



PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024

COMMISSION DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL



PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024

COMMISSION DES PARTENAIRES

DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Cette publication a été réalisée par la Commission des partenaires du marché du travail en collaboration avec la Direction générale des communications du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

On peut consulter ce document dans le site Web de la Commission des partenaires du marché du travail à l'adresse suivante : www.cpmt.gouv.qc.ca.

Rédaction

Commission des partenaires du marché du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021

ISBN : 978-2-550-88932-8 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-88931-1 (PDF)

© Gouvernement du Québec

PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024

COMMISSION DES PARTENAIRES

DU MARCHÉ DU TRAVAIL

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE	1
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	3
L'ORGANISATION EN BREF	5
Une instance de concertation unique au Québec	5
Mission	5
Vision	6
Valeurs	7
Chiffres clés 2019-2020	7
ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT	9
Contexte externe	9
Contexte interne	14
CHOIX STRATÉGIQUES	17
Enjeu stratégique 1	
Une compréhension partagée des défis générés par un marché du travail en mutation constante ...	17
Orientation 1	
Rendre accessible une information stratégique percutante sur le marché du travail	17
Objectif 1.1 Assurer l'utilisation de cadres de référence communs à l'égard des défis du marché du travail	18
Objectif 1.2 Prioriser les besoins du marché du travail, tant en matière de compétences requises qu'en nombre	18

Enjeu stratégique 2
Le développement tout au long de la vie des compétences de la main-d'œuvre
face à la transformation accélérée du marché du travail 19

- Orientation 2
Accélérer l'acquisition, le rehaussement, la reconnaissance
et la transférabilité des compétences actuelles et futures 19
- Objectif 2.1 Accroître le recours à la formation continue 20
- Objectif 2.2 Contribuer à rehausser les compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif . . . 20
- Objectif 2.3 Augmenter les contributions des comités sectoriels de main-d'œuvre
au développement des compétences 21

Enjeu stratégique 3
L'alignement des actions en adéquation formation-emploi
pour des politiques inclusives et créatrices de richesse. 22

- Orientation 3
Concierter les acteurs clés pour mettre en œuvre des actions prioritaires
favorisant une meilleure adéquation formation-emploi 22
- Objectif 3.1 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. 23
- Objectif 3.2 Proposer en continu des améliorations visant les mesures et programmes du MTESS . . . 23

Enjeu stratégique 4
Une organisation visible et agile 24

- Orientation 4
Moderniser l'organisation et accroître son rayonnement et celui de son réseau 24
- Objectif 4.1 Mettre en place des solutions numériques pour favoriser le partage
de l'information entre les partenaires 25
- Objectif 4.2 Accroître le rayonnement des actions de tout le réseau de la CPMT 25

MESSAGE DU MINISTRE



Monsieur François Paradis

Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

C'est avec un grand plaisir que je vous présente, conformément aux exigences de la Loi sur l'administration publique, le Plan stratégique 2020-2024 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ce document expose les orientations de la CPMT au regard de sa mission et énonce ses engagements pour les quatre prochaines années.

Par l'adoption d'une vision renouvelée et inspirante, l'organisation choisit l'innovation dans l'expression de son leadership pour favoriser la mobilisation de ses acteurs clés et relever ainsi les défis du marché du travail quels qu'ils soient. Grâce aux leviers qui sont sous sa responsabilité, la CPMT veut assurer une compréhension partagée des défis et des occasions qu'offre le marché du travail, accélérer l'acquisition, le rehaussement, la reconnaissance et la transférabilité des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre en s'appuyant sur la force de sa concertation et la modernisation de son organisation.

Le marché du travail du Québec présente de grands défis. La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 teinte de façon exceptionnelle les enjeux du marché du travail. La CPMT constitue, de par sa composition, sa représentativité ainsi que l'engagement de tout son réseau de partenaires, un lieu de cohésion pour favoriser l'émergence d'interventions porteuses en matière de main-d'œuvre, d'emploi et de compétences. Sa contribution est essentielle à la prospérité du Québec. J'ai la conviction que la CPMT pourra atteindre ses ambitieux objectifs grâce aux efforts d'un personnel engagé et mobilisé et l'appui du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la région de la Mauricie,



Jean Boulet

Québec, mars 2021

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



Monsieur Jean Boulet

Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie
425, rue Jacques-Parizeau
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Conformément aux exigences de la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous présenter le Plan stratégique 2020-2024 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), approuvé par son assemblée délibérante.

Grande alliée du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la CPMT peut compter sur l'engagement et l'intelligence collective des leaders patronaux et syndicaux ainsi que des réseaux de l'éducation et des réseaux communautaires, qui portent ensemble l'ambition d'un Québec prospère et inclusif.

Cet ambitieux plan stratégique tient compte des enjeux démographiques, des transitions technologiques et climatiques ainsi que du contexte économique dans lequel la pandémie de COVID-19 a plongé la société québécoise. Il propose une vision et des orientations inspirantes, des objectifs clairs et des cibles de résultats qui favoriseront la mise en œuvre d'actions visant l'inclusion et la participation actives des travailleuses et des travailleurs au marché du travail. La prospérité du Québec passe inévitablement par les talents de sa main-d'œuvre et de ses entreprises.

Je tiens à saluer et à souligner la contribution des membres de l'assemblée délibérante, des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités consultatifs, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et de notre réseau de partenaires interministériels aux travaux d'élaboration de cette planification stratégique. Je tiens également à remercier M. Roger Tremblay, sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT, son équipe ainsi que celle du Secrétariat de la CPMT.

Les années à venir seront riches en défis mais aussi en occasions pour la Commission des partenaires du marché du travail de démontrer sa pertinence, sa capacité à innover et sa contribution à la prospérité du Québec.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail,

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to be 'AM' with a large, sweeping flourish.

Audrey Murray

Québec, mars 2021

L'ORGANISATION EN BREF

Une instance de concertation unique au Québec

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 personnes représentant les instances concernées par le marché du travail : employeurs, syndicats, milieu de l'enseignement, organismes communautaires en développement de l'employabilité et ministères à vocation économique et sociale. La CPMT assure ainsi l'interface entre les partenaires du marché du travail et l'État québécois.

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 avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujétis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences¹.

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, qui détermine son rôle, ses mandats et ses responsabilités.

C'est en vertu de cette loi que la CPMT œuvre 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 collabore aussi à la prise de décisions relatives aux mesures et aux programmes relevant du ministre dans ces domaines.

