

Développement des compétences : travaux de la CPMT

Rendez-vous SARCA

28 mars 2023



Plan de présentation

1. Objectif de la présentation
2. Présentation de la CPMT
3. Marché du travail
4. Référentiel québécois sur les compétences du futur
5. Rapport sur les priorités en développement des compétences
6. Conclusion



Objectif de la présentation

Réflexions et travaux débutés
concernant le développement des compétences
en lien avec les priorités de la CPMT



Présentation de la CPMT

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Une alliée pour définir et relever les enjeux du marché du travail



17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail



29 comités sectoriels de main-d'œuvre



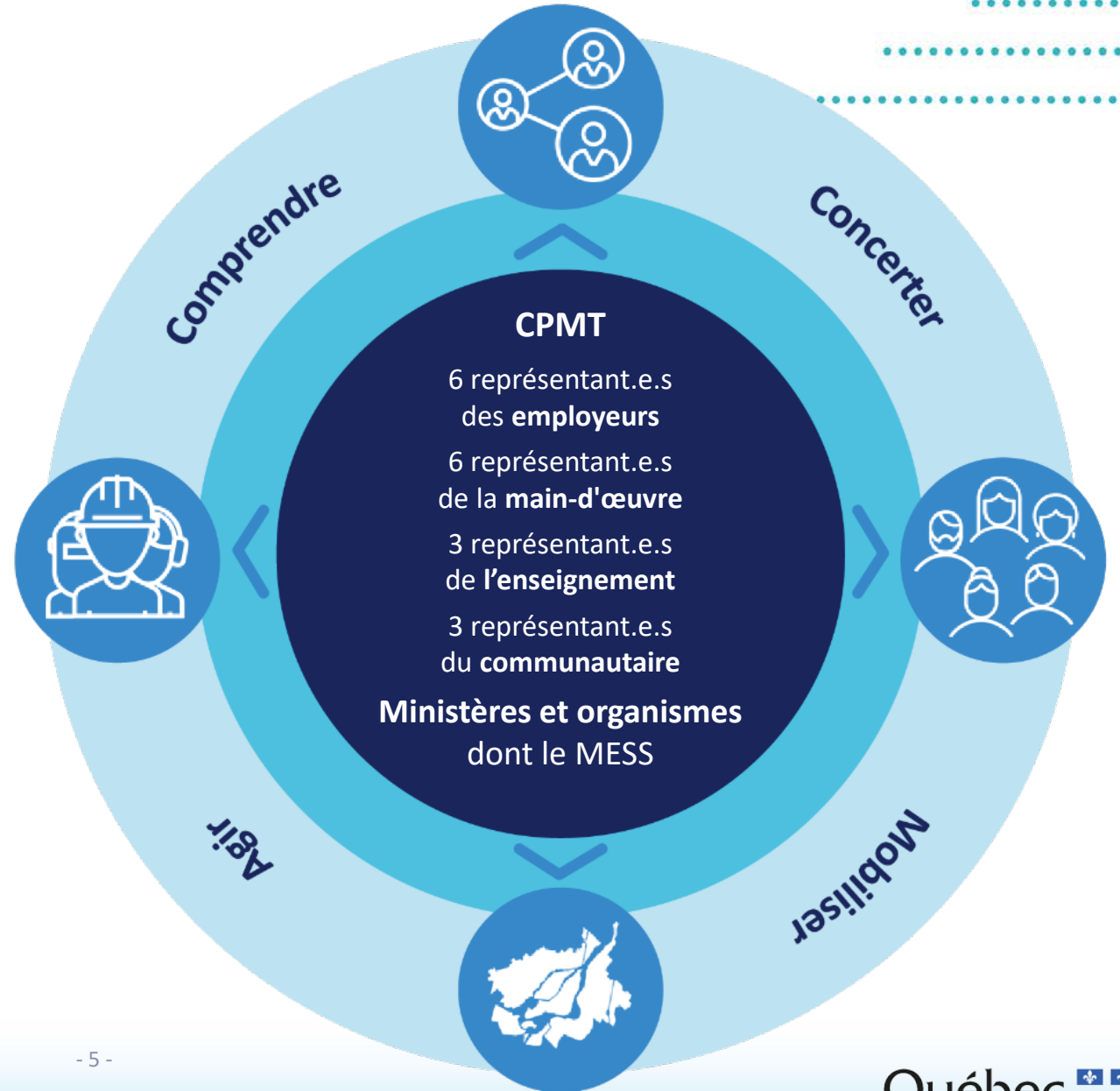
Le Conseil emploi métropole



8 comités consultatifs main-d'œuvre sous-représentée du marché du travail

CC Clientèle judiciairisée adulte
CC Femmes
CC Jeunes
CC Personnes handicapées

CC Personnes immigrantes
CC Premières Nations et Inuits
CC 45 ans et plus
CC Québécoises et québécois d'expression anglaise



Commission des partenaires du marché du travail

Instance de concertation unique au Québec!

Les représentants de la main-d'œuvre



Les représentants des organismes communautaires



Les représentants du milieu de l'enseignement



Les représentants des entreprises



Les représentants des ministères et organismes gouvernementaux



Ministères représentés :

- Ministère de l'Éducation
- Ministère de l'Enseignement supérieur
- Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

LES LEVIERS D'ACTION

Rôle-conseil auprès du Ministre et du MESS	Développement et reconnaissance des compétences et intervention sectorielle	Recommandations auprès de M/O (CCQ, MEQ, MES, MEIE, MAMH, MIFI, MESS)
<ul style="list-style-type: none"> • Formuler des avis, des recommandations et conseiller le ministre; • Prioriser les besoins du marché du travail au Québec, basés sur des critères quantitatifs et qualitatifs; • Participer à l'élaboration de politiques publiques, de programmes et de stratégies touchant le marché du travail; • Examiner les plans d'actions du Secteur Emploi-Québec (national et régionaux) et ainsi collaborer à la répartition des ressources, des mesures, des programmes et des fonds du MESS; • Examiner les orientations et les impacts des mesures financées par le FDMT; • Mobiliser le réseau des partenaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire évoluer et assurer une saine gestion du FDRCMO (plan d'affectation, développement de programmes de subvention, etc.); • Définir le cadre et les règlements découlant de la Loi sur les compétences (ex. dépenses de formation, mutuelles de formation, etc.) dont la définition des normes professionnelles; • Élaborer la politique d'intervention sectorielle; • Reconnaître les CSMO et les CC; • Lancer des appels à projets et financer des projets; • Obtenir et produire de l'information sur le marché du travail (qualitative et quantitative). 	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner et donner un avis sur toute stratégie, politique publique ou projet de loi touchant le marché du travail; • Formuler des recommandations au M/O et faire rapport des résultats dans son rapport annuel; • Réaliser des interventions publiques (ex. Commission parlementaire).

