

Des politiques et stratégies arrimées aux besoins du marché du travail

Compétences pour l'avenir
Juillet 2014 – Charlottetown

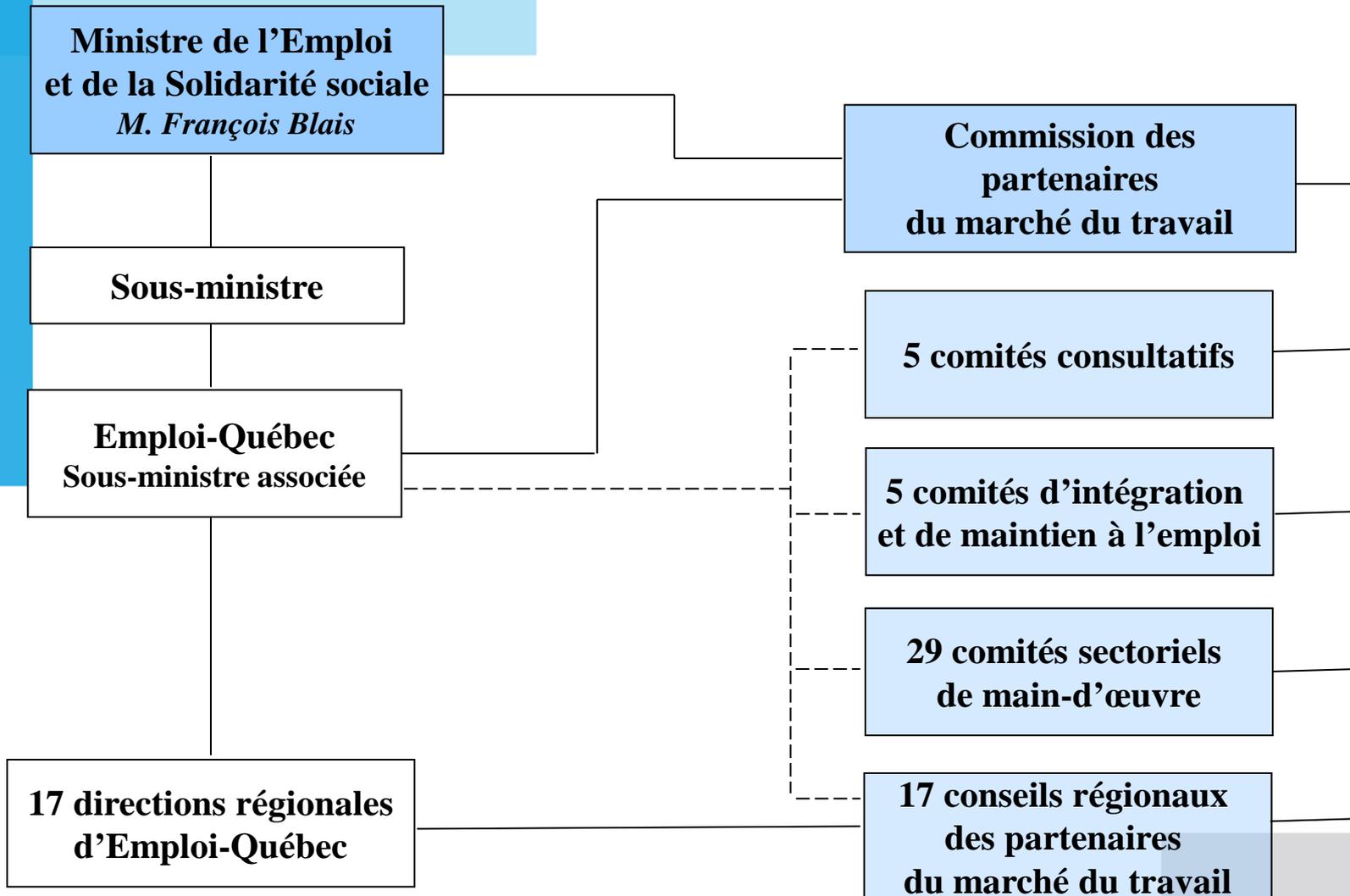
Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec 



**La Commission des
partenaires du marché du
travail**

Instance nationale de concertation créée en 1997



Mission

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

Vision

La Commission des partenaires du marché du travail contribue pleinement, par sa fine compréhension des besoins du marché du travail et ses actions, à ce que le Québec devienne davantage une société apprenante qui favorise la réalisation du potentiel des personnes et des entreprises.