Mission

L'énoncé de la mission de la CPMT se décline ainsi :

Dans une perspective de prospérité inclusive et par une action concertée, la Commission des partenaires du marché du travail (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. Les interventions de la CPMT et de son réseau s'inscrivent dans

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.

une perspective d'accroissement de la prospérité économique du Québec, au bénéfice de l'ensemble de la population dans un esprit d'inclusion, et ce, considérant toutes les perturbations et tous les changements pouvant affecter le marché du travail.

Ces interventions doivent contribuer à pourvoir les entreprises d'une main-d'œuvre compétente et permettre à cette main-d'œuvre d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder à des emplois de qualité à la hauteur de ses aspirations. Un dialogue constructif et des actions concertées de l'ensemble des partenaires de la CPMT visent ainsi le déploiement d'interventions porteuses correspondant aux besoins actuels et futurs du marché du travail en matière d'emploi et de compétences.

Vision

La CPMT a opté pour une vision renouvelée et inspirante afin de mettre en commun les forces vives de ses partenaires et 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, écologiques, technologiques et économiques, qui ont occasionné des changements majeurs au cours des dernières années. La crise sanitaire mondiale, occasionnée par la pandémie de COVID-19, teinte particulièrement l'année 2020 et aura également des impacts difficilement mesurables au cours de la période couverte par cette planification stratégique, qui s'échelonne de mars 2020 à mars 2024. En effet, le Québec est passé au cours des derniers mois

- d'une situation économique enviable à un recul important de l'économie en particulier pour certains secteurs très fragilisés;
- d'une situation de quasi plein emploi à un taux de chômage élevé où certains sous-groupes du marché du travail sont plus durement touchés (femmes, jeunes, immigrants, etc.);
- de difficultés de recrutement généralisées à une combinaison d'emplois en pénurie et d'emplois en surplus selon les secteurs d'activité économique et les régions;
- à une accélération des transformations numériques des entreprises exacerbées par la crise.

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

Valeurs

Les actions de la Commission des partenaires du marché du travail sont en cohérence avec les cinq (5) valeurs de l'administration publique québécoise : compétence, loyauté, respect, intégrité et impartialité.

La CPMT a toutefois choisi de se doter également de trois (3) valeurs distinctives, soit la coopération, l'ambition et l'innovation. Ces valeurs visent à inspirer et à guider chaque membre de la concertation, partenaires, clients, fournisseurs et en particulier les membres de l'assemblée délibérante et le personnel de la CPMT.

Coopération : Tous s'engagent à une action collective concertée et partagent un objectif commun : un marché du travail prospère et inclusif, adapté aux défis actuels et futurs.

Ambition : Tous démontrent une volonté profonde d'être un acteur de changement et d'avoir un impact réel par les 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 turbulence.

Chiffres clés 2019-2020

CHIFFRES CLÉS ²	DESCRIPTION
1 milliard	Somme des investissements dans le plan d'action des services d'emploi pour lesquels la CPMT s'est prononcée en termes d'identification et de priorisation des besoins du marché du travail de même qu'en termes d'enjeux, d'orientations, d'indicateurs et de priorités d'actions
66,2 millions	Total des investissements du FDRCMO dans les mesures et programmes destinés aux entreprises et à la main-d'œuvre en matière de développement des compétences
1 000	Nombre de personnes qui s'impliquent dans le réseau des partenaires de la CPMT
89,9 %	Proportion des employeurs assujettis à la Loi du FDRCMO qui déclarent investir un montant équivalant à au moins 1 % de leur masse salariale en formation en 2018
8 668	Nombre d'entreprises qui ont participé aux projets de formation financés par le FDRCMO
22 051	Nombre de travailleurs et de travailleuses qui ont participé aux projets de formation financés par le FDRCMO
3 014	Nombre de personnes ayant obtenu un certificat de qualification professionnelle
870	Nombre de superviseurs de stage formés dans le cadre du Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires (PIAS)
124	Nombre de projets acceptés dans le cadre du Programme de renforcement collectif des compétences de la main-d'œuvre (en vigueur du 1 ^{er} juillet 2019 au 31 mars 2020) et du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi (en vigueur du 1 ^{er} avril 2019 au 30 juin 2019)
27	Nombre de projets acceptés dans le cadre du Programme favorisant l'apprentissage en milieu de travail et la francisation (en vigueur du 1 ^{er} juillet 2019 au 31 mars 2020)
26	Nombre de projets acceptés dans le cadre du Programme de développement des compétences pour la relève en emploi (en vigueur du 1 ^{er} juillet 2019 au 31 mars 2020)

2. Ces données sont tirées du *Rapport annuel de gestion 2019-2020* de la CPMT et du *Rapport d'activité 2019-2020* du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

La CPMT a commencé son exercice de planification stratégique quelques mois avant que le monde soit touché par la crise sanitaire exceptionnelle liée à la pandémie de COVID-19. Dès le début de cette crise, l'analyse de l'environnement externe et interne a été révisée de manière à tenir compte des tendances lourdes qui affectent le marché du travail ainsi que des impacts plus spécifiques dus à la crise. Toutefois, le Québec est toujours touché par cet épisode mondial hors du commun; un fort degré d'incertitude demeure sur les prévisions socioéconomiques et, par conséquent, sur l'évolution du marché du travail. L'analyse présentée ici nécessitera une vigie en continu de la CPMT et de ses partenaires afin d'adapter son plan d'action selon l'évolution socioéconomique et les besoins du marché du travail.

Contexte externe

Dans un premier temps, la CPMT a fait une analyse des principales tendances qui perturbent l'évolution du marché du travail.