LES LEVIERS FINANCIERS





FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
<p>Constitué des montants versés par les employeurs assujettis à la Loi qui n'ont pas investi l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel.</p> <p>Le FDRCMO reçoit aussi des crédits budgétaires du gouvernement du Québec et du gouvernement fédéral pour le financement de certains programmes.</p> <p>En lien avec le FDRCMO, la CPMT exerce les attributions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Pouvoirs réglementaires sur les dépenses de formation admissibles, les frais exigibles, l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, les certificats de qualité des initiatives de formation, les mutuelles de formation et les placements du FDRCMO;• Responsabilités à l'égard du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;• Responsabilités à l'égard de l'approbation du plan d'affectation et des programmes du FDRCMO soumis au ministre.	<p>Le FDMT est sous la responsabilité du MESS. Il soutient et finance notamment:</p> <ul style="list-style-type: none">• les services publics d'emploi relevant du ministre dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;• la politique d'intervention sectorielle de la CPMT;• le financement de base des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et des comités consultatifs (CC). <p>Son budget provient :</p> <ul style="list-style-type: none">• des ententes de transferts sur le marché du travail entre le Québec et le gouvernement fédéral;• de crédits du gouvernement du Québec.

Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : Un accès facilité aux programmes de financement

DOCUMENT N° 2.1

Quatre programmes simplifiés!

Impulsion- Compétences	Évolution- Compétences	Ambition- Compétences	Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées pas la CPMT [COUD]
<p>Objectif : Rehausser les compétences de la main-d'œuvre ou la requalifier par des formations pour améliorer sa productivité et son employabilité.</p> <p>Regroupe l'ensemble des activités de formation pour permettre la réalisation de projets qui combinent plusieurs activités et plusieurs modes de formation à la fois.</p> <p>Dépôt des demandes : en continu.</p> <p>Nouveautés :</p> <ul style="list-style-type: none">• Plusieurs activités de formation possibles dans un seul projet.• Ouverture à de nouveaux moyens de formation. 	<p>Objectif : Augmenter les connaissances liées aux développements des compétences nécessaires aux besoins du marché du travail.</p> <p>Trois volets :</p> <p>Volet innovation et connaissance Projets novateurs, recherche, concertation.</p> <p>Dépôt des demandes : à la suite d'un appel de projets.</p> <p>Volet normes professionnelles Mise en œuvre des normes professionnelles.</p> <p>Nouveautés :</p> <ul style="list-style-type: none">• Financement d'études de faisabilité et d'analyses de besoins pour les normes professionnelles.• Admission d'un compagnon itinérant pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).• Financement des activités liées aux SACHES (Santé, Arts, Commerces, sciences humaines, éducation et sciences sociales) <p>Dépôt des demandes : en continu.</p> <p>Volet Partenariat pour la formation et l'innovation Vise les professions sœurs rouges</p> <ul style="list-style-type: none">• Équipement et matériel de formation• Innovation dans l'apprentissage <p>Nouveauté :</p> <ul style="list-style-type: none">• Ajout des Comités sectoriels de main d'œuvre [CSMO] comme promoteurs admissibles <p>Dépôt des demandes : à la suite d'un appel de projet</p>	<p>Objectif : Diffuser des formations pour rehausser les compétences de la main-d'œuvre ou la requalifier en fonction d'éléments priorités par les partenaires du marché du travail.</p> <p>Permet de cibler, par appel de projets, des secteurs d'activités, des types de compétences ou encore d'activités de formation en fonction des priorités des partenaires du marché du travail ou du gouvernement.</p> <p>Peut viser, selon les priorités une liste élargie :</p> <ul style="list-style-type: none">• de partenaires du marché du travail,• d'activités de formation et de professions• de secteurs• Etc. <p>Taux de remboursement plus élevé que dans le programme Impulsion - Compétences.</p> <p>Nouveautés :</p> <ul style="list-style-type: none">• Nouveau programme permettant une agilité pour répondre aux besoins du marché du travail.• Possibilité pour la CPMT de bonifier certaines modalités. <p>Dépôt des demandes : à la suite d'un appel de projets.</p> 	<p>Objectif : Soutenir l'élaboration, l'adaptation et la diffusion de formations professionnelles ou techniques qualifiantes de courte durée qui intègrent des stages en entreprise.</p> <p>Principales caractéristiques :</p> <ul style="list-style-type: none">• approche collective,• vise les AEC, AEP, DEP et ASP,• avec stages en entreprises obligatoires. <p>Nouveautés :</p> <ul style="list-style-type: none">• Possibilité de remboursement des coûts liés aux examens d'équivalence pour le personnel qui en a besoin pour être admissible à la formation.• Prise en charge des frais liés à la mise à niveau en littératie et en numératie afin d'assurer la réussite du personnel en formation.



Marché du travail

Le Québec a atteint le plein emploi

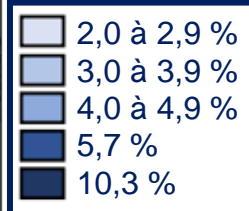
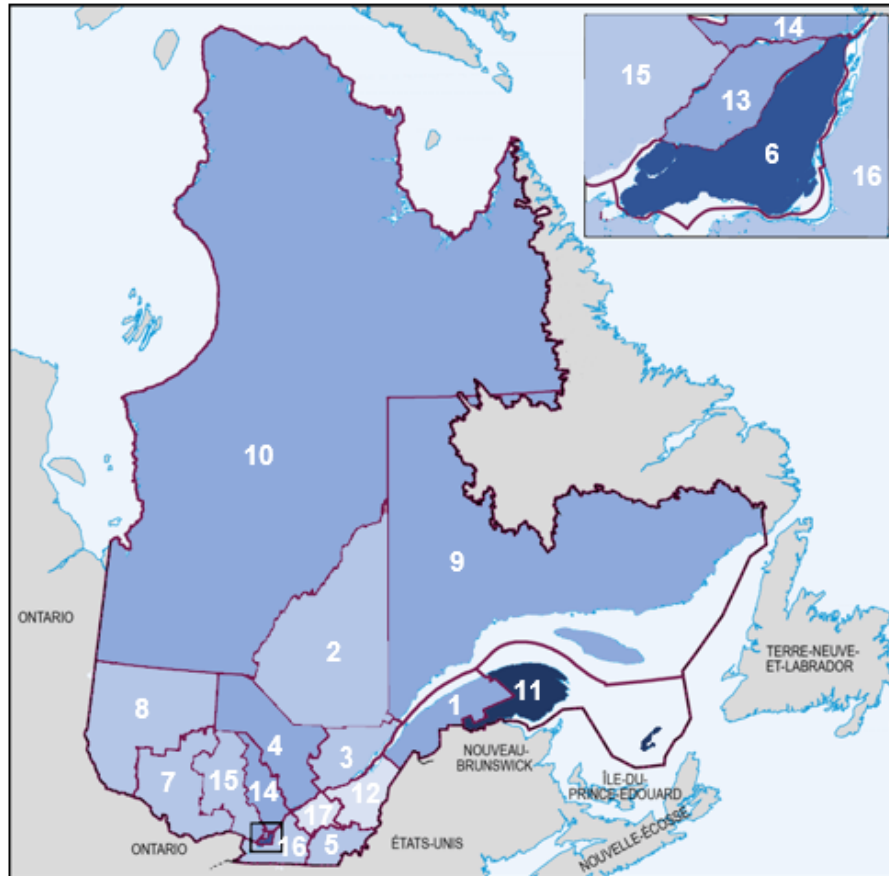
Principaux indicateurs du marché du travail au Québec

Rang parmi les provinces avant la pandémie et en janvier 2023

Données désaisonnalisées	Février 2020	Janvier 2023
Taux d'activité (15-64 ans)	80,6 %	82,5 %
Rang parmi les provinces	4	1
Taux d'emploi (15-64 ans)	76,9 %	79,0 %
Rang parmi les provinces	1	1
Taux de chômage (15 ans et plus)	4,6 %	3,9 %
Rang parmi les provinces	2	1
Données désaisonnalisées	T4 2019	T3 2022
Taux de postes vacants	3,5 %	5,8 %
Rang parmi les provinces	2	2
Pers. en chômage par poste vacant	1,8	0,9
Rang parmi les provinces	2	1

Source : Statistique Canada, EPA; compilation DAIMT.

