

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES DE 2023-2024

- DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

- DES COMITÉS CONSULTATIFS

Septembre 2023

Toute l'information touchant l'intervention sectorielle se trouve sur le site du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'adresse suivante : [Publications Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://publications.gouvernement.qc.ca)

Rédaction:

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Direction du développement de la main-d'œuvre (DDMO)

Adresse :

800, rue du Square-Victoria, 29^e étage

Montréal (Québec) H4Z 1B7

Téléphone : 514 873-0800

Télécopieur : 514 864-9436

Septembre 2023

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2023

ISBN : 978-2-550-95986-1

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	5
Aérospatiale (CAMAQ)	6
Aménagement forestier (ForêtCompétences)	8
Bois (Formabois)	10
Caoutchouc	12
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (Coeffiscience)	14
Commerce de détail (Détail-Québec)	16
Commerce de l'alimentation	18
Communications graphiques (GrafCompétences)	19
Culture (Compétence Culture).....	20
Économie sociale et action communautaire	22
Environnement (EnviroCompétences).....	24
Fabrication métallique industrielle (PERFORM).....	26
Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)	28
Industrie électrique et électronique (Élexpertise)	30
Industrie maritime.....	32
Industrie des mines	34
Industrie textile	36
Métallurgie.....	37
Pêches maritimes	38
Plastiques et composites (PlastiCompétences).....	40
Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine.....	42
Production agricole (AGRICarières).....	44
Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)	46
Services automobiles	48
Services de soins personnels (SOINS PERSONNELS QUÉBEC)	50
Technologie de l'information et de la communication (TECHNOCompétences)	52
Tourisme (CQRHT).....	53
Transformation alimentaire.....	55
Transport routier (Camo-route)	57
LES COMITÉS CONSULTATIFS	60
Clientèle judiciaridée adulte.....	61
Femmes	63
Jeunes	65
Premières Nations et Inuit.....	66
Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus	67
Personnes handicapées	68
Personnes immigrantes	69
Québécoises et québécois d'expression anglaise	70

INTRODUCTION

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentantes et des représentants d'employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, d'organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous soucieux d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et les comités consultatifs (CC), organisations reconnues par la CPMT et financées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), sont parties prenantes de la grande concertation de la CPMT.

Le Sommaire des perspectives 2023-2024 vise principalement à faire valoir les activités significatives et prioritaires prévues aux plans d'action 2023-2024 des CSMO et des CC au regard des six thématiques suivantes :

- Transition verte;
- Transformations technologiques;
- Rehaussement et requalification des compétences de la main-d'œuvre;
- Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- Élaboration, adaptation ou diffusion de formations continues;
- Enrichissement de l'information sur le marché du travail.

Pour une deuxième année consécutive, je vous invite à regarder attentivement, pour chacun des CSMO, l'ajout de perspectives régionales, qui visent notamment à présenter aux Directions régionales de Services Québec les activités prévues par les comités et qui peuvent être particulièrement d'intérêt pour elles.

Cette publication a été rendue possible grâce à la contribution de l'ensemble des CSMO et des CC, à la collaboration l'équipe de conseillères et de conseillers en intervention sectorielle de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, ainsi qu'au soutien de la Direction du développement de la main-d'œuvre, qui a en assuré la coordination.

Bonne lecture!

Le directeur du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

Martin Bergeron

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des organismes à but non lucratif (OBNL) dûment incorporés en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont formés en conseils d'administration assurant la représentativité nécessaire à l'existence d'un comité sectoriel de main-d'œuvre, tel que défini par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), c'est-à-dire des représentantes et des représentants d'entreprises, des représentantes et des représentants syndicaux ainsi que d'employées et d'employés. En plus d'une personne-ressource de la CPMT qui assiste et conseille les comités, des représentantes et des représentants d'autres ministères, notamment le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), le ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF), le ministère de l'Éducation (ME) et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de l'Économie de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE) peuvent y siéger, selon la volonté des comités.

Les conseils d'administration des comités tiennent chaque année une assemblée générale regroupant l'ensemble de leurs membres, ainsi que des rencontres régulières, qui s'élèvent à quatre en moyenne, auxquelles s'ajoutent de nombreuses rencontres des comités de travail.

Les comités sectoriels facilitent l'arrimage entre la main-d'œuvre et les entreprises. Ils sont des interlocuteurs privilégiés en matière de développement de la main-d'œuvre et possèdent une solide expertise liée à leur secteur d'activité et une expérience de partenariat sectoriel unique. Ces regroupements de partenaires fonctionnent par consensus et ont leurs propres règlements généraux.

Une entente-cadre permet d'attribuer un financement annuel aux comités sur présentation d'un plan d'action et d'un bilan de leurs réalisations. Les comités doivent également produire un diagnostic sectoriel à tous les trois à cinq ans, ainsi qu'une planification stratégique triennale.

L'évaluation globale du rendement des comités repose sur l'atteinte des objectifs formulés dans leur plan d'action, relié à leurs mandats, selon un processus de reddition de comptes adopté par la Commission.

Aérospatiale (CAMAQ)

Enjeux du secteur

- Plus de 30 catégories de professionnels sont en pénurie de main-d'œuvre ou le seront d'ici deux ans selon les entreprises du secteur, autant au niveau des emplois peu spécialisés que des emplois très spécialisés.
- La pénurie de main-d'œuvre mène à une véritable guerre des talents et à des surenchères salariales, faisant en sorte qu'une travailleuse ou un travailleur passe rapidement d'un employeur à un autre, ce qui fragilise l'ensemble du secteur de l'aérospatial.
- Le manque de travailleuses et de travailleurs spécialisés nuit à la croissance des entreprises, aux opérations et à l'innovation, en plus de faire perdre des contrats et de freiner l'augmentation des exportations.
- Le manque de relève ou une exacerbation des surenchères salariales pourraient mener à la délocalisation de filiales de multinationales, une perte de compétitivité par rapport aux autres provinces et nations, ainsi qu'un recul accéléré du secteur aérospatial québécois sur la scène mondiale.
- Pour attirer les jeunes étudiants et étudiantes dans les établissements et rendre le secteur de l'aérospatiale plus attrayant, il est primordial de valoriser les métiers et techniques en aérospatiale, de trouver les bons moyens de communication, de les mobiliser notamment par des événements ou campagnes comme *Ose l'aéro* et de rendre disponibles plus de stages en entreprise. Enfin, il sera nécessaire de concevoir de nouvelles formations ou d'adapter les formations existantes au télétravail.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Réalisation d'une étude sur les initiatives vertes visant à comprendre les stratégies employées par les entreprises afin de réduire leur empreinte carbone et favoriser le développement durable.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Création de webinaires traitant de sujets liés à la transition 4.0 de l'industrie aérospatiale par des expertes et experts de HEC Montréal.
 - Recensement des technologies innovantes implantées dans les entreprises du secteur ainsi que des besoins de formation qui en découlent.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en laminage, conjointement avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) et le Centre de formation professionnelle des Moulins.
 - Diffusion des formations *Gestionnaires efficaces* en collaboration avec l'École nationale d'aérotechnique (ÉNA) et *Communication pour ingénieurs*, conçue par Nancy Kosik Academy of International Protocol and Etiquette (NKAIBE).
 - ➦ Diffusion d'un certificat collégial (CC) en gestion des approvisionnements conçu par l'École nationale d'aérotechnique (ÉNA), en collaboration avec le Cégep Garneau.
 - Adaptation et diffusion de la formation *Agent de la rampe* visant à former le personnel de soutien pour les secteurs du transport aérien et des aéroports.
 - Diffusion de la formation *Gestionnaire d'aéroports*, en collaboration avec l'Université Concordia.
 - Diffusion des attestations de formation professionnelle (AFP) *Régulateur de vol* et *Préposé d'aéroport*, en collaboration avec le Centre de formation en transport de Charlesbourg (CFTC).
 - Diffusion de l'attestation de formation professionnelle (AFP) en peinture d'aéronefs, en collaboration avec l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (EMAM).
 - Participation à la diffusion de la formation en maintenance industrielle coordonnée par le CSMO de l'industrie du caoutchouc du Québec et impliquant d'autres CSMO du secteur manufacturier.
 - Collaboration à la diffusion de deux activités de formation par l'EMAM dans le cadre du Programme de formations de courte durée

(COUD) : COUD Usinage et COUD Structure.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de formations continues en métrologie, programmation CNC (Machine à commande numérique pilotée par ordinateur) avec Catia V5 (conception assistée tridimensionnelle interactive appliquée), système d'aéronefs/avionique, contrôle de la qualité en aéronautique et essais non destructifs.
 - Diffusion de formations propres au secteur aéroportuaire, en collaboration avec le Réseau québécois des aéroports.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Recensement annuel des emplois pour deux industries du secteur, soit la fabrication aéronautique et spatiale, ainsi que le transport aérien et l'entretien d'aéronefs.
 - Mise à jour de l'enquête salariale de 2020 et promotion des inventaires de subventions et des formations offertes, ainsi que des fiches métiers disponibles sur le site Web du CSMO en aérospatiale (CAMAQ).
 - Planification stratégique 2024-2027 et partage des bonnes pratiques en lien avec l'embauche et l'intégration de travailleuses et de travailleurs étrangers.

