux opérations qui s'y rattachent.

** L'objectif ultime est de figurer parmi les cinq premières provinces canadiennes lors de la prochaine enquête sur la formation des adultes liée à l'emploi.