Le taux de chômage est inférieur à 5 % dans 15 des 17 régions du Québec



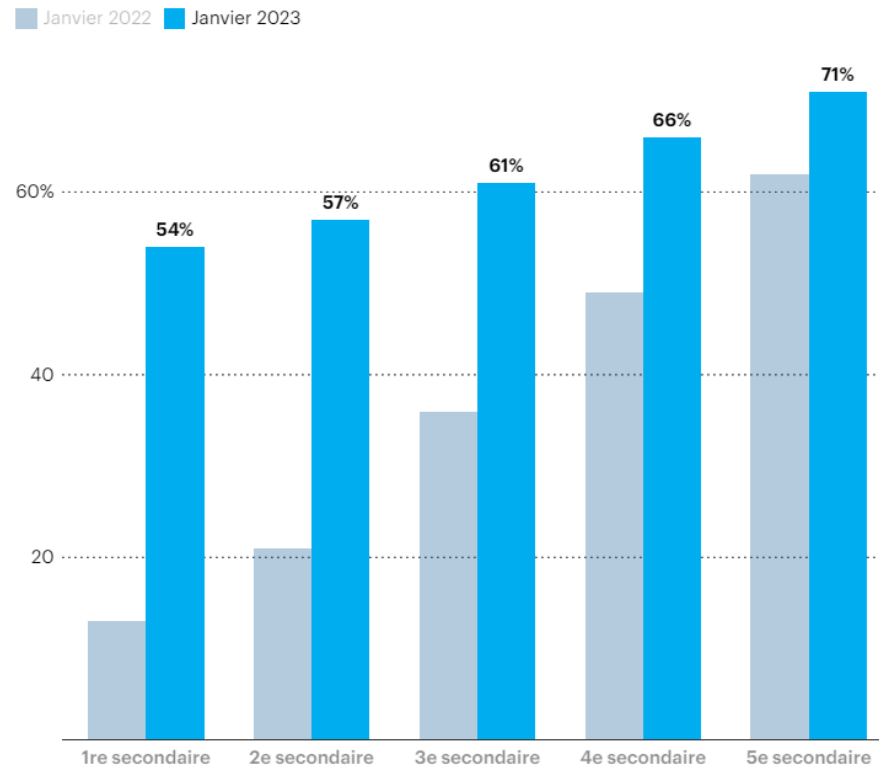
Légende

Taux de chômage (%)	
1. Bas-Saint-Laurent	4,8
2. Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,8
3. Capitale-Nationale	3,6
4. Mauricie	4,5
5. Estrie	3,4
6. Montréal	5,7
7. Outaouais	3,6
8. Abitibi-Témiscamingue	3,3
9. Côte-Nord	4,6
10. Nord-du-Québec	4,6
11. Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	10,3
12. Chaudière-Appalaches	2,0
13. Laval	4,4
14. Lanaudière	4,9
15. Laurentides	3,7
16. Montérégie	3,8
17. Centre-du-Québec	2,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (carte produite par la DAIMT).

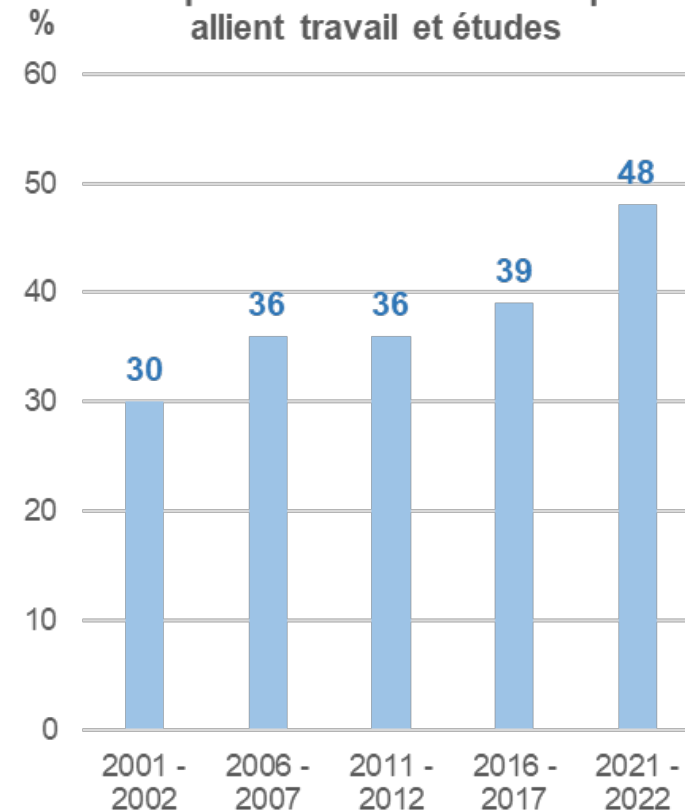
Des jeunes qui entrent sur le marché du travail de plus en plus jeunes...

Proportion des jeunes du secondaire qui affirment travailler



Graphique : Le Devoir • Source : Santé publique du CIUSSS de l'Estrie - CHUS

Proportion des 15 à 19 ans qui allient travail et études



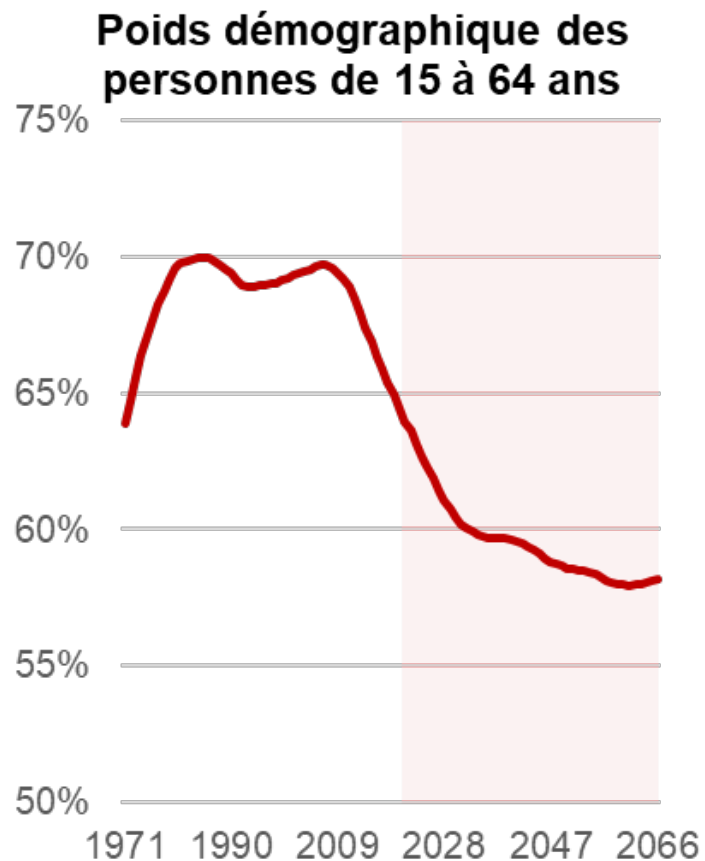
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (compilation de la DAIMT).