Rôles et responsabilités

Deux lois cadres

1. *La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-8.3)
 - **Exercer les attributions prévues par la *Loi sur les compétences***
2. *La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail* (L.R.Q., c. M-15.001)
 - **Rôle conseil et élaboration de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi**

Des clientèles différentes avec des besoins différents

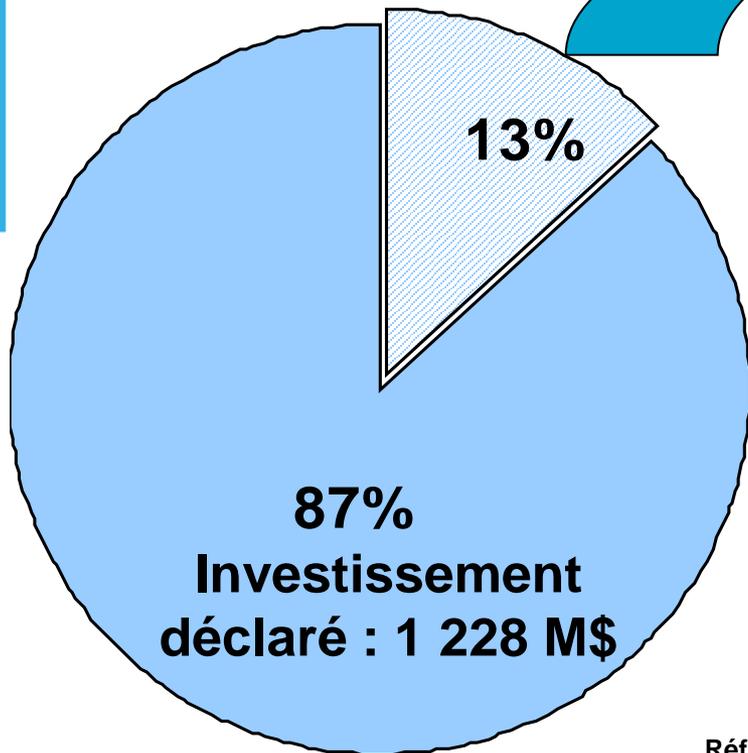
Répartition d'entreprises et d'emplois et pourcentage d'établissements qui ont offert ou financé de la formation

| | | Nombre d'entreprises (déc. 2010) | Nombre d'emplois (2011) | | Établissements offrant ou finançant de la formation (2011) |
|----------------|-------------|--|-------------------------------|-------------|--|
| Moins de 20 | 95 % | 196 007 | 684 257 | 33 % | 39% |
| 20 à 49 | | 18 359 | 415 166 | | 64% |
| 50 à 99 | 5 % | 5 890 | 301 285 | 67 % | 84% |
| 100 à 499 | | 3 943 | 495 887 | | 89% |
| 500 et plus | | 1 182 | 1 446 656 | | 96% |
| Total | | 225 381 | 3 343 251 | | 49% |

Sources : Banque de données du registre des entreprises, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures et Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec.

1. Administrer la *Loi sur les compétences* : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Proportion ayant
déclaré avoir investi
au moins 1 % de la
masse salariale