Perspectives régionales 2023-2024

- Aucune activité mentionnée.

Site Web: www.camaq.org

Aménagement forestier (ForêtCompétences)

Enjeux du secteur

- Vieillesse et manque de main-d'œuvre qualifiée : obstacles majeurs au recrutement et à l'expansion des investissements des entreprises du secteur.
- Recrutement des employés (58 %) : un défi de gestion des ressources humaines demandant plus d'effort de la part des entreprises. La rétention du personnel arrive peu après (45 %).
- Prévisibilité insuffisante des travaux de récolte et de la disponibilité des budgets de réalisation des travaux non commerciaux. Cet enjeu influence grandement la capacité du secteur à attirer et à retenir la main-d'œuvre ainsi que les entrepreneurs.
- Conditions de travail : compétition entre les secteurs d'activités où les conditions salariales sont meilleures.
- Image du secteur forestier à redorer auprès de la population québécoise.
- Saisonnalité des emplois et reconnaissance des emplois saisonniers.
- Intégration des nouvelles technologies et transition vers la foresterie 4.0.
- Manque de personnes dédiées aux ressources humaines dans la majorité de petites entreprises.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Collaborer aux travaux pour l'élaboration d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en mécanique d'engins de chantier électriques et hybrides.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Élaborer et diffuser une formation en mesurage et gestion des volumes des bois (compétences en informatique et intégration des nouvelles technologies).
 - Intégrer de nouvelles technologies dans les formations existantes ou diffuser des formations et services offerts par des

partenaires (ex. : Offensive de transformation numérique du secteur forestier, Opération Lidar).

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Collaborer activement aux travaux de révision du diplôme d'études professionnelles (DEP) en abattage et façonnage des bois et du diplôme d'études collégiales (DEC) Technologie forestière.
 - Collaborer activement au développement d'une AEP en mesurage et gestion des bois récoltés.
 - Collaborer aux travaux pour l'élaboration d'une AEP en cueillette de produits forestiers non ligneux.
 - Diffuser le Programme de formations de courte durée (COUD) pour le programme de formation professionnelle *Aménagement de la forêt*.
 - Diffuser des outils pour améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines (GRH) auprès des entreprises.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Diffuser des formations de compagnes et compagnons pour les débroussailleuses et débroussailleurs et les abatteuses et abatteurs manuels en forêt ainsi que pour les opératrices et opérateurs de machinerie en récolte et en voirie (en ligne).
 - Démarrer un chantier pour déterminer la formule idéale pour la diffusion des formations pratiques en récolte et en voirie forestière, pour la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ainsi que pour tester l'approche de la compagne indépendante ou du compagnon indépendant.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffuser des formations pratiques d'intégration en emploi pour les opératrices et les opérateurs en récolte de bois.
 - Diffuser de la formation en GRH adaptée au secteur forestier avec coaching.
 - Développer une formation sur mesure pour les ouvrières et ouvriers, aides-ouvrières et aides-ouvriers en production de plants forestiers et diffuser des outils

d'apprentissage et de la formation de formatrice et formateur en ligne offrant des stratégies pour l'apprentissage.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Diffuser le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.
- Diffuser le portrait des entrepreneurs forestiers du Québec.
- Étudier les valeurs, les besoins et les attentes des travailleuses et des travailleurs sylvicoles.
- Faire le suivi des actions du Chantier sur la saisonnalité qui découlent notamment des rapports sur l'emploi saisonnier. Suivi des résultats de *l'Étude sur les conditions de succès pour les maillages d'emplois saisonniers*. Collaboration à la tenue du colloque virtuel sur la saisonnalité.
- Diffuser des informations et des outils disponibles pour faciliter le recrutement et l'intégration des personnes sous-représentées sur le marché du travail dans les entreprises forestières.

- **Régions ciblées : Bas-Saint-Laurent et Saguenay-Lac-Saint-Jean**

- **Activité 1** : Développer un projet pilote pour tester la nouvelle approche de la compagne indépendante ou du compagnon indépendant (pour les métiers manuels ou pour les métiers mécanisés).

Site Web: www.foretcompetences.ca

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Toutes les régions**

- **Activité 1** : Lancer de nouveaux outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail pour les opératrices et opérateurs de machines en récolte du bois.

- **Région ciblée : Saguenay-Lac-Saint-Jean**

- **Activité 1** : Prendre part à la tournée virtuelle des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) auprès du réseau de Services Québec.

- **Régions ciblées : Toutes les régions**

- **Activité 1** : Organiser une rencontre avec l'ensemble du réseau de Services Québec.

- **Région ciblée : Bas-Saint-Laurent**

- **Activité 1** : Effectuer le suivi des travaux de la Table sectorielle de concertation en aménagement forestier pour la mise en place du projet pilote sur les types de rémunérations pour les ouvrières et ouvriers sylvicoles et développer des outils de formation adaptés.

Bois (Formabois)

Enjeux du secteur

- Mobilisation et concertation des partenaires.
- Valorisation du secteur, des métiers et des formations.
- Qualification des travailleuses et des travailleurs.
- Innovation en matière de produits ou de marchés et de gestion des ressources humaines.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Diffusion du diplôme d'études professionnelles (DEP) Formation en affûtage.
 - Diffusion d'une formation sur la gestion de la cour.
 - Diffusion d'une formation en contrôle de la qualité des bois de sciage.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Diffusion de l'attestation d'études collégiales (AEC) en instrumentation, automatisation et robotique.
 - Diffusion de l'AEC en automatisation et instrumentation industrielle.
 - Diffusion d'une formation en vision numérique en première transformation du bois.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en manœuvre en transformation du bois.
 - Développement d'une AEP en mécanique d'entretien de scierie.
 - Développement d'une AEP en opération de chargeuse dans la cour d'usine.
 - Développement d'une AEP en classement des bois feuillus.

- Diffusion du DEP en opération d'équipement de scierie.
- Diffusion de la formation en classification des placages.
- Diffusion de la formation sur les propriétés physiques et mécaniques des bois.
- Diffusion de la formation sur la construction à ossature en bois.
- Diffusion des formations en littératie, numératie et numérique (phase 1 et phase 2).
- Diffusion de la formation sur les cinq éléments clés du marketing.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion de la norme en mécanique industrielle.
 - Étude de pertinence des trois programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) :
 - affûtage;
 - opération d'équipement de scierie;
 - classement des bois débités.
 - Mise à jour des profils de compétences portant sur le secteur des résineux, des feuillus et des panneaux.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Mise à jour du plus récent diagnostic sectoriel qui remonte à 2018.
 - Mise à jour de l'*Enquête des besoins de main-d'œuvre dans l'industrie de la transformation du bois au Québec*.
 - Mise à jour des indicateurs économiques sectoriels.
 - Mise à jour des informations relatives à la Stratégie nationale sectorielle d'immigration de Formabois.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Toutes (sauf Montréal et Laval)**
 - **Activité 1 :** Mise à jour du diagnostic sectoriel.
 - **Activité 2 :** Mise à jour l'*Enquête des besoins de main-d'œuvre dans l'industrie de la transformation du bois au Québec*.

- **Régions ciblées : Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Chaudière-Appalaches et Laurentides**
 - **Activité 1 :** Mise en place de tables régionales-bois.
- **Régions ciblées : Toutes les régions**
 - **Activité 1 :** Formation pour les mécaniciennes et mécaniciens de machinerie fixe (MMF).
- **Régions ciblées : Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord, Lanaudière, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue et Mauricie**
 - **Activité 1 :** Diffusion AEP manœuvre en transformation des bois.