Des défis persistants malgré une économie « avant COVID-19 » florissante

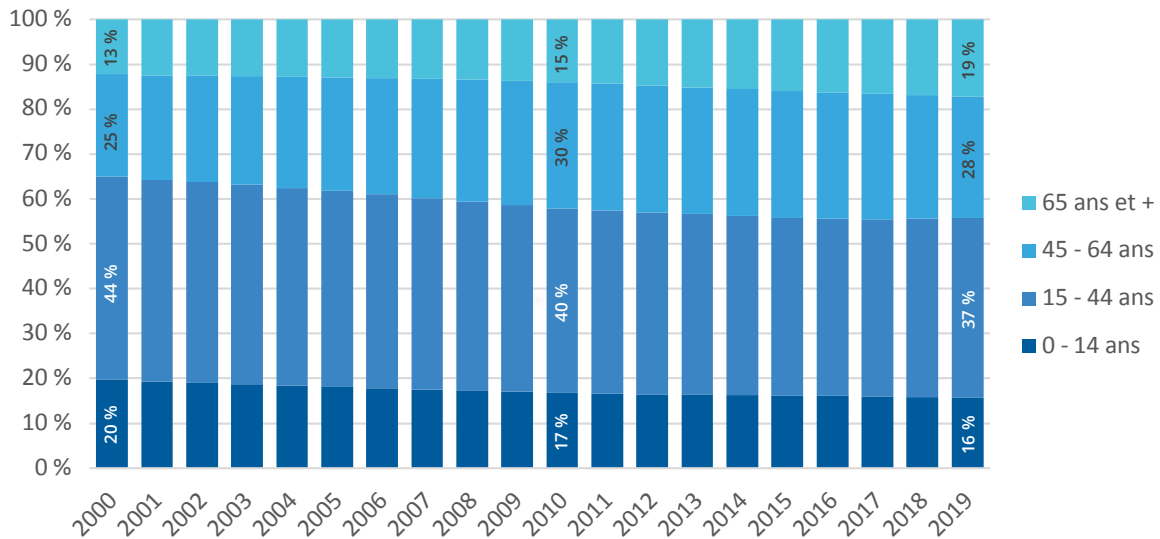
Avant la crise socioéconomique qui s'est déclenchée abruptement en mars 2020, le marché du travail du Québec battait des records successifs en matière de haut taux d'emploi et de bas taux de chômage. En effet, la population âgée de 15 à 64 ans connaissait son plus haut taux d'emploi jamais atteint, parmi les plus élevés des pays membres de l'OCDE. De la même manière, le nombre de personnes travaillant involontairement à temps partiel ainsi que le taux de chômage de longue durée connaissaient une baisse constante³. Malgré cette situation positive, certains défis demeuraient tels que le vieillissement de la population, les groupes sous-représentés sur le marché du travail, l'augmentation de la productivité du travail, un niveau de littératie et de numératie inquiétant affectant le niveau de scolarisation global.

En effet, le Québec démontre un vieillissement accéléré de sa population active. La génération du baby-boom contribue à l'accroissement du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus, qui représentaient 19 % de la population en 2019 comparativement à 13 % en 2000 (figure 1)⁴. Selon les prévisions, ce nombre surpassera celui des jeunes de moins de 20 ans en 2023. Le poids démographique des personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) tend ainsi à diminuer (65 % en 2019 comparativement à 69 % en 2000), ce qui requiert une attention pour le dynamisme du marché du travail.

3. Institut de la Statistique du Québec (2018). *Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail*, volume 15, tableau 3.13 et tableau 1.1A.

4. Statistique Canada. Tableau 17-10-0005-01, *Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe* (données adaptées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale).

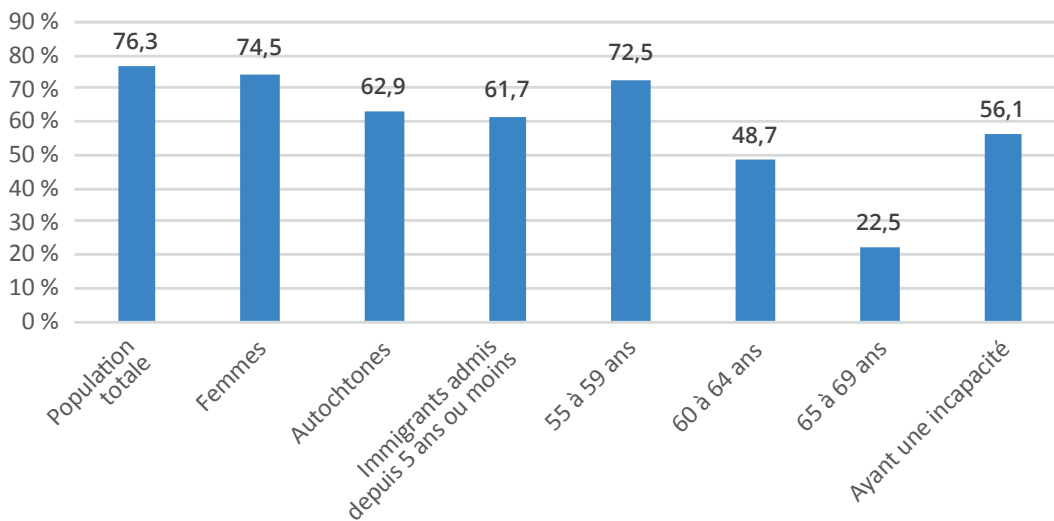
Figure 1 : Évolution de la population du Québec, selon l'âge, de 2000 à 2019



Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0005-01, *Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe* (données adaptées par la CPMT pour regrouper certaines catégories d'âge).

Malgré la vigueur du marché du travail des dernières années, des groupes y demeurent sous-représentés, tels que les Autochtones, les immigrants admis depuis moins de 5 ans au Québec, les personnes de 60 ans et plus, les personnes ayant une incapacité et les femmes (forte présence des femmes dans des métiers moins bien rémunérés, plus précaires, avec une plus forte proportion de temps partiel). Ces constats démontrent que, malgré les avancées des dernières années, les obstacles perdurent. Il est notamment nécessaire d'obtenir davantage d'information qualitative sur les raisons qui freinent l'intégration de ces groupes afin d'accroître et d'accélérer l'impact des actions mises en place (figure 2).

Figure 2 : Taux d'emploi en 2019, selon certaines caractéristiques sociodémographiques



Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active* et *Enquête canadienne sur l'incapacité* (données adaptées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale).

Il faut noter que la CPMT a mis en place, depuis plusieurs années, sept comités consultatifs responsables de promouvoir les intérêts des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, soit les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les personnes judiciairisées, les membres des Premières Nations et les Inuits, les personnes âgées de 45 ans et plus et, tout dernièrement, les personnes anglophones. Ces comités émettent des avis à l'intention du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la CPMT, dans lesquels ils proposent des pistes d'intervention dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Une autre tendance inquiétante pour le Québec est son retard en matière de productivité, et ce, tant à l'échelle provinciale qu'internationale (figure 3).