Se préparer à un marché du travail en transformation

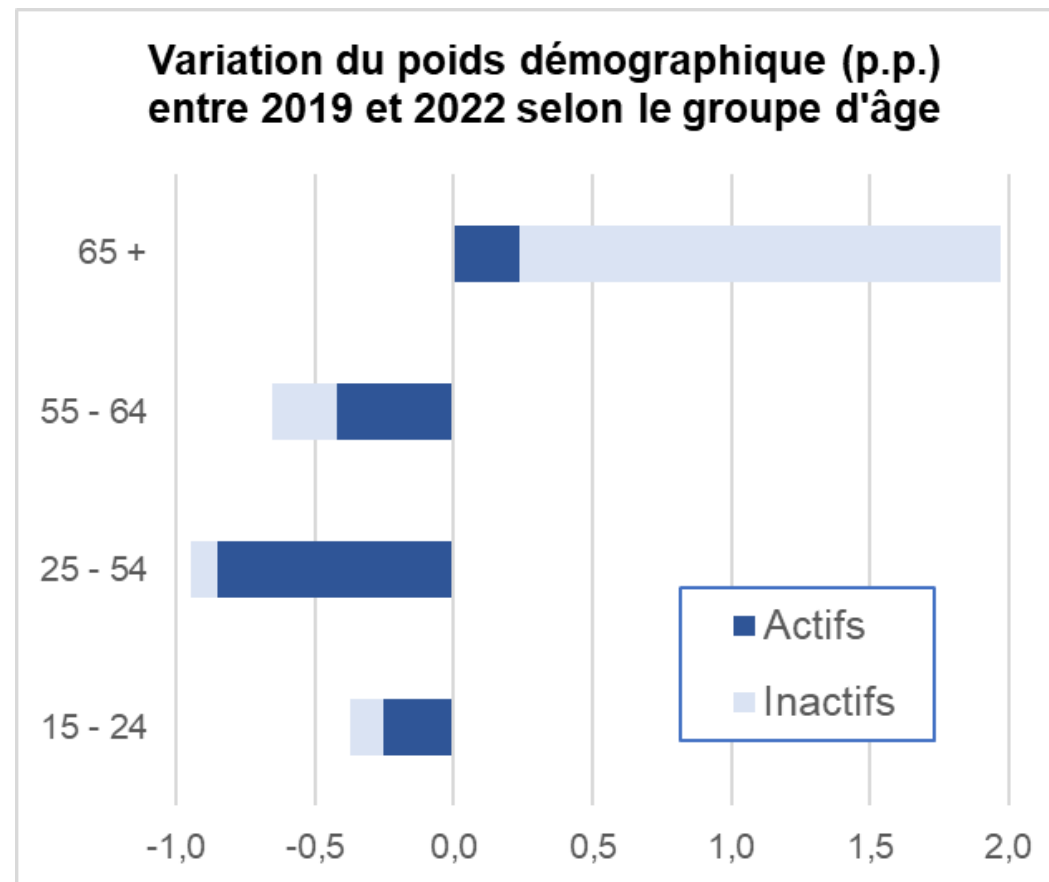


- Le monde de l'emploi est en mutation. Trois grandes transitions sont en marche : transition **démographique**, **technologique** et **climatique**.
- Elles sont en voie de **transformer durablement** le profil des emplois et les compétences requises pour réussir.

Le poids démographique du principal bassin de travailleurs n'a pas fini de baisser



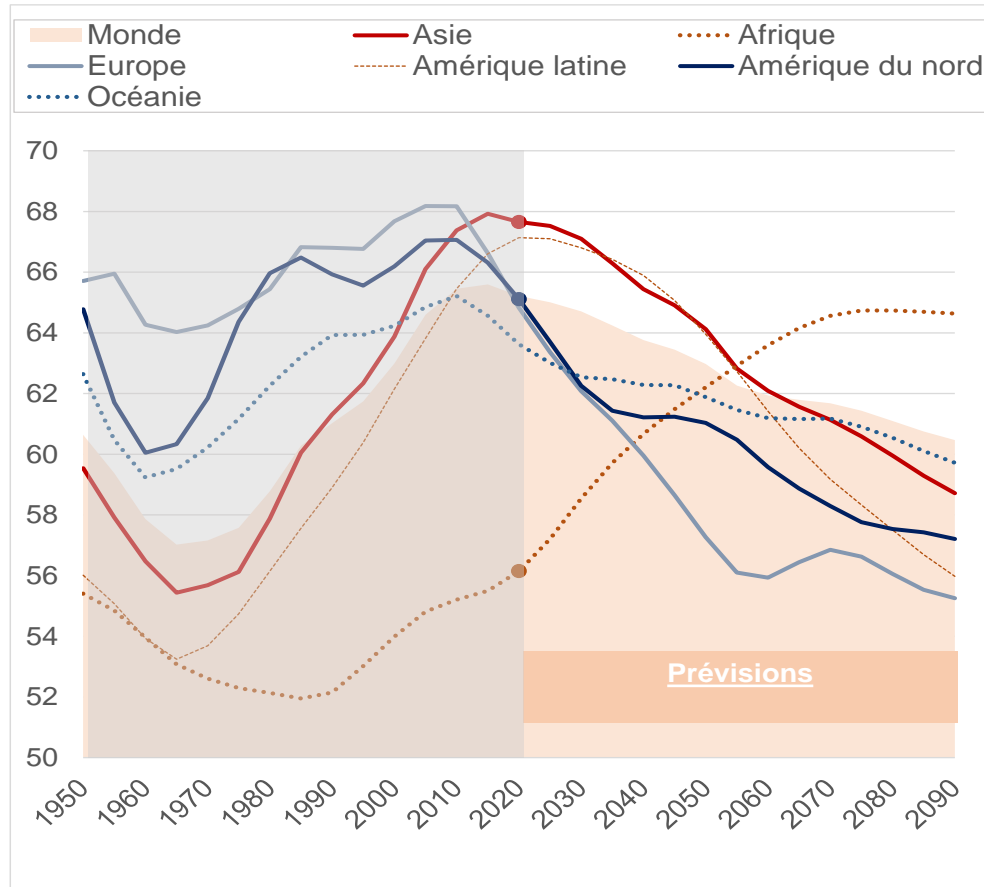
Source : Institut de la statistique du Québec, Projections démographiques.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (compilation de la DAIMT).