Site Web: www.formabois.ca

Caoutchouc

Enjeux du secteur

- **Enjeux liés à la main-d'œuvre :**
 - Recruter de la main-d'œuvre compétente.
 - Conserver les employés dans son entreprise.
 - Former de nouveaux employés.
- **Enjeux liés au secteur :**
 - Se développer technologiquement pour augmenter la productivité et diminuer les coûts de main-d'œuvre.
 - Faire face à la variabilité du prix et la disponibilité de la matière première.
 - Réaliser de la recherche et du développement (R&D).
 - Gérer des rebuts.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Développement d'un programme de formation à l'intention des superviseurs et superviseuses de production incluant la mise en œuvre de projets visant la réduction de l'empreinte environnementale.
 - Organisation de visites industrielles dont les pratiques d'affaires en matière de développement durable peuvent servir d'exemple dans le secteur.
 - Tenue d'une activité de formation portant sur les meilleures pratiques des ressources humaines en matière de développement durable.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Étude sur les effets des changements technologiques sur l'organisation du travail en collaboration avec l'Université Laval.
 - Diffusion d'un programme de formation et de perfectionnement pour des personnes affectées à la maintenance industrielle.
<https://www.caoutchouc.qc.ca/fr/evenement-detaill%C3%A9/formation-en-maintenance-industrielle/35681>

[ments-detaill%C3%A9/formation-en-maintenance-industrielle/35681](https://www.caoutchouc.qc.ca/fr/evenement-detaill%C3%A9/formation-en-maintenance-industrielle/35681)

- Tenue d'une activité de formation sur les meilleures pratiques des ressources humaines en matière de maturité numérique.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion du diplôme d'études professionnelles (DEP) en opération d'équipements de production.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Évaluation de travailleurs et de travailleuses à l'aide du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
 - Mise en œuvre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion du programme *Formation générale sur la transformation des caoutchoucs* en mode asynchrone.
 - Mise à jour du programme *Formation technique sur la transformation des caoutchoucs*.
 - Tenue de deux séminaires techniques à l'intention du personnel affecté à la recherche au développement dans les entreprises du secteur.
 - Diffusion du programme *Gestion efficace des équipements industriels*.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'une veille sur les emplois recherchés dans l'industrie du caoutchouc.
 - Réalisation d'une étude sur les conditions de travail et la rétention du personnel dans l'industrie du caoutchouc, en collaboration avec l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.
 - Réalisation d'une étude sur les effets des changements technologiques sur

l'organisation du travail, en collaboration avec le département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.

- Diffusion du bulletin d'information sur les activités du CSMO et actualités du secteur.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Région ciblée : Estrie**

- **Activité 1 :** Mise sur pied d'un projet visant la qualification des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires embauchés par les entreprises de la région de Sherbrooke.
- **Activité 2 :** Promotion conjointe du programme de formation et de perfectionnement des personnes affectées à la maintenance industrielle.

- **Région ciblée : Montérégie**

- **Activité 1 :** Promotion conjointe des programmes d'apprentissage en milieu de travail avec les personnes responsables du programme chez Services Québec.

Site Web: www.caoutchouc.qc.ca

Enjeux du secteur

- Attraction des jeunes vers les sciences puis vers les métiers liés à la chimie (déficit important d'inscription et de diplomation).
- Rayonnement du CSMO et sa dénomination à réviser.
- Méconnaissance des acteurs et intervenants du secteur par les entreprises.
- Économie verte : Virage accéléré vers procédés| matières| produits |innovations responsables et durables.
- Transition technologique : manufacturière (usine 4.0) et recherche et développement (R&D) (accélération mondiale de l'innovation).
- Entreprises émergentes: beaucoup d'innovations et de nouvelles entreprises émergentes méconnues.
- Maintien et développement du niveau de qualité existant du bassin de talents.
- Faible proportion des minorités visibles (8) dans le secteur.
- Métiers en déclin ou ayant peu de relèvements (mécanicien de machines fixes MMF, tuyauteur-opérateur procédés industriels, technicien de laboratoire, Chimiste et ingénieur procédés).

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Adaptation et redéploiement formation | Accompagnement Développement Durable.
 - Analyse cycle de vie produit.
 - Semaine économie verte : mise en valeur entreprises | technologies.

- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Utilisation de nouveaux moteurs de recherche (Chat GPT..) et outils de modélisation pour accélération développement de produits en R&D.
 - Les technologies d'interconnexions machines - procédés de fabrication-site de production clients IoT- Internet des objets, la robotique collaborative, la réalité virtuelle VR ou encore intelligence artificielle (IA).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Offre de formation continue : *Gestionnaire de premier niveau, Assurance qualité, Gestion de risques procédés | environnemental, Transport matières dangereuses (terrestre, maritime et aérien), , Bonnes pratiques de fabrication, Bonnes pratiques de laboratoires.*
 - Développement d'une formation *Leadership d'impact et management responsable.*
 - Développement : Formation performance 360 (qui comprend des cours RH +communication +amélioration continue +Industrie 4.0+statistiques de production + contrôle qualité + approvisionnement + gestion matières).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion de la qualification professionnelle obligatoire concernant la certification de métiers présents dans le secteur de la chimie.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Mise en œuvre d'un projet d'alternance travail-études pour une AEC en Procédés industriels.
 - Adaptation et diffusion formation continue MMF (en ligne).

- Élaboration d'une AEC production | Mélangeurs | opérateurs procédés discontinus.

Site Web: www.coeffiscience.ca

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Réalisation du diagnostic sectoriel 2023-2026.
- Réalisation d'une planification stratégique 2023-2026.
- Production d'une enquête de rémunération employés de production et maintenance.
- Production d'une enquête de rémunération tech-laboratoires, chimiste, R&D, procédés.
- Élaboration d'analyse besoins de formation.
- Réalisation du portrait des entrepreneurs chimiques du Québec.
- Production d'un répertoire d'entreprises en chimie.
- Production d'un répertoire de programmes de formation.
- Production d'un suivi périodique de l'évolution des indicateurs du secteur.
- Diffusion de l'infolettre veille sectorielle et veille législative.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Toutes les régions**
 - **Activité 1** : Adaptation et diffusion formation continue MMF (en ligne).
 - **Activité 2** : Diffusion du diagnostic et perspectives sectorielles 2023-2026.
 - **Activité 3** : Réflexion à l'égard du développement d'un PAMT relié au secteur de la chimie.
 - **Activité 4** : Réalisation d'une enquête de rémunération des employés de production + R&D et laboratoires.
 - **Activité 5** : Réalisation d'un diagnostic sous-sectoriel : Fabrication de savons, détachants et produits de toilette (3256), Fabrication de produits chimiques de base (3251), portrait des entrepreneurs en chimie.



Commerce de détail (Détail-Québec)

Enjeux du secteur

- L'attractivité et le recrutement : pénurie de main-d'œuvre et nombreux postes vacants.
- La rétention et la fidélisation : roulement élevé des emplois de première ligne en magasin.
- Le développement des compétences : difficulté d'offrir de la formation sans ralentir les opérations et le service.
- La valorisation du secteur et des métiers : besoin de rehausser l'image du secteur et des métiers.
- L'accélération numérique : implantation et/ou amélioration du commerce électronique.
- La relance du secteur : nécessité d'offrir des solutions gratuites ou abordables.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Participation au Pôle d'expertise en transition verte.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Implantation d'un programme travail-études – Attestation d'études professionnelles (AEC) en coordination du commerce électronique par l'entremise du Programme de formations de courte durée (COUD) : cohorte de 20 travailleuses et travailleurs.
 - Mise sur pied d'un répertoire des programmes disponibles pour soutenir les détaillants dans leur accélération numérique.
 - Participation au Pôle d'expertise de la transformation technologique.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Implantation d'un programme travail-études – Attestation d'études professionnelles (AEP) en service à la clientèle (COUD) : cohorte de 15 travailleuses et travailleurs.
 - Réalisation d'une étude de pertinence pour l'implantation d'un programme travail-études – AEP en mécanique de vélo.
 - Collaboration à la mise sur pied d'une AEC réseau en Gestion de commerce (contribution à une étude de pertinence et une analyse de profession).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Déploiement et promotion des parcours virtuels de formation destinés au personnel de vente et de supervision (objectifs : 5 000 travailleuses et travailleurs).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Prestation de webinaires publics et privés sur des thématiques variées : commerce électronique, réseaux sociaux, expérience client, gestion d'équipe, pratiques de gestion des ressources humaines, développement durable, etc. (objectif : 1 000 travailleuses et travailleurs).
 - Réalisation de cinq webinaires asynchrones (préenregistrés) accessibles en tout temps et vendus à faibles coûts.
 - Élaboration et diffusion d'une nouvelle formation sur le service à la clientèle à distance (téléphonique et en ligne).
 - Analyse des besoins et restructuration de l'offre de formation du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) du commerce de détail (Détail Québec).