Figure 3 : Productivité du travail selon les pays de l'OCDE et les provinces, en 2017

(PIB en dollar canadien de 2017 par heure travaillée à parité du pouvoir d'achat)

Rang	Pays et province du Québec	\$/heure travaillée	Rang	Provinces	\$/heure travaillée
1	Irlande	121,99	1	Terre-Neuve-et-Labrador	82,94
2	Norvège	102,93	2	Alberta	79,85
3	Belgique	93,43	3	Saskatchewan	77,54
4	Danemark	91,53	4	Colombie-Britannique	67,66
5	Allemagne	87,38	5	Ontario	67,75
6	Suisse	87,21	6	Manitoba	61,62
7	Pays-Bas	86,69	7	Québec	60,15
8	France	84,78	8	Nouveau-Brunswick	56,04
9	États-Unis	82,03	9	Nouvelle-Écosse	54,70
10	Islande	79,68	10	Île-du-Prince-Édouard	51,04
11	Suède	78,10			
12	Finlande	74,65			
13	Australie	72,01			
14	Italie	69,48			
15	Espagne	67,30			
16	Canada	66,95			
17	Royaume-Uni	66,94			
	Québec	60,15			
18	Japon	59,46			
19	Nouvelle-Zélande	54,04			
20	Corée du Sud	45,77			

Source : Centre de la prospérité et productivité, Bilan 2018.

Ce retard est d'autant plus préoccupant que le *Portrait 360 sur les aspirations de la main-d'œuvre*⁵, l'une des plus importantes enquêtes du genre menée par la CPMT, a permis de mettre en lumière une surestimation des entreprises et de leur main-d'œuvre quant à leur maîtrise des compétences technologiques, une des clés du renforcement de la productivité. Il sera donc essentiel d'investir davantage dans l'éducation et la formation tout en stimulant les investissements et l'innovation.

5. CPMT (septembre 2019). Ce portrait offre un regard objectif sur les aspirations, les attentes ainsi que sur les leviers d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.

Enfin, malgré une amélioration du taux de scolarisation au Québec - la proportion de personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires a augmenté de façon importante chez les 25 à 64 ans, passant de 49,7 % en 1997 à 71,3 % en 2018, soit la proportion la plus élevée au Canada⁶ -, les niveaux de littératie et de numératie de la main-d'œuvre québécoise demeurent préoccupants, et ce, particulièrement auprès des groupes peu scolarisés et des personnes âgées de 45 ans et plus, selon les résultats du modèle PEICA de l'OCDE⁷.

Cette situation constitue un frein au développement des compétences d'une proportion importante de la population active du Québec. De plus, aux niveaux collégial et universitaire, le taux de diplomation demeure en deçà des moyennes. Ce constat montre une certaine inadéquation entre les besoins en main-d'œuvre et les travailleurs disponibles (le Québec comptabilisait deux fois plus de chômeurs que de postes vacants au début 2019⁸).

La situation est également préoccupante pour soutenir à moyen terme les entreprises dans leur transformation numérique et dans la création de postes à plus haute valeur ajoutée. Il y a un risque réel d'accentuer l'éloignement du marché du travail des groupes dont les niveaux de littératie et de numératie sont faibles.

Une économie fortement ébranlée par l'ampleur et la durée des répercussions de la pandémie sur le marché du travail

La pandémie de COVID-19 a entraîné une récession économique mondiale sans précédent. Le Québec n'est pas épargné. Son économie et, par le fait même, le marché du travail ont connu une détérioration dont l'ampleur et les répercussions ne sont pas encore entièrement mesurées, ce qui crée un climat d'incertitude.

En septembre 2020⁹, comparé à février 2020, bien que le marché du travail poursuive une remontée observée depuis le début du déconfinement progressif de l'économie, on dénombrait toujours une perte cumulative de 113 600 emplois. C'est toutefois une amélioration de 476 000 emplois par rapport à juin 2020. La majorité des secteurs sont touchés, mais certains le sont davantage, notamment les services d'hébergement et de restauration, les services personnels (autres services) ainsi que l'information, la culture et le loisir.

En juin et en juillet 2020, les données révèlent également que les licenciements collectifs ont connu une forte croissance, alors qu'ils touchent dorénavant sept fois plus d'employés qu'à la même période l'an dernier. Le volume moyen de prestataires d'assurance-emploi d'avril à juin 2020 a été presque cinq fois supérieur à celui relevé à la même période en 2019. Les occasions d'emplois, considérant le nombre de postes affichés sur le Web, ont diminué. Le volume moyen de postes affichés sur le Web sur une moyenne de trois mois a été réduit de moitié comparativement à la même période en 2019.

6. Plan stratégique du MTESS.

7. Institut de la Statistique du Québec (2015). *Rapport québécois du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA). Statistique Canada (2012). *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes*.

8. Analyse du MTESS à partir des données de Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires* et *Enquête sur la population active*.

9. Bulletin sur le marché du travail au Québec, édition de septembre 2020, Emploi-Québec, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT).

Les jeunes de 15 à 24 ans ont vu leur taux d'emploi diminuer trois fois plus rapidement (de 66,2 % à 62,1 %) que les personnes âgées de 25 à 64 ans (de 79,3 % à 77,9 %) entre les mois de février et de septembre 2020. Les données montrent également que les groupes sous-représentés sur le marché du travail avant la crise ont été plus durement touchés¹⁰. Ils seront plus affectés à long terme et devront faire l'objet d'une attention particulière.

Il est prévu que les disparités sectorielles seront accentuées par la crise. Les enjeux de rareté de main-d'œuvre reviendront en force dans certains secteurs moins touchés par la crise, alors que d'autres feront face à une reprise plus lente, ce qui rendra disponible une proportion importante d'individus sur le marché du travail. Cette situation nécessitera un équilibre entre des actions de requalifications pour permettre aux individus d'évoluer dans un autre secteur, sans pour autant « dépourvoir » de leur main-d'œuvre qualifiée les secteurs qui vivent un ralentissement économique plus fort. Dans ce contexte, l'abondance d'informations disponibles, parfois peu homogènes, la difficulté d'anticiper les besoins en compétences à venir et l'incertitude du rythme de la relance économique peuvent complexifier et ralentir la prise de décisions justes et précises.

En matière de formation, les milieux de travail et les milieux scolaires ont été fortement transformés, voire fermés pendant une longue période. Les règles sanitaires imposées teintent les façons de dispenser la formation de même que les contenus. La formation en ligne et à distance a été privilégiée et continuera vraisemblablement sur sa lancée. De nouvelles approches sont ainsi de plus en plus populaires : des cohortes dispersées dans l'infonuagique, l'utilisation accrue de plateformes de collaboration numérique, un accompagnement et un suivi à distance. Toutefois, cette méthode de formation ne convient pas à tous et ne peut pas être généralisée. Certaines formations qui nécessitent un accompagnement et un soutien de proximité (ex. : compagnonnage, stage en milieux actifs, etc.) sont fortement affectées.

De ce fait, plusieurs indicateurs devront être suivis de près : le taux de diplomation et la durée des études, le taux de placement des finissantes et des finissants, le taux d'emploi des personnes habituellement éloignées du marché du travail, pour ne nommer que ceux-là.