Changement démographique = changement de régime dans l'économie mondiale?

Population de 15 à 64 ans en proportion de la population totale



Avec le vieillissement, la **diminution du poids démographique** de la population en âge de travailler touche maintenant la majorité de la planète.

Ceci coïncide avec la disparition des grands bassins de **main-d'œuvre à faible salaires** (ex.: Chine)

Selon Michael Spence (Nobel d'économie), ceci implique une transformation en profondeur des économies :

- Pressions à la hausse sur les salaires, l'inflation et les taux d'intérêt (au-delà de ce que nous vivons actuellement)
- La croissance ne dépend plus tant de la demande que de la capacité de l'offre et de la productivité

Se préparer à un marché du travail en transformation



- On note une diminution du travail de routine, le dégroupement des tâches et de nouveaux métiers plus difficiles à automatiser émergent tandis que d'autres sont appelés à évoluer, voire à disparaître.
- De toute évidence, tant la forme que l'ampleur de la rupture sont encore incertaines. Une chose est certaine : les travailleurs devront acquérir de nouvelles aptitudes et développer de nouvelles compétences pour s'adapter aux changements en cours.

Se préparer à un marché du travail en transformation *(suite)*



Exemple de professions actuellement en émergence :

Secteur de l'électrification des transports :

- *Chargé(e) de projets en électrification des transports*
- *Directeur(trice) en électrification des transports.*

Secteur électrique et électronique :

- *Technicien(ne) en borne de recharge*
- *Conseiller(ère) technique en borne électrique et gestion.*

Secteur touristique :

- *Forfaitiste*

Secteur de la culture :

- *Consultant(e) à la carte pour soutenir les artistes.*

Se préparer à un marché du travail en transformation *(suite)*



Un exemple de tendance technologique : la téléprésence

Les nouvelles techniques d'extraction impliquent un niveau élevé d'automatisation du forage et du transport des matériaux. Ces opérations automatisées peuvent être contrôlées depuis un bureau éloigné du site d'extraction.

Les entreprises forestières testent des camions forestiers automoteurs, des drones qui plantent des arbres et des systèmes automatisés de gestion de forêt.

Dans les secteurs pétrolier et gazier, l'automatisation et les robots sont utilisés pour inspecter les infrastructures et effectuer des diagnostics dans les zones nécessitant des réparations.

Il existe également un recours accru aux services de télémédecine (consultations, surveillance et interventions) pour améliorer l'accès aux services de soins de santé dans les régions éloignées.

Se préparer à un marché du travail en transformation *(suite)*



- Le **rehaussement et la requalification** des talents sont désormais des enjeux majeurs sur lesquels les entreprises et les salariés doivent miser afin d'assurer une prospérité durable et inclusive et rehausser la productivité.
- Pour rebondir, il leur faut **développer en continu** leurs compétences techniques et non techniques, ces dernières appelées parfois les « power skills » ou les compétences du futur.



Référentiel québécois sur les compétences du futur

Bref historique

- Approuvé par l'Assemblée délibérante de la CPMT le 9 juillet 2020, le Référentiel a été réalisé en 2019-2020.
- Issu d'une recension internationale de compétences de l'avenir (plus de 300 compétences) et de 6 mois de consultation auprès de plus de 700 personnes en provenance de 77 organismes.
- Validation des travaux par des acteurs du marché de travail.
- Cohérent avec le [plan stratégique 2020-2024 de la CPMT](#), ainsi qu'avec les stratégies gouvernementales existantes, dont le [Cadre de référence de la compétence numérique \(MEE, 2019\)](#).

Présentation du

Référentiel québécois des compétences du futur



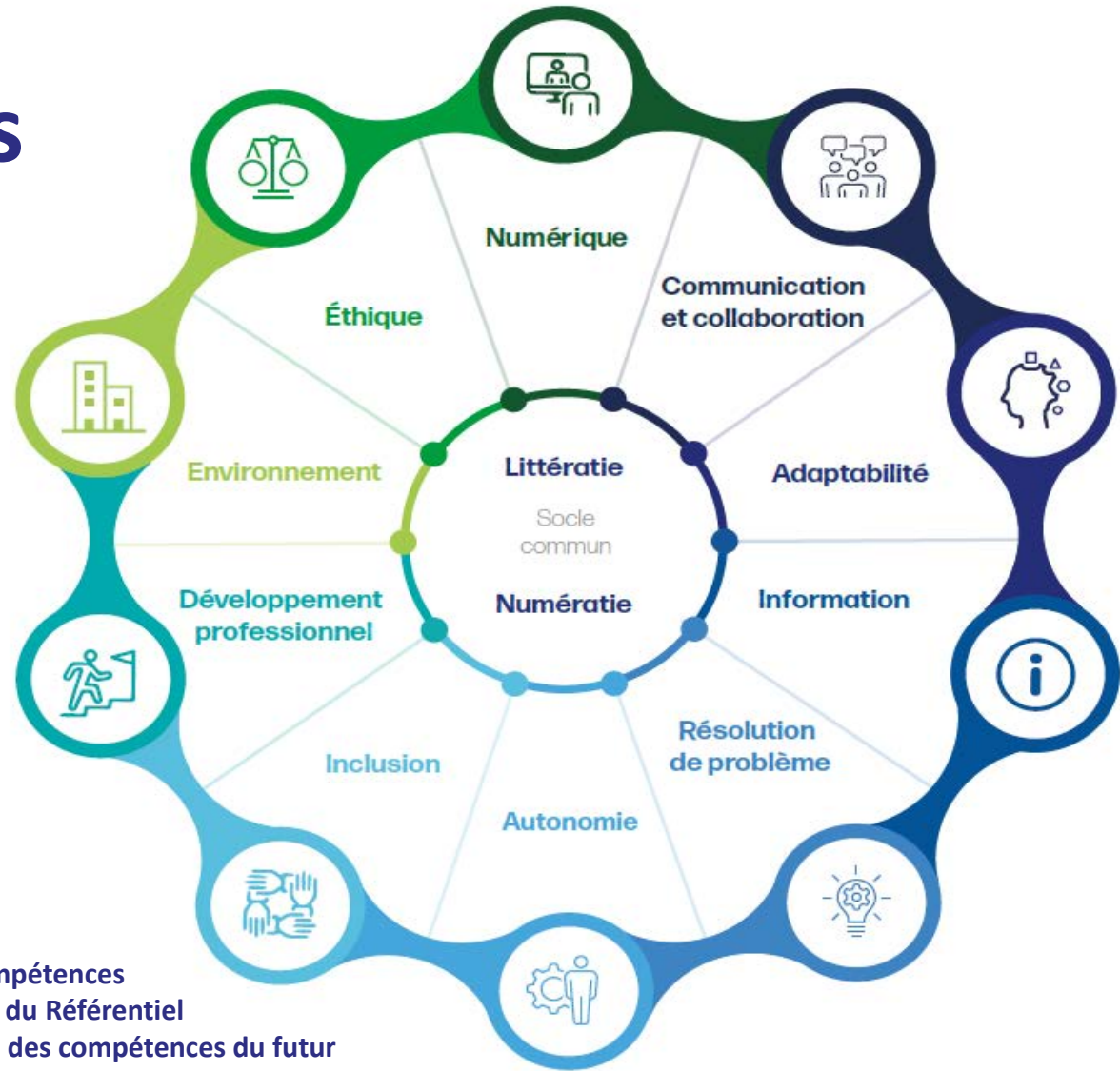
Référentiel québécois des compétences du futur

Objectifs principaux :

- A. Qualification, rehaussement et requalification de la main-d'œuvre.**
- B. Développement de différents outils** qui portent sur les compétences essentielles et les compétences du futur, susceptibles de contribuer à l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi qu'à l'augmentation du taux d'emploi au Québec.