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Préparation d'une campagne nationale de promotion et de valorisation des métiers du commerce de détail.
- Réalisation d'une étude sur les effets de la pénurie de main-d'œuvre sur le secteur du commerce de détail (objectifs : 500 entreprises répondantes).
- Publication de deux magazines numériques mettant en valeur les bonnes pratiques en matière de gestion des détaillants.
- En collaboration avec le CSMO du commerce de l'alimentation, organisation d'un LabRH pour trouver des solutions communes aux principaux besoins et défis du secteur.
- Élaboration d'un tableau de bord des principales statistiques de main-d'œuvre du commerce de détail
- Participation au Pôle d'expertise de l'information sur le marché du travail.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Aucune activité mentionnée.**

Site Web: www.detailquebec.com

Commerce de l'alimentation

Enjeux du secteur

- Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.
- La valorisation des emplois dans l'objectif d'intéresser la main-d'œuvre à ce secteur d'activité.
- La formation de la main-d'œuvre et le manque de candidats et de candidates possédant les compétences requises.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Participation au programme de formations de courte durée (COUD) commerce électronique porté par le comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (Détail Québec). Les commerces de l'alimentation participent à la première cohorte.
 - Analyse de la maturité numérique du secteur du commerce de l'alimentation.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Développement d'outils de développement de compétences managériales.
 - Refonte complète du coffre d'outils de gestion des ressources humaines.
 - Développement d'une formation *Coach mobilisateur*.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Conception d'un programme en alternance travail études combiné au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de bouchère ou boucher de détail.

- Analyse de besoins pour mise sur pied d'un projet de compagnons volants pour en appui au PAMT de bouchère ou boucher de détail.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**

- Refonte de la formation en ligne *Commis boulanger et pâtissier*.
- Refonte de la formation en ligne *Commis poissonnier*.
- Refonte de la formation *Gérant Performant*.
- Ajustement de la formation en ligne *Poissonnier +*.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Production de mini-diagnostics sous-sectoriel par sous-secteur, métier et région.
- Analyse de l'impact sur la main-d'œuvre du secteur de l'arrivée de nouveaux joueurs de services alimentaires tels que Hello Fresh, Good Food ...
- Réalisation d'une enquête sur les valeurs propres aux groupes sous-représentés du marché du travail pour permettre l'élaboration des campagnes promotionnelles de recrutement adaptées à chacun de ces groupes
- Finalisation de l'analyse de besoins pour le sous-secteur des grossistes distributeurs.
- Diffusion du diagnostic sectoriel, des fiches régionales et des fiches métiers.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Capitale Nationale, Chaudière Appalaches et une autre région non définie**
 - **Activité 1** : Production de deux tournées régionales des CSMO organisées par le CSMOCA en vue de partager et d'échanger de l'information sur le marché du travail et les outils et services offerts.

Site Web: www.csmoca.org

Enjeux du secteur

- La gestion de la main-d'œuvre, la gestion des opérations et la croissance des revenus sont les trois enjeux majeurs pour les employeurs.
- Difficulté à attirer et à maintenir en emploi les employés de moins de 35 ans.
- Différence de perceptions sur les besoins de formations entre employeurs et employés. Employés = accroître leur expertise et Employeurs = développer la polyvalence. Les deux sont importants, mais un travail de concertation doit avoir lieu.
- Responsabilité des employeurs de garder la fidélité des employés et d'attirer une nouvelle main-d'œuvre en mettant de l'avant les changements technologiques et environnementaux.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Mettre en place d'un comité en transition verte afin d'amorcer une réflexion sur ce point.
- **Activités prévues sur les transformation technologiques**
 - Mettre en place un comité en transformation technologique afin d'amorcer une réflexion sur ce point.
 - Participer activement au nouveau Pôle d'expertise en transformation technologique.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Créer et diffuser des programmes de formations de courte durée (COUD).
 - Requalifier des personnes sans emploi et des personnes sous-représentées sur le marché du travail.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promouvoir neuf normes professionnelles du secteur.
 - Diffuser de nouvelles formations en ligne et de webinaires, en appui aux programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
 - Lancer et promouvoir la nouvelle norme professionnelle et le PAMT pour le métier d'enseignant.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Organiser, élaborer et diffuser plus de vingt activités de formation continue.
 - Intégrer ces activités à l'emploi de jeunes finissants et finissantes de 15 à 30 ans.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Participer activement au Pôle d'expertise en information sur le marché du travail (IMT).
 - Mettre en place une mécanique de diagnostic continue sur des points précis : besoins de formation, évolution IMT des entreprises, établissement des cibles PAMT/Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), etc.
 - Réaliser une enquête sur les normes professionnelles des communications graphiques du Québec qui vise notamment à établir l'état des lieux, les retombées, la pertinence de l'offre, les besoins en matière d'apprentissage en milieu de travail, les mises à jour nécessaires des différentes normes professionnelles, etc.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Principalement la Région métropolitaine de Montréal, le Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, la Capitale-Nationale et la Montérégie**
 - **Activité 1:** Rencontrer les directions régionales de Services Québec afin de collaborer avec ces dernières à la promotion du PAMT et présenter le secteur ainsi que les actions du CSMO des communications graphiques du Québec.

Site Web: <https://graficompetences.com/>

Culture (Compétence Culture)

Enjeux du secteur

- La pandémie a profondément ébranlé le secteur culturel. Le rebrassage économique engendré par la crise sanitaire a eu de nombreux effets négatifs, dont celui de précipiter le départ d'une main-d'œuvre d'expérience. Il a aussi offert certaines opportunités d'affaires, a permis aux gens de se réorienter professionnellement et a accéléré le virage numérique. Afin de pouvoir tirer son épingle du jeu, le secteur culturel doit faire preuve d'agilité et être compétitif tant sur le plan du salaire que sur celui des conditions de travail par rapport aux autres secteurs qui, eux aussi, font face à leurs défis, dont plusieurs sont communs à ceux du secteur culturel.
- Bien que la situation se soit améliorée, le secteur demeure en queue de peloton au sujet de la stabilité d'emploi et de la rémunération. Comme pour le reste de l'économie, la pénurie de main-d'œuvre se fait criante et mine la capacité des entreprises et organismes à rebondir. Sans parler des pertes de compétences, des délais de formation de la relève et de l'épuisement généralisé. Selon les taux de postes vacants, la majorité des domaines culturels fait face à une plus forte pénurie de main-d'œuvre qu'avant la pandémie. La main-d'œuvre culturelle est confrontée à une grande précarité : une plus grande fréquence de travail atypique, de travail autonome, d'heures supplémentaires non rémunérées, etc.
- La rémunération de la main-d'œuvre culturelle est plus faible que celle du reste de l'économie et tend à décroître par rapport à la moyenne depuis près de 25 ans.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Formation et programme d'accompagnement pour établir des politiques de développement durable.

Conception et diffusion d'un gabarit de politique.

- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Implantation de Cultive.ca (<https://cultive.ca/>) un site vitrine de l'offre de formation continue en culture et doté de fonctionnalités avancées de gestion de la formation (Système de gestion des apprentissages - SGA).
 - Mise en place de *CultiveLab* : un laboratoire d'innovation pédagogique en culture visant à identifier, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles façons de faire l'analyse des besoins ainsi que l'élaboration de formations ou des démarches d'apprentissage.
 - Diffusion d'une formation asynchrone sur la découvrabilité des contenus en culture, en collaboration avec Québec-France MOOC (Massive Open Online Course).
 - Développement d'un site d'emploi en culture, sur Cultive.ca (<https://cultive.ca/>), facilitant la recherche d'emplois en culture.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Révision de la norme professionnelle libraire (phase Analyse de profession).
 - Réalisation de la seconde phase de la campagne de promotion et de valorisation des métiers en culture *Culture et moi*.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de la formation *Design thinking* visant à favoriser la collaboration entre les promoteurs de formation continue en culture du Québec.
 - Diffusion d'une formation et d'un programme d'accompagnement pour l'utilisation de Système de gestion des apprentissages (SGA) - Cultive.ca.
 - Diffusion de la formation *Aspects légaux de la formation*.
 - Diffusion de la formation *Marketing – Faire connaître ses formations*.
 - Diffusion de formations, accompagnement et poursuite de la communauté de pratique pour les personnes occupant des postes de direction dans le secteur culturel dans le cadre du parcours DG - An 2.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'une planification stratégique quinquennale.
 - Démarrage de l'étude d'identifications des besoins en arts visuels.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Toutes les régions du Québec**
 - **Activité 1 :** Gestion des ententes de formation en culture dans le programme Intervention-compétences.
 - **Activité 2 :** Fédération de quelque 70 membres (associations et regroupements sectoriels et régionaux en culture) actifs dans le développement des compétences sur tout le territoire.
 - **Activité 3 :** Coordination et suivi du plan d'action pour les ressources humaines en culture, 2023-2028 - Culture en action.
- **Régions ciblées : Capitale Nationale, Montréal et Laval**
 - **Activité 1 :** Promotion de la norme libraire.