La technologie : accélération du passage au numérique

L'adoption des nouvelles technologies était déjà une nécessité avant la crise pour que les entreprises du Québec gagnent en productivité. Or, la crise a fait de ce besoin un impératif afin que les entreprises puissent adapter leur modèle d'affaires, leur offre de services et leur organisation du travail, et demeurer ainsi compétitives.

Les organisations qui ont fait preuve d'une grande capacité d'adaptation et de vélocité (ainsi que leur main-d'œuvre) accéléreront probablement leur transformation pour favoriser notamment le travail à distance et l'automatisation des processus de production. Ces transformations auront des impacts indéniables sur les besoins en compétences et en formation. La crise a confirmé également la « fausse » perception que la majorité des entreprises et leur main-d'œuvre ont les compétences technologiques nécessaires, en mettant de l'avant le peu d'entreprises qui ont pu réellement et rapidement maintenir des activités à distance ou transformer leur chaîne de production. Le besoin de formation doit être valorisé et priorisé.

10. Institut du Québec (septembre 2020). *L'emploi et la COVID-19 : analyse et propositions pour relancer le marché du travail*.

Une économie plus verte pour contrer les effets des changements climatiques et agir pour la transition climatique

La lutte contre les changements climatiques requiert de l'innovation, des technologies nouvelles, mais aussi des compétences rehaussées et mises à jour. L'évolution des compétences de la main-d'œuvre afin d'inclure cette dimension essentielle est la clé de la réussite, et ce, quel que soit le niveau de scolarité et le type d'emploi.

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

Malgré les améliorations importantes du marché du travail du Grand Montréal (records successifs en termes de taux d'emploi et de taux de chômage qui était au plus bas avant la pandémie, amélioration de l'intégration des individus issus des groupes sous-représentés sur le marché du travail, etc.), la productivité de la métropole demeure un défi. Son niveau peine à rattraper celui des autres métropoles nord-américaines.

Or, la compétitivité entre métropoles est féroce en matière de développement, d'attractivité et de rétention des talents. De plus, la crise économique générée par la pandémie de COVID-19 a eu des impacts majeurs sur des secteurs clés pour Montréal notamment le tourisme, la culture, l'hébergement, la restauration et le transport. Le centre-ville est également frappé par l'effet collatéral du télétravail, qui touche 40 % des emplois de la métropole¹¹. Ainsi, les besoins de requalification et de rehaussement des compétences sont criants et doivent être au cœur de la relance pour soutenir la métropole, locomotive économique du Québec.

Contexte interne

La CPMT devra donc réaliser sa mission dans un environnement externe exigeant et très changeant, particulièrement pour les quatre prochaines années. C'est pourquoi elle doit miser sur ses forces et travailler sur les points d'amélioration présentés dans cette section.

La CPMT repose sur une gouvernance forte et éprouvée. Les partenaires de la CPMT travaillent en étroite concertation afin d'accroître l'efficacité et l'impact des activités menées par l'organisation pour remplir sa mission. Engagés et mobilisés, ils représentent une large part de tous les employeurs et travailleurs du Québec. Sous une présidence qui favorise l'action, le suivi et la performance, l'organisation s'assure que ses actions ont des impacts qui se répercutent vraiment sur le marché du travail.

11. Analyse de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM).

Un récent rapport de l'OCDE confirme que, devant la complexité de l'évolution du marché du travail et du développement des compétences requises, « une coordination s'impose, compte tenu de la multitude des parties prenantes amenées à collaborer à une telle réforme, entre responsables ministériels, fonctionnaires appartenant aux différents échelons administratifs, élèves et étudiants, enseignants, actifs, employeurs, syndicats, et tant d'autres encore »¹². En ce sens, la création de la CPMT en 1997 était avant-gardiste et, aujourd'hui, sa raison d'être est plus que nécessaire pour que la société québécoise réussisse à s'adapter aux changements économiques, technologiques, sociaux et climatiques, particulièrement dans un contexte de crise sanitaire mondiale. À ce titre, lors des derniers mois, la mobilisation extraordinaire des partenaires de la CPMT ainsi que leur agilité ont été remarquables pour que soient rapidement mises en place des mesures concrètes.

Le rôle de conseiller de la CPMT permet aux instances ministérielles de prendre rapidement le pouls du terrain auprès des diverses parties prenantes du marché du travail sur le plan tant national et régional que sectoriel. Le renforcement du dialogue entre les différents ministères et parties prenantes du marché du travail a consolidé leur collaboration.

À cette précieuse concertation s'ajoute une équipe interne composée de personnes aux expériences et expertises variées, très mobilisée et engagée dans la mission de l'organisation. La taille de la CPMT favorise l'agilité et facilite l'élaboration rapide d'orientations et de stratégies ainsi que la mise en œuvre rapide de projets. La CPMT peut également compter sur une équipe du secteur Emploi-Québec du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), dédiée exclusivement à la soutenir dans l'exercice de ses attributions légales, tout en ayant accès à de nombreuses expertises complémentaires et spécialisées au sein du MTESS et dans divers autres ministères.

L'analyse du contexte de la CPMT montre toutefois qu'elle doit demeurer vigilante face à certains enjeux. La CPMT agit dans un environnement de gouvernance inter- et intra-ministérielle complexe, ce qui affecte parfois la clarté et la compréhension de ses champs d'intervention ainsi que la définition des rôles et des responsabilités. Comme le mentionne l'OCDE, « les réformes transversales [requis pour un marché du travail prospère et inclusif] donnent souvent lieu à des arbitrages extrêmement complexes [...]. Les politiques sur les compétences qui se révèlent payantes sont régies correctement, grâce à des mécanismes de coordination et de responsabilisation efficaces, à un financement approprié en provenance de diverses sources et à l'existence de systèmes d'information »¹³. La CPMT, ayant démontré sa pertinence et son expertise, est malgré tout bien positionnée pour remplir cette mission.

De plus, la CPMT doit jongler non seulement avec une surabondance et une hétérogénéité d'informations sur le marché du travail (IMT), mais aussi avec des indicateurs de suivi qui ne permettent pas toujours d'apprécier efficacement les impacts et les résultats de ses actions. Cette situation affecte la cohérence des diagnostics, la capacité à prioriser les enjeux et la capacité à recommander ou à mettre en place des actions ciblées et percutantes pour offrir un marché du travail inclusif et prospère.