Le Référentiel offre un **langage commun** autour des compétences essentielles et des compétences du futur qui sera utilisé par l'ensemble des instances de la CPMT et des acteurs clés du marché de travail.

Référentiel québécois des compétences du futur



Les 10 compétences
et le socle du Référentiel
québécois des compétences du futur

Tableau synoptique



- 2 compétences essentielles servent de socle aux 10 compétences du futur.
- Il est important comme des **compétences à développer de façon concomitante**, selon le contexte de travail.

COMPÉTENCES ESSENTIELLES, QUI SERVENT DE SOCLE AUX COMPÉTENCES DU FUTUR		EXEMPLE
A. LITTÉRATIE	La <u>littératie</u> est l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités ¹⁸ .	<i>Être en mesure de lire et de comprendre un texte, un formulaire ou une directive comportant un certain niveau de complexité.</i>
B. NUMÉRATIE	La <u>numératie</u> est l'ensemble des connaissances et des compétences nécessaires pour gérer efficacement les exigences mathématiques de diverses situations professionnelles, personnelles, sociales et culturelles ¹⁹ .	<i>Être en mesure de calculer le nombre exact de fournisseurs en mesure de livrer un produit spécifique dans un délai précis.</i>

Tableau synoptique (suite)



COMPÉTENCES DU FUTUR, NÉCESSAIRES DÈS AUJOURD'HUI		EXEMPLE
<p>1. NUMÉRIQUE Utiliser et comprendre le numérique.</p>	<p>Comprendre le numérique et en faire usage, c'est être en mesure d'exploiter les technologies pour exercer un emploi. C'est aussi comprendre le potentiel du numérique ou des technologies pour développer des compétences liées à un travail.</p>	<p><i>Comprendre le potentiel de l'intelligence artificielle et l'appliquer afin de rendre plus efficaces les processus de production ou de service à la clientèle.</i></p>
<p>2. COLLABORATION ET COMMUNICATION Être en mesure de collaborer et de communiquer adéquatement.</p>	<p>Collaborer et communiquer, c'est être en mesure de travailler en équipe ou de concert avec une autre personne, en présentiel ou de façon virtuelle, afin de l'aider dans ses fonctions. C'est aussi savoir agir en coopération avec les autres pour accomplir une tâche commune.</p>	<p><i>Être en mesure de collaborer activement dans une équipe pluridisciplinaire en mettant en place des processus de communication non hiérarchiques.</i></p>
<p>3. ADAPTABILITÉ Faire preuve d'adaptabilité face aux changements</p>	<p>Faire preuve d'adaptabilité face aux changements, c'est être en mesure d'adopter une attitude positive, confiante, nuancée et déterminée face aux changements et à l'incertitude dans le marché du travail. C'est également avoir la capacité de relever des défis, de rebondir face à des situations ou à des contextes plus difficiles ou générateurs de stress présents dans le travail.</p>	<p><i>Être en mesure de s'adapter efficacement, tout en conservant une attitude positive, à une nouvelle modalité de travail hybride dans l'entreprise, où les moments de télétravail sont arrimés à des moments de travail en présentiel.</i></p>

Tableau synoptique (suite)



COMPÉTENCES DU FUTUR, NÉCESSAIRES DÈS AUJOURD'HUI		EXEMPLE
<p>4. INFORMATION Savoir gérer l'information et faire preuve de jugement critique.</p>	<p>Savoir gérer l'information, c'est être en mesure de sélectionner et d'utiliser adéquatement l'information en tenant compte du contexte. Faire preuve de jugement critique, c'est savoir examiner attentivement une situation avant de porter un jugement, et ce, afin de choisir l'option la plus appropriée.</p>	<p><i>Pour assurer le développement d'une entreprise, être en mesure d'intégrer des informations de diverses sources, puis de les analyser afin de proposer des pistes et d'orienter ainsi les chantiers prioritaires.</i></p>
<p>5. RÉOLUTION DE PROBLÈMES Être en mesure de résoudre des problèmes de façon créative.</p>	<p>Résoudre des problèmes signifie la réflexion et l'action orientées vers un but dans des situations pour lesquelles aucune solution de routine n'existe encore. Il est donc parfois nécessaire de faire preuve de créativité pour résoudre le problème. La compréhension du problème et sa transformation par étapes, fondée sur la planification et le raisonnement, constituent le processus de résolution du problème²⁰.</p>	<p><i>Face à un défi rencontré dans son milieu de travail, être en mesure d'analyser la situation et de déterminer de façon novatrice et créative diverses pistes d'action pour chercher à surmonter ce défi.</i></p>
<p>6. AUTONOMIE Faire preuve d'autonomie.</p>	<p>Faire preuve d'autonomie, c'est démontrer une capacité et une volonté d'entreprendre des actions par soi-même. C'est aussi être en mesure, par une réflexion appropriée, de faire des choix et de mettre en œuvre des actions en fonction de ces décisions.</p>	<p><i>Lors de périodes de télétravail, faire preuve d'autonomie en cherchant des solutions aux problèmes rencontrés, par exemple un souci informatique.</i></p>

Tableau synoptique (suite)



COMPÉTENCES DU FUTUR, NÉCESSAIRES DÈS AUJOURD'HUI		EXEMPLE
<p>7. INCLUSION Favoriser l'inclusion et respecter la diversité.</p>	<p>Respecter la diversité et favoriser l'inclusion, c'est avant tout savoir respecter autrui. C'est également faire preuve de considération envers les personnes et les traiter avec empathie, égard et dignité.</p>	<p><i>Être en mesure de repérer les biais cognitifs²¹ face à la diversité et à l'inclusion afin de mettre en place des actions pour les contrer.</i></p>
<p>8. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL Adopter une posture de développement professionnel continu.</p>	<p>Adopter une posture de développement professionnel continue, c'est être en mesure d'initier toute démarche qui aura pour but d'acquérir, de maintenir ou de parfaire ses connaissances, habiletés ou attitudes. Il s'agit également d'agir avec la volonté de réussir et de se dépasser constamment. On parle également de « mentalité de croissance ».</p>	<p><i>Apprendre à s'autoévaluer afin de déterminer les écarts de compétences à combler.</i></p>

21. Un biais cognitif est une distorsion dans le traitement cognitif d'une information. Le terme biais fait référence à une déviation systématique de la pensée logique et rationnelle par rapport à la réalité. Repéré le 16 novembre 2020 à fr.wikipedia.org/wiki/Biais_cognitif/