Sites Web:

<https://competenceculture.ca/>
<https://cultive.ca/>
<https://professionlibraire.ca/>
<https://cultive.ca/culture-et-moi/>

Économie sociale et action communautaire

Enjeux du secteur

- La pénurie de main-d'œuvre aggravée par une difficulté d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.
- Un financement ne permettant pas de concurrencer les secteurs privé et public (conditions salariales).
- Un taux de roulement moyen du personnel qui se situe à 31 %.
- Un taux moyen de postes vacants de 21 %.
- Pourcentage élevé (85%) des organisations qui ont connu des départs volontaires, non liés à la prise de la retraite, des employées et employés rémunérés qui n'occupent pas des postes de direction.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Réalisation d'une mesure d'impact social des ressourceries des Laurentides (détournement des sites d'enfouissement, contribution des ressourceries dans la communauté et sur l'insertion en emploi qu'elles effectuent).
 - Développement d'une formation pour l'implantation de pôles logistiques en alimentation (volet de transition socioécologique) en partenariat avec ICI COOP.
 - Réalisation d'une étude de pertinence, en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (Détail Québec), pour l'implantation d'un programme travail-études qui consiste en une attestation d'études professionnelles (AEP) en mécanique de vélo dans le cadre du Programme de formations de courte durée (COUD).

- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Offre de formations : Commerce électronique (*CommerCE*) et Marketing numérique (*PropulC*).
 - Lancement des résultats de l'enquête sectorielle *Les Repères* dans laquelle on retrouve des données « main-d'œuvre » sur le virage numérique dans le secteur.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion des formations en marketing RH, en transfert des connaissances, en équité, diversité et inclusion.
 - Diffusion du Programme COUD *Parcours en petite enfance* et Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC96) pour le poste d'éducateur et d'éducatrice en petite enfance.
 - Diffusion du Programme COUD *Management en hôtellerie et en restauration durable*.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Diffusions du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposé ou de préposée d'aide à domicile et projet de révision de la norme professionnelle.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion des formations à distance sur FC3¹ (gestion financière, impact social, mécanismes de contrôle en gestion financière, gestion des coopératives et des mutuelles).
 - Élaboration de formations à distance pour soutenir le besoin des compétences de l'action communautaire qui s'inscrit dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en action communautaire (PAGAC).

1. FC3 est la plateforme de formation à distance de l'Économie sociale et de l'action communautaire « ÉSAC » mise en place par le CSMO-ÉSAC.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Lancement de l'enquête nationale de main-d'œuvre (2020-2021) *Les Repères* prévue en juin 2023.
- Réalisation d'un diagnostic national des besoins du secteur communautaire en ce qui concerne la formation, avec une éventuelle offre de formation ciblée qui s'inscrit dans le cadre du PAGAC.
- Participation aux comités statistiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et PAGAC et de Plan d'action gouvernemental en économie sociale.
- Contribution au pôle en information du marché du travail de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées: Toutes les régions**

- **Activité 1 :** Implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail pour le métier de préposé et de préposée d'aide à domicile.
- **Activité 2 :** Lancement Enquête nationale de la main-d'œuvre (2020-2021).
- **Activité 3 :** Diffusion du Programme COUD *Parcours en petite enfance* et Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC96) pour le poste d'éducateur et d'éducatrice en petite enfance (Conseils régionaux des partenaires du marché du travail et ministères impliqués).
- **Activité 4 :** Projet national de pénurie de main-d'œuvre et de promotion des métiers et professions du secteur ainsi que projet de promotion et de valorisation du métier d'intervenant et d'intervenante.

- **Région ciblée: Saguenay–Lac-Saint-Jean.**

- **Activité 1:** Diffusion du Programme COUD : Attestation d'études collégiales (AEC) en Management en hôtellerie et en restauration durable.

Sites Web:
www.csmoesac.qc.ca
<https://www.travailetudespetiteenfance.ca/>
<https://www.leoquebec.org/>

Environnement (EnviroCompétences)

Enjeux du secteur

- Croissance des entreprises (hausse de 8,5 % de la demande de services et de produits environnementaux).
- Évolution des emplois et des compétences ainsi que des modes de gestion et de l'organisation du travail.
- Transformation du paysage entrepreneurial en environnement en raison des changements de législation et de réglementation.
- Pénurie de main-d'œuvre en environnement.
- Actions prioritaires à mettre en œuvre pour les métiers en environnement liés à la santé publique.
- Développement des compétences pour être en adéquation avec les besoins du secteur.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière transition verte**
 - Diffusion de sept formations en ligne destinées aux techniciens et techniciennes et aux professionnels et professionnelles en environnement.
 - Diffusion de la formation *Risques et mitigation en biométhanisation*.
 - Diffusion de la formation *Biogaz-GNR et compost101*.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Poursuite du référentiel des compétences en environnement.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Suivi du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour l'attestation d'études professionnelles (AEP) pour le métier d'opérateur ou opératrice en nettoyage industriel (Montréal et Saguenay).

- Poursuite du Programme COUD pour l'attestation d'études collégiales (AEC) en surveillance et contrôle des infrastructures (Baie-Comeau, Saguenay et Sept-Îles).
- Poursuite du Programme COUD pour l'AEC en techniques de gestion des eaux (Shawinigan).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion des quatre programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
 - Lancement de la norme professionnelle et du PAMT pour le métier d'opérateur ou opératrice en nettoyage industriel.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Élaboration et diffusion de la formation en assainissement autonome des eaux.
 - Diffusion de la formation *Caractérisation des sites et réhabilitation des sols*.
 - Diffusion de la formation *Formateur préposé à l'entretien ménager*.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'un référentiel des compétences.
 - Réalisation d'une étude visant à brosser le portrait des femmes en environnement.
 - Réalisation d'une enquête sur la rémunération dans le secteur de l'environnement.
 - Réalisation d'une étude sur les besoins de formation et de main-d'œuvre du sous-secteur de l'air et de l'efficacité énergétique.
 - Réalisation d'une étude sur les besoins de formation et de main-d'œuvre du sous-secteur des services-conseils et laboratoires.
 - Poursuite d'un projet de promotion des métiers *Comment sauver la planète tous les jours* (phase 2).

Perspectives régionales 2023-2024

- **Région ciblée: Montréal**
 - **Activité 1** : Démarrage et suivi du Programme COUD pour l'AEP en nettoyage industriel.
- **Régions ciblées: Côte-Nord et Saguenay–Lac-Saint-Jean**
 - **Activité 1** : Démarrage du Programme COUD pour l'AEP en surveillance et contrôle des infrastructures.
- **Régions ciblées: Mauricie et Centre-du-Québec**
 - **Activité 1** : Démarrage du Programme COUD pour l'AEC en techniques de gestion des eaux.

Site Web: www.envirocompetences.org

Fabrication métallique industrielle (PERFORM)

Enjeux du secteur

- Les acteurs industriels ont identifié les orientations qui guideront l'action du comité sectoriel de la main-d'œuvre (CSMO) au cours des prochains mois : le développement des compétences de sa main-d'œuvre existante; la valorisation de l'industrie et de ses métiers; la rareté de la main-d'œuvre spécialisée pour ses principaux métiers. Le CSMO dans la fabrication métallique industrielle (FMI) (PERFORM) contribue à atténuer ces enjeux en déployant de nombreuses actions sous les divers axes d'intervention décrits ci-bas.
- Il est à noter que PERFORM réalisera à la fois un diagnostic sectoriel et sa planification stratégique 2023-2026 au cours du printemps 2023. Les orientations décrites ci-dessus pourraient conséquemment évoluer en accordant plus d'importance à la transition numérique et technologique ainsi qu'à la transition verte de la FMI.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Activités de sensibilisation prévues aux plans d'actions des Tables de concertation régionales (Tables métal) pilotées par PERFORM.
 - Consultation de PERFORM auprès du Pôle d'expertise en transition verte pour mettre en place des mesures ou projets plus ciblés et concrets.
- **Activités portant sur les transformations technologiques**
 - Réalisation d'activités de sensibilisation prévues aux plans d'actions des Tables métal régionales pilotées par PERFORM et mise en relation des entreprises avec des organismes voués à les supporter dans ce virage.