Enfin, dans un contexte de perturbation, les lieux de dialogue social et de concertation deviennent encore plus essentiels. De ce fait, pour maintenir l'engagement et la mobilisation de ses parties prenantes, la CPMT doit poursuivre ses efforts afin d'offrir un espace de discussion et de concertation ouvert, franc et tourné vers des solutions.

12. OCDE (2019). *Stratégie 2019 de l'OCDE sur les compétences : des compétences pour construire un avenir meilleur*.

13. OCDE (2019). *Stratégie 2019 de l'OCDE sur les compétences : des compétences pour construire un avenir meilleur*.

CHOIX STRATÉGIQUES

L'analyse du contexte a permis de mettre en évidence que la complexité du marché du travail et les tendances qui le bouleversent requièrent un arrimage serré des actions de l'ensemble des parties prenantes (éducation, employeurs, syndicats, associations communautaires, ministères, etc.). La raison d'être de la CPMT et la force de son réseau et de ses partenaires sont d'autant plus importantes dans un contexte de crise pour prendre rapidement le pouls du terrain et être en mesure de déployer les actions pertinentes.

L'intention est d'agir le plus judicieusement possible avec les leviers que la CPMT possède et d'appuyer le gouvernement afin qu'il dispose des informations, des conseils et des recommandations pour intervenir dans les secteurs prioritaires et favoriser le développement d'un marché du travail prospère et inclusif. La concertation demeurera un atout pour trouver de nouvelles solutions à des situations qui perdurent et des enjeux nouveaux, voire inconnus.

Enjeu stratégique 1

Une compréhension partagée des défis générés par un marché du travail en mutation constante

L'information sur le marché du travail est surabondante et peu homogène, ce qui affecte la cohérence des diagnostics et la capacité à discriminer et à prioriser les enjeux à l'échelle nationale, régionale et sectorielle. Pour prendre des décisions éclairées, la CPMT doit se baser sur une juste quantité de données et sur des données uniformisées, ce qui requiert que les différents organismes qui produisent et utilisent ces données se dotent d'un langage et de cadres de référence communs. En période de crise, cette nécessité est encore plus cruciale afin de ne pas freiner la mise en place de mesures efficaces et ciblées.

Orientation 1

Rendre accessible une information stratégique percutante sur le marché du travail

Pour répondre à cet enjeu, la CPMT s'assurera de faciliter l'uniformisation des données notamment sur les besoins en main-d'œuvre et en compétences en élaborant des cadres de référence pertinents et partagés par tous. Elle veillera également à rendre disponible une information sur les défis et les occasions qu'offre le marché du travail en mettant de l'avant une vue régionalisée, sectorielle et de la main-d'œuvre sous-représentée afin de faciliter l'ajustement des leviers d'action actuellement en place. Une compréhension fine de la main-d'œuvre sous-représentée est nécessaire pour favoriser l'inclusion de toutes et de tous en emploi.

Objectif 1.1

Assurer l'utilisation de cadres de référence communs à l'égard des défis du marché du travail

D'ici 2024, la CPMT souhaite augmenter d'au moins 20 points de pourcentage la proportion des partenaires utilisant des cadres de référence communs. Dans un contexte de sortie de crise, de transformation numérique et technologique accélérée mais inégale, de faible productivité démontrée et de retard de diplomation, il est essentiel de disposer d'un point d'ancrage entre les parties prenantes et les différents ministères et organismes publics. Il faut donc se doter d'un langage commun, qui permettra une meilleure compréhension des défis actuels et futurs du marché du travail en définissant, par exemple, les compétences du futur, le parcours de requalification et de rehaussement de compétence ou encore les données nécessaires pour l'évaluation des besoins du marché du travail ou la mesure de l'adéquation compétence et emploi. Ce langage commun facilitera aussi le suivi de l'impact de certains programmes.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Proportion des partenaires ayant utilisé un cadre de référence développé par la CPMT	60 %	70 %	75 %	80 %

Objectif 1.2

Prioriser les besoins du marché du travail, tant en matière de compétences requises qu'en nombre

La priorisation des besoins du marché du travail est un exercice complexe. Il doit permettre de déterminer la quantité de personnes requises dans un métier ou une profession, de même que les compétences qui sont recherchées par les entreprises. Puisque la crise actuelle ne doit pas faire perdre de vue l'enjeu de rareté de main-d'œuvre à moyen terme dans plusieurs secteurs ou régions, il faudra maintenir un équilibre entre les actions à mettre en place simultanément pour contrer à la fois les effets de rareté de main-d'œuvre et les effets de surplus de main-d'œuvre, selon les secteurs et métiers.

Pour ce faire, il faudra notamment s'assurer de recueillir et de diffuser une information sectorielle prospective sur les compétences que doit détenir la main-d'œuvre. La réponse à cet enjeu passe forcément par une meilleure compréhension des compétences actuelles et futures. À cet effet, la CPMT souhaite augmenter d'au moins 20 points de pourcentage le taux de satisfaction des partenaires à l'égard des priorités du marché du travail qu'elle aura déterminées à l'issue des consultations qu'elle aura menées.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Taux de satisfaction des partenaires à l'égard des priorités du marché du travail déterminées par la CPMT	60 %	70 %	75 %	80 %

Enjeu stratégique 2

Le développement tout au long de la vie des compétences de la main-d'œuvre face à la transformation accélérée du marché du travail

Le marché du travail se transforme de plus en plus rapidement. Le développement des compétences doit suivre ce rythme pour que la main-d'œuvre puisse s'adapter au changement de l'environnement, qu'il soit technologique, social, économique ou environnemental. Cette transformation rapide du marché rend nécessaires l'acquisition de nouvelles connaissances, l'apprentissage de nouveaux outils technologiques et la réflexion sur les moyens d'améliorer les façons de faire. Il faut faciliter la capacité de la main-d'œuvre à anticiper le développement des compétences requises pour améliorer son employabilité et participer, par le fait même, au rehaussement de la productivité des entreprises. Cela requiert de soutenir les entreprises dans la mise en place d'approches stratégiques et structurantes de développement des compétences.

Les besoins et les défis de main-d'œuvre dans tous les secteurs économiques risquent d'être de plus en plus marqués dans l'avenir et la capacité de ces secteurs à aligner les besoins en main-d'œuvre aux compétences disponibles sera la clé pour assurer leur croissance. Il faudra renforcer les parcours de compétences intégrant, notamment, des passerelles sectorielles pour faciliter le passage des individus d'un secteur à un autre.