Tableau synoptique (suite)



COMPÉTENCES DU FUTUR, NÉCESSAIRES DÈS AUJOURD'HUI		EXEMPLE
<p>9. ENVIRONNEMENT Respecter et agir pour l'environnement.</p>	<p>Respecter l'environnement, c'est acquérir les attitudes nécessaires pour comprendre son impact et celui de son entreprise, voire de la société en général, sur l'environnement et le développement durable. C'est aussi être en mesure de poser des gestes concrets dans sa vie professionnelle et personnelle.</p>	<p><i>Être en mesure d'anticiper l'impact des activités de son entreprise sur l'environnement afin d'adapter ses pratiques pour diminuer l'empreinte carbone.</i></p>
<p>10. ÉTHIQUE Agir de façon éthique.</p>	<p>Agir de façon éthique, c'est développer un sens de l'équité afin de faire preuve de justice et d'impartialité. C'est aussi savoir agir en reconnaissant les droits de chaque personne. C'est enfin respecter les normes et les règlements et agir en conformité avec les comportements attendus¹⁵.</p>	<p><i>Être en mesure d'exercer un jugement éthique dans l'utilisation de données personnelles pour un projet en intelligence artificielle.</i></p>

Quelques usages souhaités du Référentiel

- La création de ce référentiel constitue la **première étape** d'une démarche en continu qui se concrétisera par une série d'actions :
 - le développement **d'outils diagnostiques spécifiques** à des professions ou à des secteurs particuliers;
 - une **offre de formation adaptée** à la réalité des milieux de travail et aux parcours des individus;
 - la création de **portails de compétences du futur**;
 - des **guides d'autodiagnostic** pour les personnes et les entreprises;
 - des modèles de **plans de développement** de compétences en continu, etc.

Utilité du Référentiel - des exemples concrets

- Compétences pour réussir : outils d'évaluation et de formation (Emploi et Développement Social Canada)

Trouvez des évaluations et formations pour vous aider à améliorer vos compétences

Filtrer par

Je suis un...

Tout
Tout
Individu
Employeur

Type d'outil

Tout

Location

Tout

Appliquer les filtres

Réinitialiser les filtres

Affiche 1 à 5 de 29 entrées

Employability Skills Assessment Tool (ESAT) (Anglais seulement)



Évaluation • Employeur

Un outil en ligne pour évaluer et perfectionner ses compétences sociales et émotionnelles. Les compétences évaluées comprennent :

- la créativité
- l'adaptabilité
- la collaboration
- la communication

Coûts : Oui

En ligne • En personne

Communication Collaboration Créativité et innovation Adaptabilité



Utilité du Référentiel - des exemples concrets (suite)



COMPETENCENUMERIQUE.CA

UNE PLATEFORME INTELLIGENTE POUR
DÉVELOPPER **VOTRE** COMPÉTENCE NUMÉRIQUE

Une plateforme pour toutes et pour tous



Apprenant

Des exercices pour les apprenantes et les apprenants de tous les âges



Personnel enseignant

Contenu pour le personnel enseignant afin d'accompagner les apprenants



Grand public

Des activités accessibles au grand public et liées à la vie en société

- Plateforme intelligente destinée à toute personne intéressée à développer sa compétence numérique en permettant d'en apprendre plus sur les 12 dimensions présentées dans le Cadre de référence de la compétence numérique (MÉES).

Utilité du Référentiel - des exemples concrets (suite)

Change de métier dans le Sud Alsace

Qui sommes-nous ? Actus Contact

COMMENT CHANGER DE MÉTIER ? L'EMPLOI DANS LE SUD ALSACE MÉTIERS EN DÉCLIN MÉTIERS PORTEURS TÉMOIGNAGES ON A 10 ANS !

MON METIER DE DEMAIN .com

Votre métier de demain à partir de vos compétences

Répondez aux 16 questions ci-dessous en vous évaluant sur les compétences que vous maîtrisez (une seule réponse par question).
A l'issue du test, une sélection de métiers qui peuvent vous correspondre vous sera présentée.

Ce test court n'est pas un test d'orientation : il a vocation à « ouvrir le champ des possibles », en vous proposant une sélection de métiers susceptibles de correspondre à votre profil.



- [Changer de métier dans le Sud de l'Alsace](#)

Référentiel québécois des compétences du futur

Liens utiles



- [Référentiel québécois des compétences du futur](#)
- [Visuel Référentiel](#)
- [Liste des compétences du futur analysées](#)



Rapport sur les priorités en développement des compétences

Contexe

Portée du projet

- Informe les leaders du domaine de l'emploi en rassemblant de l'information et des priorités sur les professions stratégiques et prioritaires au Québec sous l'angle du développement de compétences tout en identifiant les professions en émergence.
- Tient compte des recommandations d'un diagnostic de l'Institut du Québec produit pour la CPMT visant à ce que l'information des CSMO soit davantage stratégique pour que la CPMT puisse jouer son rôle.

Note: Cet exercice est complémentaire aux travaux du MTESS sur l'État d'équilibre des 500 professions et des travaux sur les causes des difficultés de recrutement.

Méthodologie

- Les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)* ont été consultés entre le 21 septembre et le 4 novembre 2021 par l'intermédiaire d'un questionnaire qui a été réalisé par un groupe de travail composé de membres de la CPMT, de CSMO et du MTESS.
- Les CSMO ont répondu au questionnaire à partir de l'information recueillie dans le cadre de leur diagnostic sectoriel, de rapport d'analyse ou en consultant leurs membres durant la période visée. Les réponses sont le fruit de leurs avis d'expert.
- Les secteurs de la construction, de la santé, de la finance et de l'administration publique ne sont pas représentés dans ce rapport.
- C'est une première version «Béta» de l'exercice de priorisation, laquelle évoluera et sera bonifiée dans le temps, notamment avec la collaboration des établissements d'enseignements et les régions.

** Les CSMO représentent environ 2 millions d'emplois au Québec.*



Méthodologie

- Les CSMO devaient identifier les professions prioritaires : Pour être une profession prioritaire, il faut que deux des quatre critères prédéfinis aient été identifiés par les CSMO pour une profession.
 1. Professions en émergence appelées à devenir hautement stratégiques d'ici quelques années. Donc faible volume, mais en croissance.
 2. Professions jugées essentielles et prioritaires pour le bon fonctionnement du secteur, notamment considérées par un fort volume dans le secteur.
 3. Professions montrant des compétences en émergence à développer.
 4. Professions dont l'offre de formation initiale ou continue est manquante, mal adaptée au secteur ou qu'il y un manque de finissants.
- Les CSMO devaient ensuite classer de 1 à 5 l'ordre de priorité d'agir de chaque profession prioritaire, 1 étant très important et urgent.