28 M\$

Fonds



Investissement
COMPÉTENCES

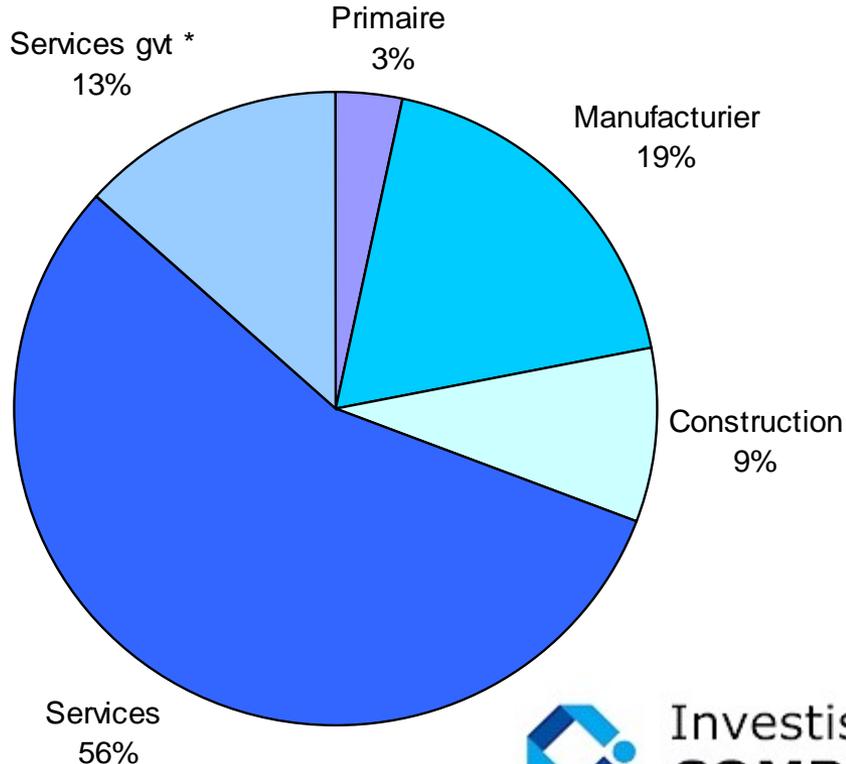
58 M\$

Projets de formation en
entreprise, d'adéquation
formation-emploi

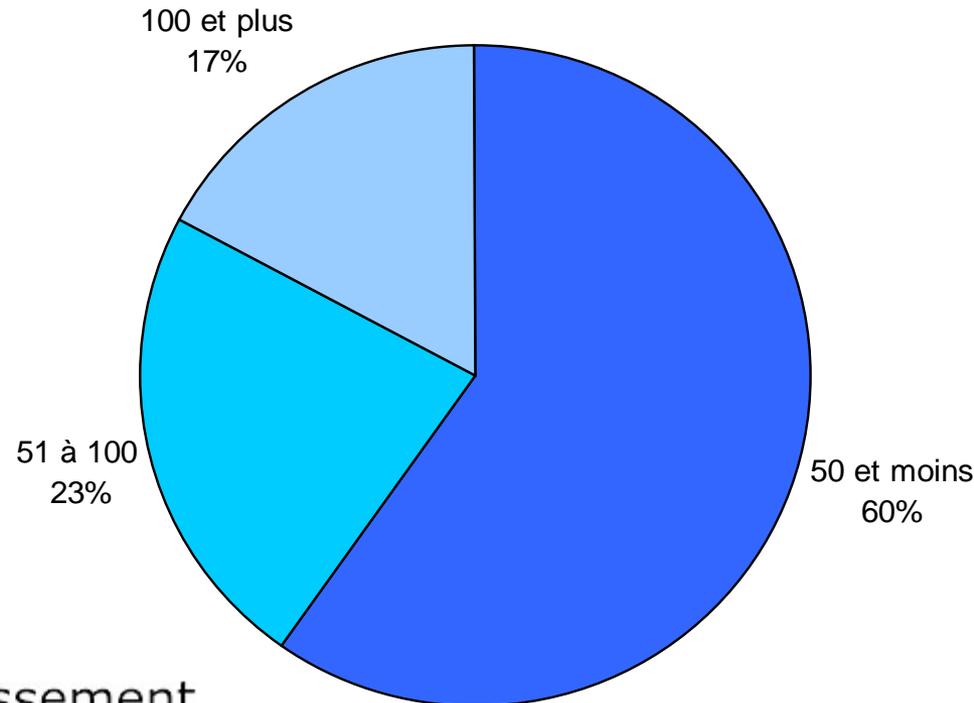
Favoriser le développement d'une culture de formation continue en milieu de travail