Le Québec doit poursuivre ses efforts pour accroître le taux de diplomation de sa main-d'œuvre et son niveau de littératie et de numératie pour être en mesure de faire face aux virages numérique, technologique, climatique et sanitaire, et ainsi accroître sa productivité. La valorisation de la formation continue et de la formation technique et professionnelle sera cruciale pour accélérer la maîtrise des compétences essentielles.

La complexité des mesures à prendre pour relancer l'économie dans un contexte de crise sanitaire mondiale tout en gardant une vision à long terme des défis du marché du travail nécessitera certainement une révision des modèles actuels de formation.

Orientation 2

Accélérer l'acquisition, le rehaussement, la reconnaissance et la transférabilité des compétences actuelles et futures

Pour répondre efficacement à l'enjeu de développement de la main-d'œuvre, il sera nécessaire que la CPMT ait une vision claire et cohérente des besoins en compétences actuelles et futures et qu'elle facilite l'adaptation des formations qu'elle subventionne.

Objectif 2.1

Accroître le recours à la formation continue

L'acquisition et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre doivent passer par la formation continue, et ce, tout au long de la vie professionnelle. Les besoins en compétences étant en constante évolution, il faut permettre à la main-d'œuvre de se tenir à jour en permanence pour développer de nouvelles compétences et connaissances.

La CPMT souhaite accroître la proportion d'entreprises qui investissent dans des formations structurées, pertinentes et ciblées. Afin d'identifier les actions en fonction de la taille des entreprises et des secteurs, la CPMT s'est dotée de trois (3) indicateurs spécifiques à cet objectif.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Proportion d'entreprises ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus ayant investi en formation structurée (évaluation triennale)		60 %		
Proportion d'employés formés dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de \$ et plus	56 %	57 %	58 %	60 %
Proportion des secteurs d'activités dont le taux de formation du personnel dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de \$ et plus est de 50 % ou plus	83 %	85 %	87 %	90 %

Objectif 2.2

Contribuer à rehausser les compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif

Le développement des compétences de la main-d'œuvre doit viser le rehaussement des compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif. La CPMT a donc pour cible d'augmenter à 75 %, d'ici 2024, la proportion des projets financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), qui intègre des compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Proportion des projets financés par le FDRCMO intégrant des compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif	60 %	65 %	70 %	75 %

Objectif 2.3

Augmenter les contributions des comités sectoriels de main-d'œuvre au développement des compétences

L'accélération de l'acquisition, du rehaussement, de la reconnaissance et de la transférabilité des compétences actuelles et futures passe notamment par l'augmentation des contributions des divers comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). À cet effet, la CPMT vise à augmenter la proportion des CSMO qui atteignent des résultats satisfaisants en regard des objectifs fixés, en conformité avec la Politique sectorielle de main-d'œuvre en vigueur. La CPMT prévoit qu'au moins 95 % des CSMO atteignent de tels résultats d'ici 2024.

De plus, un autre moyen d'y parvenir sera de mesurer le taux de satisfaction des entreprises par rapport à la pertinence des formations des comités sectoriels de main-d'œuvre. La CPMT vise à terme une satisfaction de 90 %.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Proportion des CSMO atteignant des résultats satisfaisants en regard des objectifs fixés par la CPMT conformément à la Politique sectorielle de main-d'œuvre en vigueur	86 %	88 %	90 %	95 %
Taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations des CSMO		85 %		90 %

Enjeu stratégique 3

L'alignement des actions en adéquation formation-emploi pour des politiques inclusives et créatrices de richesse

La sortie de la crise nécessitera un renforcement de la coordination et de la collaboration des différents acteurs privés et publics ainsi que des ministères notamment ceux de l'emploi et de la solidarité sociale, de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de l'immigration et de l'économie et de l'innovation. Cette coopération doit être maintenue et privilégiée également pour le besoin d'apprentissage en continu afin de mettre en œuvre des actions prioritaires permettant une meilleure adéquation formation-emploi pour des politiques inclusives et créatrices de richesse.

Selon 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. Cette responsabilité de la CPMT est particulièrement nécessaire et stratégique dans un contexte de crise où les mesures exceptionnelles mises en place par le gouvernement devront être révisées et ajustées. Il sera primordial d'avoir une vue précise de l'impact des programmes ainsi que de la création d'une richesse collective par chaque action.

La difficulté actuelle à mesurer les impacts réels des actions de la CPMT et des ministères (au regard de la Loi) nécessite une révision importante des indicateurs de performance et des mécanismes de suivi.

Orientation 3

Concier les acteurs clés pour mettre en œuvre des actions prioritaires favorisant une meilleure adéquation formation-emploi

Les joueurs impliqués devront maintenir et renforcer le dialogue afin de maximiser l'adéquation formation-emploi et faire en sorte que la main-d'œuvre formée réponde de manière cohérente aux besoins en emploi. La CPMT doit favoriser l'adhésion des acteurs clés à sa mission pour assurer une réponse rapide et efficace à cet enjeu.

Objectif 3.1

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

Un des leviers de la CPMT, pour répondre à cet enjeu, est d'augmenter l'impact de ses recommandations. À cet effet, la CPMT souhaite accroître le pourcentage des recommandations qu'elle fait et qui font l'objet d'actions concrètes de la part des ministères dans le but de faire évoluer les mesures et les programmes en place. À terme, la CPMT souhaite que 70 % de ses recommandations fassent l'objet d'actions concrètes.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Pourcentage des recommandations à la suite desquelles les ministères membres de la CPMT ont mis en place des actions concrètes	50 %	55 %	65 %	70 %

Objectif 3.2

Proposer en continu des améliorations visant les mesures et programmes du MTESS

Dans le but de renforcer l'adéquation formation-emploi, la CPMT souhaite proposer régulièrement des améliorations à apporter aux mesures et aux programmes du MTESS. En faisant des recommandations sur une base continue, la CPMT s'assure de pouvoir les adapter plus facilement au contexte évolutif du marché du travail et de proposer des améliorations pertinentes pour favoriser l'adéquation entre les programmes et les besoins du marché.