- Consultation de PERFORM auprès du Pôle d'expertise en transition technologique pour mettre en place des mesures ou projets plus ciblés et concrets.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion de 68 projets de formation destinés aux principaux métiers de l'industrie, issus du Programme de formations de courte durée (COUD), par une trentaine de centres de services scolaires (CSS). Certains de ces projets seront déployés en vue d'une double diplomation ou certification : diplôme d'études professionnelles (DEP) et certificat de qualification professionnelle (CQP).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Collaboration de Services Québec et PERFORM pour la qualification de près de 1 450 salariés et salariées de l'industrie. Ces personnes se verront, au terme du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), remettre un CQP.
 - Élaboration d'un atelier de formation destiné à 24 compagnes et compagnons d'apprentissage et sensibilisation des employeurs à l'importance de former les compagnes et les compagnons.
 - Diffusion continue aux agents et agentes du PAMT du guide sur les métiers de la FMI.
 - Finalisation de la révision de la norme professionnelle en peinture industrielle.
 - Modifications administratives apportées à trois carnets d'apprentissage.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Déploiement d'outils de francisation, déployés partout au Québec.
 - Déploiement d'autres projets de formation sur mesure.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation du diagnostic sectoriel 2023.
 - Réalisation d'une planification stratégique 2023-2026.

- Mise à jour annuelle des profils socioéconomiques des 22 groupes industriels de la FMI.
- Participation à la veille stratégique pilotée par l'Alliance Métal Québec.
- Bonification de la section information sur le marché du travail du site Internet de PERFORM.
- Rôle actif de PERFORM dans la campagne de valorisation des métiers et des formations des secteurs de la métallurgie et de la FMI : www.pasdemetalpasde.com

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Capitale-Nationale, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Bas-Saint-Laurent, Laval et Abitibi-Ouest**
 - **Activité 1 :** Animation et coordination d'une Table métal (entente de partenariat conclue avec Services Québec).
- **Régions ciblées : Laurentides, Montréal et Montérégie**
 - **Activité 1 :** Discussions avec Services Québec pour la mise en place de Tables métal dans ces régions.
- **Régions ciblées : Laurentides, Mauricie, Capitale-Nationale, Montréal, Montérégie, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Estrie, Bas-Saint-Laurent, Lanaudière, Chaudière-Appalaches, Laurentides, Montréal et Montérégie**
 - **Activité 1 :** Implication des bureaux de Services Québec dans la mise en œuvre de projets COUD dont certains comprennent une double certification (DEP-CQP).

Site Web: www.comiteperform.ca



HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)

Enjeux du secteur

- Capacité de saisir les occasions liées au fort potentiel de croissance des marchés émergents : utilisation de végétaux à des fins environnementales et de santé publique (phytotechnologies), et tendances de consommation des produits et services de l'horticulture ornementale.
- Saisonnalité des emplois.
- Développement des compétences de la main-d'œuvre.
- Amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines.
- Valorisation et promotion des emplois, notamment en lien avec les tendances liées à la transition verte. Accès à la relève.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Participation au Pôle d'expertise en transition verte.
 - Analyse des besoins de formation liés à la transition verte, notamment l'utilisation de végétaux à des fins environnementales (phytotechnologies).
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**

Avec la collaboration des associations sectorielles, des entreprises et des expertes et experts :

 - Réalisation d'une enquête sur l'utilisation du numérique dans les entreprises du secteur et retombées sur ses principaux métiers repères (sondage, analyse des données, priorisation des métiers et promotion des résultats).
 - Planification des prochaines étapes pour soutenir les entreprises dans leur virage numérique (développement des compétences prioritaires, accompagnement

possible aux entreprises ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs, etc.).

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Collaboration à l'élaboration d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en élagage réseau.
 - Gestion du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages pour plusieurs cohortes du diplôme d'études professionnelles (DEP) en réalisation d'aménagements paysagers, du DEP en horticulture et jardinerie et du DEP en élagage.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en travaux paysagers (560 PAMT visés pour les deux voies de spécialisation).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion d'une gamme de formations continues en horticulture : Web-marchandisage, service-conseil, parcours client, arboriculture, etc.
 - Diffusion d'un parcours de formations continues, adapté au contexte saisonnier horticole, pour gestionnaires en ressources humaines : recrutement et attraction, rémunération et gestion de la performance, leadership et mobilisation, supervision d'une équipe de travail.
 - Mise en œuvre d'initiatives de stages d'intégration en emploi pour des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, comme les personnes en situation de handicap, les personnes immigrantes, etc.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Diffusion des résultats de la nouvelle enquête salariale auprès de l'industrie.
 - Réalisation de la première phase du prochain diagnostic sectoriel.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées: Montérégie et Laurentides,**
 - **Activité 1:** Diffusion d'une formation de 105 heures (*Formule +*) pour le secteur saisonnier (une à deux cohortes).
- **Régions ciblées: Toutes les régions**
 - **Activité 1 :** Organisation de rencontres avec les intervenantes et les intervenants des bureaux de Services Québec et les entreprises de la région pour la promotion du PAMT ainsi que des offres de services d'HortiCompétences et de Services Québec.

Site Web: www.horticompetences.ca

Industrie électrique et électronique (Élexpertise)

Enjeux du secteur

- Pénurie de main-d'œuvre toujours présente.
- Pressions inflationnistes sur l'industrie manufacturière.
- Course à l'électrification des transports et le développement de la filière batterie.
- Problèmes d'approvisionnement des pièces, particulièrement pour les réparateurs et réparatrices d'électroménagers.
- Soutien du secteur dans l'amélioration des pratiques d'innovation.
- Rehaussement des compétences de la main-d'œuvre dans le secteur des transports électriques et intelligents (TEI).
- Soutien des groupes sous-représentés du marché du travail.
- Soutien des grossistes et des distributeurs appartenant au code du Système de classification des industries en Amérique du Nord (SCIAN) 416110, Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction, suite aux constats qui sortiront de l'analyse des besoins présentement en cours.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Élaborer une section du diagnostic sectoriel destinée à la transition verte des entreprises du secteur.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Élaborer une formation sur les pratiques d'innovation.
 - Élaborer une section du diagnostic sectoriel destinée aux transformations technologiques apportées par les entreprises du secteur.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Réaliser une cartographie des besoins de formation et des compétences actuelles et futures des professions liées aux TEI.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'assembleurs ou assembleuses de produits électroniques.
 - Organisation des activités du programme de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour les métiers suivants :
 - Assembleurs ou assembleuses de produits électroniques.
 - Réparateurs ou réparatrices d'appareils électroménagers.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Mettre en œuvre le projet Formation-emploi (5 projets) qui vise l'intégration sur le marché du travail de :
 - Réparateurs et réparatrices d'électroménagers.
 - Assembleurs et assembleuses de produits électroniques (2).
 - Monteurs et monteuses de panneaux.
 - Opérateurs et opératrices en fabrication, secteur électronique.
 - Réaliser des projets de formation :
 - TechAcadémie, 9e édition.
 - Formation secteur électronique, 5e édition.
 - Réaliser le Programme de formations de courte durée (COUD TI) :
 - Attestation d'études collégiales (AEC) en maintenance, automatisation et contrôle (formation répartie sur trois ans).
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réaliser la suite du diagnostic sectoriel 2022-2023.
 - Analyser des besoins associés à la formation et aux compétences actuelles et futures des professions liées à l'électrification des transports.
 - Analyser les effets de la pénurie de semi-conducteurs et semi-conductrices sur la main-d'œuvre du secteur manufacturier électronique québécois.
 - Publier des indicateurs des secteurs couverts par notre comité sectoriel de main-d'œuvre, Élexpertise.
 - Participer activement aux trois tables sectorielles :
 - Réparateurs et réparatrices électroménagers.
 - Moteurs électriques.
 - Panneaux automatisation et contrôle.

- Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre manufacturiers à l'évènement diversité, inclusion et intégration.
- Effectuer la planification stratégique triennale.

Perspectives régionales 2023-2024

- Aucune activité mentionnée.

Site Web: www.elexpertise.qc.ca

Industrie maritime

Enjeux du secteur

- Le secteur maritime connaît des enjeux de qualification de main-d'œuvre et de sa disponibilité, qui ne montrent aucun signe d'amélioration.
 - Les bassins de main-d'œuvre s'étiolent et les individus qui s'y trouvent manquent d'information sur les possibilités de carrières dans l'industrie. Attirer les jeunes et ceux et celles en changement de carrières s'avère un défi considérable. La population ne connaît pas ce secteur d'activité qui, pourtant, soutient une grande partie de l'économie québécoise.
 - La formation continue doit être disponible et adaptée aux besoins du secteur, notamment en ce qui concerne la formation réglementée pour les officiers et officières de navigation et les officiers mécaniciens et officières mécaniciennes de navire désirant progresser vers des brevets supérieurs.
 - Le nombre de finissants et de finissantes à l'Institut maritime du Québec à Rimouski, seule école nationale autorisée à former des officiers et officières maritimes, est en constante diminution.
 - Les métiers de cuisiniers et cuisinières, de timoniers et timonières, de débardeurs et débardeuses, de directeurs et directrices portuaires et de surintendants et surintendantes manifestent également des signes de difficultés de recrutement.
- Gestion des enveloppes d'aide financière destinées à la formation maritime selon les ententes avec Services Québec et Transports Québec.
 - Suivi de l'évolution du dossier de création d'une nouvelle attestation d'études professionnelles (AEP) pour le métier de cuisinier ou cuisinière de navire avec la Fédération des centres de services scolaires du Québec.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Pas d'activités admissibles pour notre secteur.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de formations :
 - Connaissances générales en transport maritime.
 - Équipement de levage.
 - Introduction à la certification du personnel navigant.
 - Organisation de deux ateliers réglementaires :
 - Règlement sur le personnel maritime.
 - Santé et sécurité au travail dans l'industrie maritime.
 - Suivi du projet majeur : adaptation et diffusion de 22 formations visant la progression de carrières maritimes et péri maritimes.
 - Élaboration du programme de formation en leadership maritime.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation du diagnostic sectoriel 2023 et présentation d'un atelier lors des assises maritimes québécoises portant sur le diagnostic sectoriel, les enjeux soulevés et les solutions proposées par des intervenantes et intervenants ciblés du secteur.
 - Lancement de la planification stratégique 2024-2026.
 - Réalisation du recensement annuel des besoins de formation maritime réglementée.
 - Élaboration et réalisation du nouveau recensement annuel des besoins globaux de formation maritime.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Tenue d'un dîner-conférence sur la transition verte.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Tenue d'un dîner-conférence sur les transformations technologiques.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**

Perspectives régionales 2023-2024

- **Région ciblée: Capitale-Nationale**
 - **Activité 1:** Identification des pistes de solutions afin de pouvoir élaborer, adapter et diffuser la formation continue manquante du secteur par l'entremise de la Table de concertation maritime du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ainsi que les enjeux liés à l'immigration dans le secteur.
- **Régions ciblées : Toutes les régions**
 - **Activité 1 :** Tournée des organisations régionales liées à l'emploi incluant les bureaux de Services Québec.

- **Activité 2 :** Répartition de l'enveloppement d'aide financière de Services Québec pour la formation maritime réglementée.

Site Web: www.csmoim.qc.ca

Industrie des mines

Enjeux du secteur

- Main-d'œuvre vieillissante et taux de roulement élevé.
- Rareté et attraction de la main-d'œuvre de plus en plus spécialisée.
- Développement continu des compétences des travailleurs et travailleuses.
- Éloignement des sites miniers et bassin de main-d'œuvre local limité.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Aucune activité à mentionner.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs ou opératrices d'équipements miniers souterrains et de surface.
 - Diffusion de la formation *Utilisation d'outils numériques pour formateur ou formatrice*.
 - Diffusion de la formation *Outils numériques pour superviseur ou superviseuse*.
 - Élaboration et planification d'un projet soutenant le déploiement de mesures visant les « mines intelligentes ».
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Déploiement d'un programme de développement des compétences des superviseurs et superviseuses.
 - Poursuite du Programme de formations de courte durée (COUD) du diplôme d'études professionnelles (DEP) en forage au diamant.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Poursuite du processus de certification des travailleurs et travailleuses du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de la norme professionnelle pour le métier de mineur ou mineuse sous terre.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion des formations techniques spécialisées :
 - *Hydraulique avancée pour équipement spécifique.*
 - *Maintenance préventive.*
 - *Lubrification de machinerie et interprétation d'analyse d'huile.*
 - Diffusion des formations relationnelles :
 - *Superviseurs ou superviseuses dans le domaine minier (module 1).*
 - *Superviseurs ou superviseuses sur la gestion du temps et des priorités (module 2).*
 - *Superviseurs ou superviseuses sur la gestion des comportements difficiles (module 3).*
 - *Formation de formateurs ou de formatrices internes.*
 - *Formation pour contribuer à l'intégration des femmes dans le secteur.*
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation de l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre du secteur minier québécois pour 2023-2028.
 - Diffusion du guide des carrières de l'industrie minière 2022.
 - Diffusion de 20 capsules vidéo sur les métiers du secteur minier.
 - Réalisation d'une enquête de rémunération du personnel à taux horaire du secteur minier.
 - Réalisation d'une enquête de rémunération des techniciens et techniciennes, des professionnels et professionnelles et des cadres du secteur minier.
 - Réalisation d'une enquête de rémunération pour les entreprises d'exploration.
- **Activités qui contribuent à la promotion de la diversité et de l'inclusion dans le secteur minier**
 - Diffusion de la formation sur la diversité culturelle autochtone *Les saisons des peuples*.
 - Déploiement du programme d'employabilité des Premières Nations et des Inuit *l'Essentiel des mines* pour deux cohortes.
 - Déploiement du programme de développement des compétences *Common Competency* destiné à des employés et employées autochtones en début de carrière dans le secteur minier.
 - Poursuite du programme *Migrateurs miniers* visant le recrutement et le soutien à l'intégration de candidats et de candidates de 15 à 30 ans provenant de divers bassins de main-d'œuvre (jeunes, femmes, autochtones, personnes immigrantes) désirant travailler dans le secteur minier.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées: Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec**
 - **Activité 1:** Poursuite du processus de certification des travailleurs et des travailleuses du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de la norme professionnelle pour le métier de mineur ou mineuse sous terre.

Site Web: www.exploresmines.com

Industrie textile

Enjeux du secteur

- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et main-d'œuvre vieillissante.
- Essor du virage vert et de la transformation numérique.
- Méconnaissance de l'industrie par le grand public et faible attractivité de plusieurs métiers.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Réalisation d'une étude diagnostique pour cerner les enjeux de l'industrie.
 - Analyse de la possibilité d'une formation en économie circulaire.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Réalisation d'une étude diagnostique pour cerner les enjeux de l'industrie.
 - Mise en œuvre du Projet NovaScience (volet 2b) : permettre à des entreprises d'embaucher une relève innovante.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Formation pour les opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles (OMCI) au moyen de stages rémunérés en entreprise (projet d'intégration en emploi de la clientèle éloignée du marché du travail).
 - Développement des compétences en maintenance de machines à coudre.
 - Diffusion du programme de spécialisation technique en textile.
 - Rehaussement des compétences du personnel travaillant en maintenance industrielle (mécaniciens et mécaniciennes ainsi que les électromécaniciens et électromécaniciennes).
 - Formation de nouveaux mécaniciens et mécaniciennes par l'entremise du Programme de formations de courte durée (Programme COUD) dans le cadre du