Plus de 8600 employeurs se sont engagés depuis le lancement en février 2012 jusqu'à aujourd'hui

Selon le secteur



Selon le nombre d'employés



Investissement
COMPÉTENCES

Objectifs soutenus par les programmes

Les programmes soutiennent des projets visant entre autres :

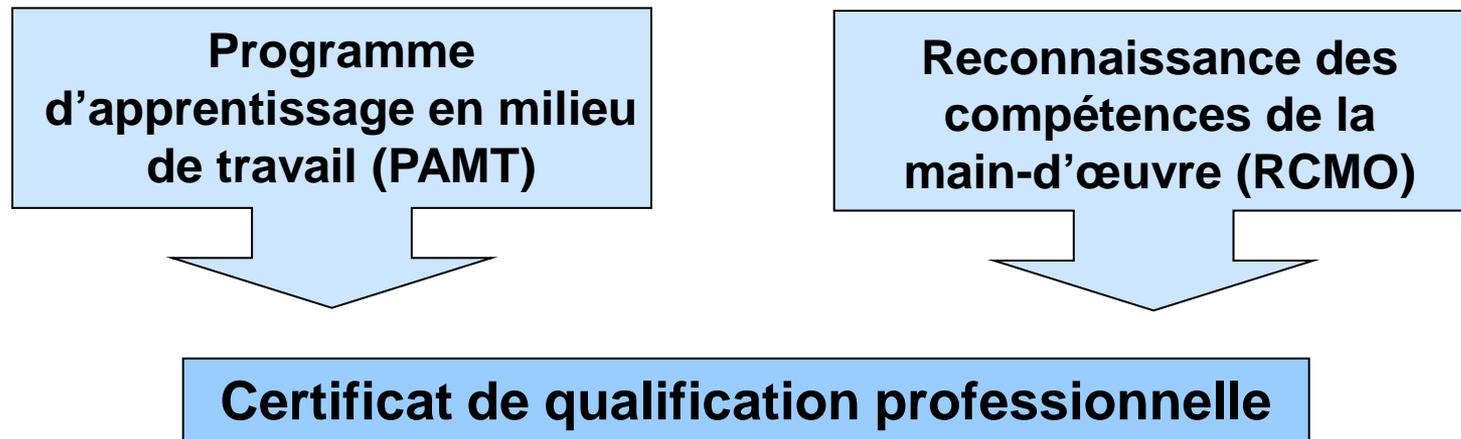
- Adéquation entre la formation et l'emploi.
- Stages rémunérés en entreprise.
- Amélioration de la compétitivité des entreprises.
- Développement et reconnaissance des compétences des personnes.
- Transfert de compétences dans un contexte de mobilité interne.

Deux exemples de projets :

- Adaptation de 25 cours et activités pédagogiques dans l'industrie de la tourbe au Bas-Saint-Laurent.
- Projet de stage pour 45 conseillers en vente, provenant de 15 entreprises.

1. Administrer la *Loi sur les compétences* : Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

- Mécanisme unique établi sur la base et en fonction des besoins du marché du travail.
- Élaboration des normes professionnelles par les comités sectoriels de main-d'œuvre : 70 normes développées.



2. Rôle conseil et élaboration de stratégies (Loi sur le MESS et sur la CPMT)

Définit les orientations stratégiques :