La CPMT vise à atteindre 90 % de satisfaction des partenaires quant à la pertinence des améliorations à apporter aux mesures et aux programmes d'emploi du MTESS d'ici 2024.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Taux de satisfaction des partenaires quant à la pertinence des améliorations visant les mesures et programmes d'emploi du MTESS	70 %	80 %	85 %	90 %

Enjeu stratégique 4

Une organisation visible et agile

L'équipe interne, composée de personnes possédant des expériences et expertises variées, est très mobilisée et engagée. Cependant, la capacité humaine et financière de l'équipe demeure limitée étant donné la multitude de projets à couvrir et leur complexité croissante. La priorisation des dossiers soutenus par la CPMT est nécessaire pour faire face au déséquilibre actuel entre les capacités organisationnelles de la CPMT et la multitude de dossiers à traiter. Certains rôles et certaines responsabilités nécessitent d'être clarifiés pour renforcer l'agilité de l'équipe et de ses partenaires et leur rapidité d'action. Bien que la taille de l'organisation favorise l'agilité pour mettre en œuvre rapidement la plupart des projets, certains processus demeurent plus ardues et ralentissent le rythme d'intervention de l'équipe. De plus, la CPMT dispose d'outils désuets face aux défis à relever.

L'incertitude quant aux conditions de la relance économique pourrait réduire les cotisations d'employeurs versées dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). De plus, 50 millions provenant du FDRCMO ont été affectés au programme PACME. Ainsi, la capacité financière du FDRCMO pourrait être réduite dans les prochaines années pour soutenir financièrement les programmes du fonds.

Enfin, le manque de notoriété de la CPMT au sein du réseau des partenaires amoindrit le rayonnement de ses actions.

Orientation 4

Moderniser l'organisation et accroître son rayonnement et celui de son réseau

La CPMT cherche constamment l'efficacité dans la réalisation de ses activités en tenant compte des ressources humaines, financières et technologiques à sa disposition. Outre la gestion rigoureuse des ressources, l'optimisation des processus et l'amélioration continue des activités, les technologies de l'information, notamment le numérique, offrent de grandes possibilités d'amélioration. Cette efficacité doit cibler autant la performance de l'organisation que celle de ses partenaires. Par cette orientation, la CPMT s'inscrit dans la stratégie numérique gouvernementale.

Objectif 4.1

Mettre en place des solutions numériques pour favoriser le partage de l'information entre les partenaires

Afin d'augmenter la visibilité des actions qu'elle mène ainsi que celle des actions pilotées par la grande concertation (CSMO, CC, CRPMT), la CPMT souhaite intégrer des solutions numériques favorisant le partage et la visibilité de l'information et de cas de succès entre les partenaires. Pour mesurer cet objectif, la CPMT souhaite constater l'augmentation du taux de satisfaction des partenaires sur les solutions numériques implantées. Leur satisfaction aura un impact sur la visibilité et l'agilité de l'organisation. À terme, la CPMT vise 90 % de satisfaction des partenaires.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Taux de satisfaction des partenaires quant aux solutions numériques mises en place		70 %		90 %

Objectif 4.2

Accroître le rayonnement des actions de tout le réseau de la CPMT

Le rayonnement des activités et des avis de la CPMT doit être renforcé pour accroître leur impact sur les politiques publiques et les actions de ses parties prenantes et de son réseau. Ainsi, pour la CPMT, il devient impératif d'augmenter le rayonnement des actions de tout son réseau. Dans cet esprit, la CPMT aspire à une augmentation du trafic Web annuel de son réseau de 5 %.

INDICATEUR	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
Taux d'augmentation annuel du trafic Web du réseau de la CPMT	5 %	5 % par rapport à 2020-2021	5 % par rapport à 2021-2022	5 % par rapport à 2022-2023

ENJEU 1 : Une compréhension partagée des défis générés par un marché du travail en mutation constante

Orientation 1 : Rendre accessible une information stratégique percutante sur le marché du travail

OBJECTIFS	INDICATEURS
1.1 Assurer l'utilisation de cadres de référence communs à l'égard des défis du marché du travail	1 Proportion des partenaires ayant utilisé un cadre de référence développé par la CPMT
1.2 Prioriser les besoins du marché du travail tant en matière de compétences requises qu'en nombre	2 Taux de satisfaction des partenaires à l'égard des priorités du marché du travail déterminées par la CPMT

ENJEU 2 : Le développement tout au long de la vie des compétences de la main-d'œuvre face à la transformation accélérée du marché du travail

Orientation 2 : Accélérer l'acquisition, le rehaussement, la reconnaissance et la transférabilité des compétences actuelles et futures

OBJECTIFS	INDICATEURS
2.1 Accroître le recours à la formation continue	3 Proportion d'entreprises ayant une masse salariale de 250 K\$ et plus ayant investi en formation structurée
	4 Proportion d'employés formés dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 M\$ et plus
	5 Proportion des secteurs d'activités dont le taux de formation du personnel dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 M\$ et plus est de 50 % ou plus
2.2 Contribuer à rehausser les compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif	6 Proportion des projets financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) intégrant des compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif
2.3 Augmenter les contributions des comités sectoriels de main-d'œuvre au développement des compétences	7 Proportion des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) atteignant des résultats satisfaisants en regard des objectifs fixés par la CPMT conformément à la Politique sectorielle de main-d'œuvre en vigueur
	8 Taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations des CSMO

	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
	60 %	70 %	75 %	80 %
	60 %	70 %	75 %	80 %

	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
		60 %		
	56 %	57 %	58 %	60 %
	83 %	85 %	87 %	90 %
	60 %	65 %	70 %	75 %
	86 %	88 %	90 %	95 %
		85 %		90 %

ENJEU 3 : L'alignement des actions en adéquation formation-emploi pour des politiques publiques inclusives et créatrices de richesse

Orientation 3 : Concerner les acteurs clés pour mettre en œuvre les actions prioritaires favorisant une meilleure adéquation formation-emploi

OBJECTIFS	INDICATEURS
3.1 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	9 Pourcentage des recommandations à la suite desquelles les ministères membres de la CPMT ont mis en place des actions concrètes
3.2 Proposer en continu des améliorations visant les mesures et programmes du MTESS	10 Taux de satisfaction des partenaires quant à la pertinence des améliorations proposées visant les mesures et programmes d'emploi du MTESS

ENJEU 4 : Une organisation visible et agile

Orientation 4 : Moderniser l'organisation et accroître son rayonnement et celui de son réseau

OBJECTIFS	INDICATEURS
4.1 Mettre en place des solutions numériques pour favoriser le partage de l'information entre les partenaires	11 Taux de satisfaction des partenaires quant aux solutions numériques mises en place
4.2 Accroître le rayonnement des actions de tout le réseau de la CPMT	12 Taux d'augmentation annuel du trafic Web du réseau de la CPMT

	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
	50 %	55 %	65 %	70 %
	70 %	80 %	85 %	90 %

	CIBLE 2020-2021	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
		70 %		90 %
	5 %	5 % par rapport à 2020-2021	5 % par rapport à 2021-2022	5 % par rapport à 2022-2023