- Le rapport se divise en quatre sections et deux annexes :
 - ✓ 1- REGARD SUR L'IMPACT DES TENDANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
 - ✓ 2- PRIORITÉS EN DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES
 - ✓ 3- L'OFFRE DE FORMATION EST-ELLE EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS DE COMPÉTENCES ?
 - ✓ 4- PROFESSIONS EN ÉMERGENCE



Principaux résultats

Tableau 1

Professions jugées prioritaires
en développement des compétences

Secteur	Nombre de professions jugées prioritaires	Nombre de professions où il est important d'agir maintenant
Primaire	19	10
Manufacturier	117	45
Services	146	53
TOTAL	282 (244 distinctes)	108 (92 distinctes)

- 76 % des 108 professions doivent développer des compétences techniques propres à la profession et 67 % doivent développer des compétences non techniques.
- Plus de la moitié des formations initiales ou continues reliées aux professions prioritaires mentionnées par les CSMO ne sont pas bien adaptées à la réalité sectorielle et seulement près du quart des formations seraient en adéquation avec les besoins.
- 48 professions en émergence où il est important d'agir maintenant.

Les cinq constats globaux

1. **Le développement des compétences, tant dans un contexte de formation initiale que continue, est un levier incontournable** parmi les solutions pour relever les défis de la transformation des entreprises, retenir la main-d'œuvre et assurer la croissance économique du Québec.
2. **Les besoins en développement des compétences sont généralisés** à travers les secteurs à l'étude et pour plusieurs professions.
3. **Le virage numérique** et les besoins de formation qui en découlent représentent **l'enjeu le plus criant et le plus transversal**.
4. **Le virage environnemental**; un passage obligé vers la transition verte. Bien que très influencées par les lois et conformités réglementaires, les entreprises **emboitent le pas de façon timide** dans certains secteurs, mais la marche est bien engagée dans plusieurs autres.
5. **Instaurer une culture de formation continue dans l'entreprise et auprès des individus** est un prérequis essentiel au développement des compétences de la main-d'œuvre.

Les six priorités stratégiques- Regard de la CPMT

1. Réviser certaines formations initiales
2. Développer de nouveaux programmes de formation de courte durée et favoriser l'alternance travail-étude (dont une profession en environnement)
3. Le développement des compétences non techniques : une priorité généralisée
4. Une information de qualité pour mieux capter les enjeux et agir
5. Soutenir la gestion de la diversité dans un contexte de rareté de main-d'œuvre
6. La promotion pour attirer un maximum de main-d'œuvre vers les secteurs les plus en demande (dont l'ajout d'une profession en environnement)

Informations pour le secteur de l'environnement et maritime

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Industrie maritime	Spécialiste des applications, Opérations maritimes (IMOS)	2174	X		Connaissance des systèmes Cloud	Évolution technologique / BI	Recours à l'Immigration
Environnement	Préposés/Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	6731	X	X	Normes de décontamination	Règles sanitaires, décontamination	Création d'une AEP
Environnement	Mécaniciens/Mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	7313	X	X	Nouveau règlement - certification halocarbures	Virage environnemental - efficacité énergétique, orientation du MCELLC	Création d'une AEP
Environnement	Opérateurs/Opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets	9243	X		Automatisation des procédés du traitement de l'eau potable et usée	Pénurie MO, départ à la retraite, santé publique - vieillissement des infrastructures, moins de personnel au travail - automatisation	Promotion du métier, Développement d'un COUD - assouplissement des critères de certification

Informations pour le secteur des Services automobiles

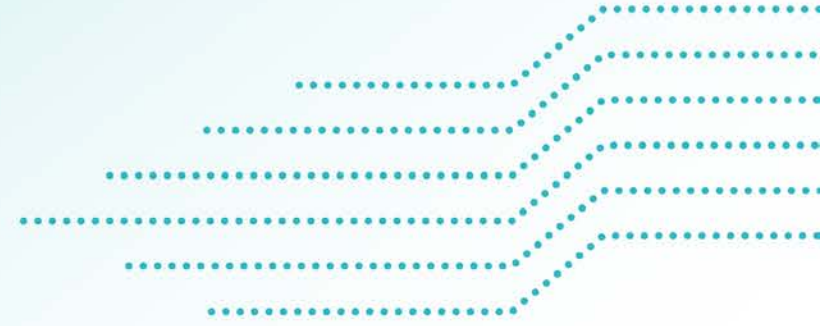
Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Services automobiles	Mécaniciens/Mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7321	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Développement professionnel • Numérique • Résolution de problèmes • Adaptabilité • Autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution technologique : connectivité réseau 5G, programmation composants électroniques, calibrage, <i>préscan</i> / <i>postsan</i> (système diagnostique), interprétation des données et archivage, télécommunications, système ADAS (système d'aide à la conduite) • Développement rapide de l'électrification des véhicules • Sécurité des utilisateurs des réseaux routiers • Récupération et recyclage des composants électroniques et des piles • Arrivée des véhicules à hydrogène (santé et sécurité) • Développement des compétences dans l'utilisation des nouveaux outils informatiques • Achat des nouveaux outils pour répondre aux besoins technologiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre la formation initiale obligatoire • Favoriser le programme des formations continues visant la technologie et l'environnement • Davantage de formules Alternance travail-études (ATE) • Accompagnement individualisé (compagnonnage, mentorat) • Favoriser le partage de connaissances entre collègues • Accélération du processus de recrutement international, notamment dans les pays européens • Balisage des meilleures pratiques avec les pays européens

Informations pour le secteur du Transport routier

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Transport routier	Conducteurs/Conductrices de camions de transport	7511		X	<ul style="list-style-type: none"> • Numérique • Collaborer et communiquer • Adaptabilité • Autonomie • Résolution de problèmes • Développement professionnel • Environnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Compétitivité sur le marché • Pénurie de main-d'œuvre • Évolution technologique • Virage environnemental • Commerce en ligne • Transport intermodal • Législation et contraintes gouvernementales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre les consultations avec les experts du secteur 2. Analyse de la profession ciblée 3. Choix des actions à prioriser afin de soutenir le secteur pour cette catégorie de main-d'œuvre 4. Si nécessaire, après l'analyse, mettre à jour l'offre de formation en ce qui a trait aux nouvelles technologies, afin que celle-ci réponde aux besoins des entreprises du secteur.

Conclusion

- **L'incertitude** est à son comble et nous devons demeurer vigilants pour être en mesure de nous adapter rapidement aux changements de conditions au niveau de l'économie et du marché du travail.
- Les **tendances** (démographie, taux d'emploi et d'activité près du sommet des possibles) et les **défis** (productivité, formation, requalification, rehaussement des compétences, gestion des ressources humaines...) **n'ont pas changé.**
- Compte tenu du retard d'investissement privé, il y a encore **beaucoup de place au Québec pour l'automatisation des tâches les moins bien rémunérées** et la requalification vers des tâches à plus forte valeur ajoutée et mieux rémunérées (et la promotion de l'investissement au préalable).
- **75 % des emplois sont maintenant occupés par des diplômés de niveau postsecondaire au Québec** et le niveau de qualification va encore augmenter : il s'agit là d'un atout important pour le Québec auquel il faut accorder plus d'importance.
- L'accent devrait être mis davantage sur la valeur ajoutée des emplois plutôt que sur leur quantité.
- Il importe de suivre régulièrement les tendances et l'impact sur les emplois et les compétences afin de pouvoir soutenir les travailleurs



Merci pour votre attention