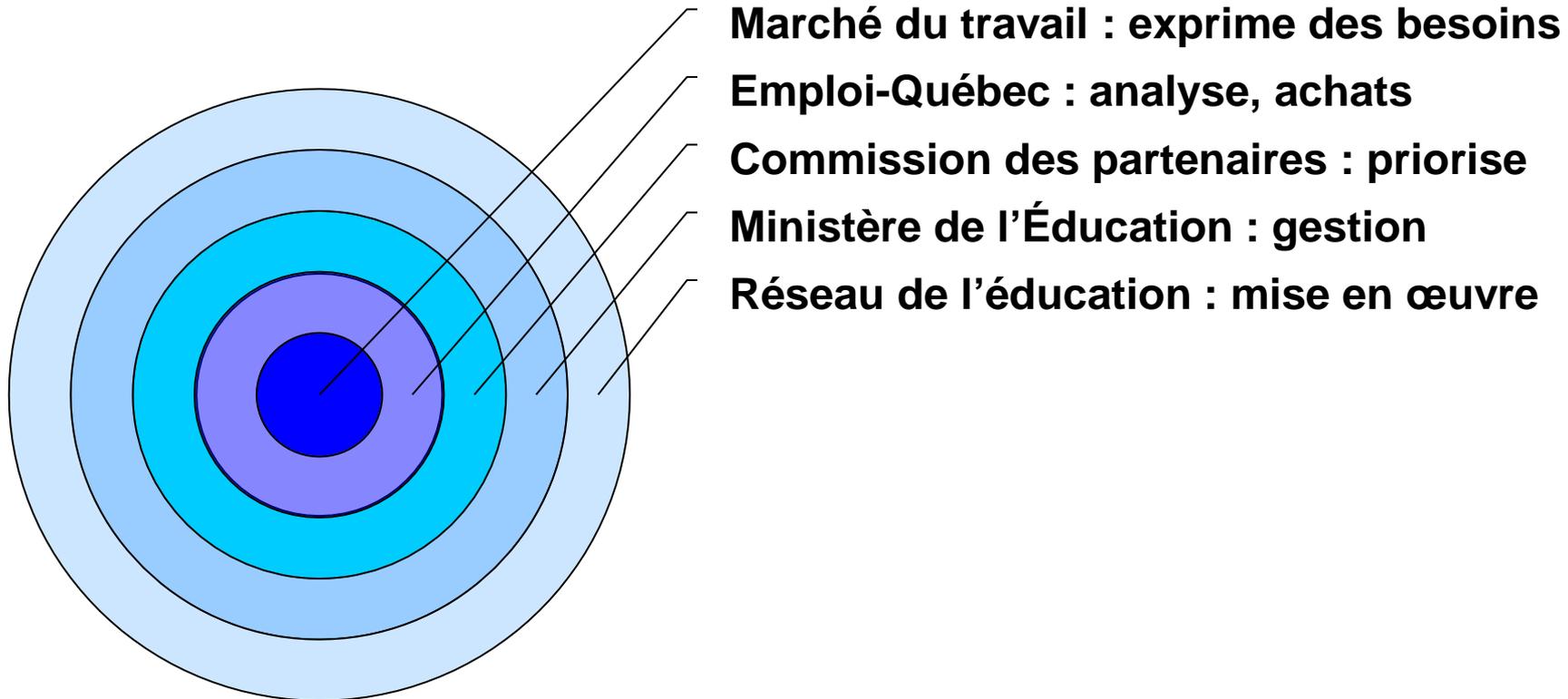
- **Conseiller le ministre** de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur les orientations générales de la politique du marché du travail, sur les objectifs à fixer et les stratégies à adopter pour soutenir la main-d'œuvre et pour favoriser l'efficacité du marché du travail.
- Participer à l'élaboration des politiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi.
- **Définir les besoins** en matière de développement de la main-d'œuvre à l'égard de la réalité du marché du travail.
- Participer à l'élaboration des orientations d'Emploi-Québec et à la gestion des mesures et des services d'emploi.
- Approuver avec le ministre le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, et les plans d'action régionaux.



Influence et contribution en matière d'adéquation formation-emploi

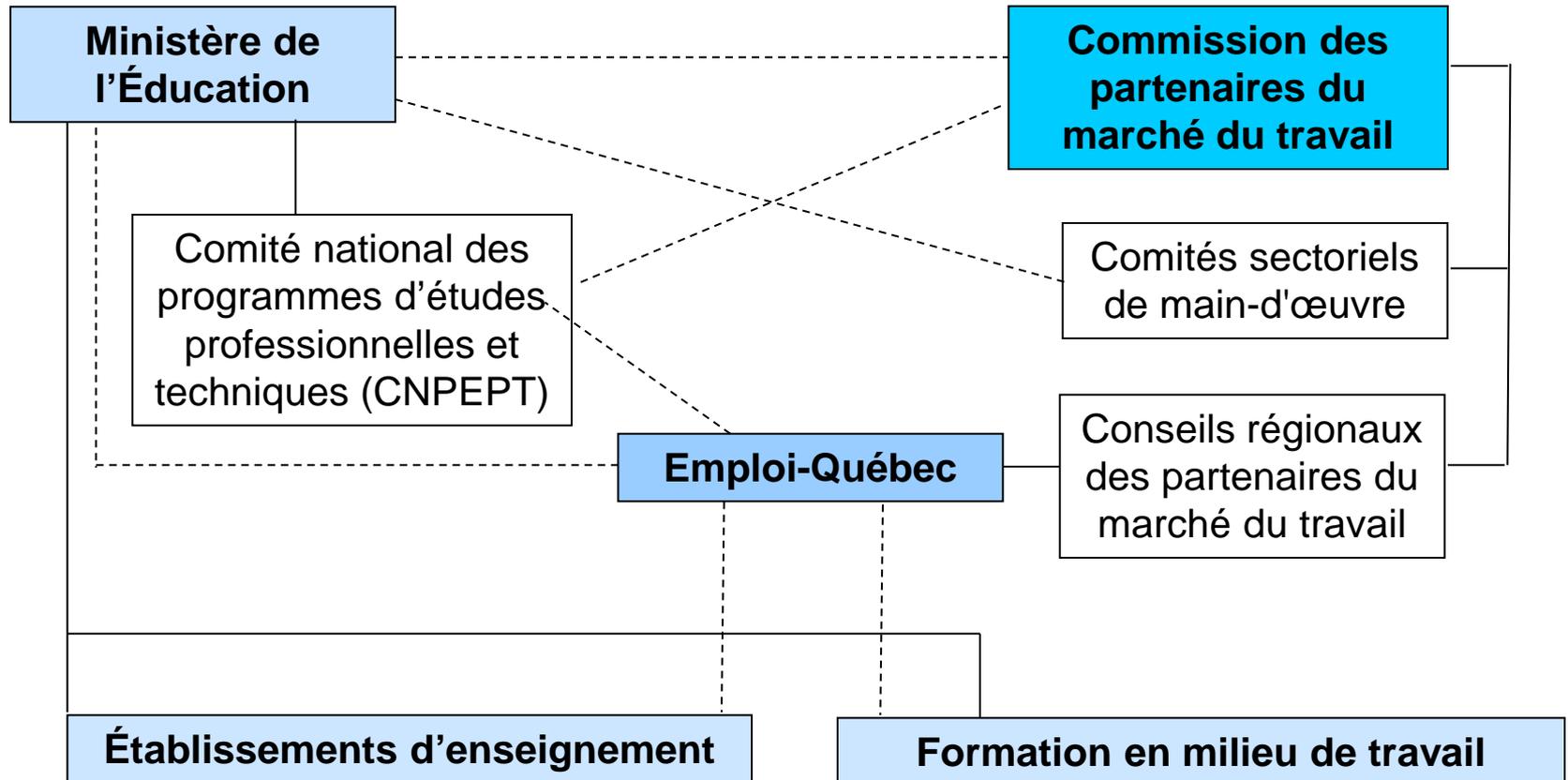
Adéquation formation-emploi

Principaux acteurs et leurs rôles



Adéquation formation-emploi

Ajustements à l'offre de formation professionnelle et technique





Enjeux et priorités

Enjeux prioritaires de la Commission et ses membres pour les prochaines années

- Exercer un leadership en matière d'adéquation formation-emploi.
 - Faire évoluer l'offre de formation en fonction de la demande (temps partiel, stages en entreprises, etc.).
 - Concertation avec tous les ministères concernés.
- Dans un contexte de rareté grandissante de main-d'œuvre, contribuer à l'évolution de l'offre des services publics d'emploi afin qu'ils répondent aux besoins actuels et futurs du marché du travail.
- Ententes Canada-Québec sur le développement du marché du travail.
 - Apporter sa contribution tout au long des échanges relatifs à d'éventuelles modifications aux ententes