Site Web: www.csmotextile.qc.ca

diplôme d'études professionnelles (DEP) en mécanique industrielle.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.**
 - Réalisation d'une étude de pertinence et de faisabilité pour la refonte de nos programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion d'un microprogramme pour superviseurs et superviseuses.
 - Adaptation et diffusion des formations suivantes :
 - *Formation de compagnons.*
 - *Atelier de base pour compagnons – Formateurs en milieu de travail (en ligne).*
 - Développement des compétences en maintenance de machines à coudre industrielle (OMCI).
 - Diffusion d'un atelier de perfectionnement pour les opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles (OMCI).
 - Rehaussement des compétences du personnel travaillant en maintenance industrielle (mécaniciens et mécaniciennes ainsi qu'électromécaniciens et électromécaniciennes).
 - Diffusion du programme de formations de courte durée (Programme COUD) pour le diplôme d'études professionnelles (DEP) en mécanique industrielle.
 - Diffusion de formations techniques en ligne, dont les modules *Notions essentielles des matières textiles et Les fibres et la fabrication du fil* et poursuite du développement des modules sur le tricot et le tissage.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation du diagnostic sectoriel 2023.
 - Analyse des besoins de formation pour les hauts dirigeants et les hautes dirigeantes.
 - Promotion du secteur et des carrières (vidéos, salons, visites industrielles, podcast, réseaux sociaux, etc.).
 - Promotion de la plateforme de recrutement : www.emploi textile.com

Perspectives régionales 2023-2024

- **Région ciblée : Chaudière-Appalaches**
 - **Activité 1** : Projet COUD - DEP en mécanique industrielle. Collaboration des bureaux de Services Québec (BSQ) pour la promotion et le recrutement des candidates et des candidats.
- **Région ciblée : Laurentides**
 - **Activité 1** : Développement des compétences pour les opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles au moyen de stages rémunérés. Collaboration avec les BSQ à la promotion et au recrutement des candidats et des candidate.



Métallurgie

Enjeux du secteur

- Soutenir le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, agile et à l'aise avec les technologies et les procédés numériques.
- Soutenir le développement de compétences comportementales.
- Soutenir le développement de compétences écologiques.
- Augmenter l'offre de formation aux entreprises.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Réalisation d'un diagnostic sur les compétences vertes.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Développement et diffusion de la formation *Le formateur 4.0* pour l'industrie de l'avenir.
 - Diffusion de la formation *Soudage robotisé*.
 - Diffusion de la formation *Initiation à la radiographie numérique*.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion de l'attestation d'études collégiales (AEC) en électronique industrielle adaptée au secteur de la métallurgie.
 - Diffusion du diplôme d'études professionnelles (DEP) en transformation des métaux en fusion, en entreprise.
 - Projet qui vise le métier d'opératrice et d'opérateur d'équipe de production (OEP) – Femmes à Bécancour (ABI) et dans la région de la Montérégie.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de la formation de base en métrologie.
 - Formation : DEP en transformation des métaux en fusion, en entreprise.

- Diffusion de la formation en francisation.
- Diffusion de la formation *Parcours d'apprentissage pour chefs d'équipe et superviseurs*.

• Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail

- Concertation : Comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre au Saguenay (2 rencontres).
- Participation au Comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre Côte-Nord (2 rencontres) ainsi que pour les régions du Centre-du-Québec et la Mauricie (2 rencontres).
- Mise sur pied d'un travail sur les voies de formation menant aux métiers et professions du secteur.
- Organisation d'activités de type réseautage express (speed dating) entre les employeurs et les organismes d'employabilité dans la filière métallurgique.
- Participation à la réalisation d'un bilan de compétences pour les emplois en technologie de l'électronique, en collaboration avec le cégep de Saint-Hyacinthe.
- Diffusion du bulletin de veille stratégique (incluant une veille sur les formations et les tendances du marché du travail).
- Collaboration au chantier de travail sur les formations qualifiantes et continues liées au secteur de la métallurgie.
- Participation à la Table des dirigeants et dirigeantes du secteur.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Région ciblée: Montérégie**
 - **Activité 1:** Projet qui vise le métier d'opératrice et d'opérateur d'équipe de production (OEP).
- **Région ciblée: Saguenay–Lac-Saint-Jean**
 - **Activité 1 :** Intégration des femmes en entreprise.
 - **Activité 2 :** Participation à la Table ad hoc de concertation en adéquation formation-emploi dans la filière de l'aluminium.
- **Régions ciblées: Saguenay–Lac-Saint-Jean et Montérégie**
 - **Activité 1 :** Organisation d'activités de type réseautage express (speed dating) entre les employeurs et les organismes d'employabilité dans la filière métallurgique.
 - **Activité 2 :** Présentation du diagnostic sectoriel.

Site Web: www.metallurgie.ca

Pêches maritimes

Enjeux du secteur

- Valorisation des métiers et des professions qui sont encore perçus comme étant difficiles (pénibilité des tâches et de l'environnement de travail, caractère saisonnier) afin d'intéresser davantage de travailleuses et de travailleurs potentiels.
- Renforcement des compétences et des pratiques en gestion des ressources humaines des gestionnaires (planification des besoins de la main-d'œuvre, recrutement, embauche et intégration de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires).
- Gestion des conditions de travail et de la rémunération.
- Modernisation des entreprises (robotisation et automatisation des opérations) et adoption de pratiques durables, par exemple la Certification Pêche Durable (MSC).
- Maintien à jour des connaissances de la main-d'œuvre, mais aussi acquisition de nouvelles connaissances grâce à la gestion de la formation continue.
- Rentabilité des opérations, relève, adoption de pratiques d'exploitation durable, ou encore adaptation face aux changements causés, notamment par les fluctuations des stocks de ressources aquatiques disponibles.
- Forte compétition sur les différents marchés internationaux et évolution des besoins des consommatrices et consommateurs.
- Émergence de nouveaux débouchés et de nouveaux marchés qui est liée à la capacité d'innovation et à l'effort en recherche et développement.
- Concertation de chaque maillon de la chaîne de valeur, soit de la mer à l'assiette, pour contribuer à son développement.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière transition verte**
 - Comités sur la protection de la baleine noire afin de trouver des solutions en matière de conciliation mammifères marins – pêcheuses et pêcheurs.

- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Application mobile pour pêcheuses et pêcheurs « Système de gestion de la sécurité au bout des doigts » pour faciliter la gestion de la sécurité des pêcheuses professionnelles et des pêcheurs professionnels du Québec, améliorer leur conformité aux exigences réglementaires et simplifier le suivi des compétences et des besoins de formation de l'équipage.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Francisation de plus de 200 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.
 - Formation sur le SGS pour les pêcheurs et pêcheuses.
 - Formation sur l'entretien de la fibre de verre pour les pêcheurs et pêcheuses.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Évaluation des travailleuses et travailleurs dans le cadre de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
 - Élaboration des outils d'apprentissage et hors production pour la norme professionnelle de contrôleuse ou contrôleur de la qualité – transformation des produits aquatiques.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Formation sur la manutention du phoque.
 - Formation sur la réparation des coques de bateaux en fibre de verre.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Diagnostic sectoriel.
 - Début des travaux de la planification stratégique.
 - Répertoire des programmes d'aide financière offerts aux entreprises.
 - Étude portant sur l'analyse de la maturité numérique sur le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées :** Bas-Saint-Laurent, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Capitale-Nationale, Centre-du-Québec, Montréal et Côte-Nord
 - **Activité 1 :** Francisation des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.
- **Région ciblée :** Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
 - **Activité 1 :** Formation sur la réparation des coques de bateaux en fibre de verre.
- **Régions ciblées :** Bas-Saint-Laurent, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Capitale-Nationale, Centre-du-Québec, Montréal et Côte-Nord.
 - **Activité 1 :** Promotion commune des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) avec les entreprises du secteur de la transformation des produits aquatiques.

Site Web: www.pechesmaritimes.org

Plastiques et composites (PlastiCompétences)

Enjeux du secteur

- Disponibilité de la main-d'œuvre.
- Développement de la technologie.
- Rentabilité et approvisionnement.
- Considérations environnementales.
- Formation et rétention du personnel.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Analyse des besoins liés au développement des compétences pour le métier de lamineur ou de lamineuse en composites (ajout du procédé à moule fermé).
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Développement et diffusion de formations sur l'initiation aux technologies numériques et sur la gestion du changement. Ces formations sont destinées aux hauts dirigeants et hautes dirigeantes, gestionnaires de premier niveau ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses de production et de bureau.
 - Développement de parcours d'entraînement à la tâche destinée aux opérateurs et opératrices.
 - Développement d'un projet d'accompagnement et de formation à l'aide de la réalité augmentée destiné aux opératrices et aux opérateurs.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en laminage et finition de produits de fibre de verre en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatial (CAMAQ).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Analyse des besoins liés au développement des compétences pour le métier de lamineur ou de lamineuse pour le sous-secteur des composites.
- Promotion des trois programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) des métiers suivants :
 - Lamineur ou lamineuse de produits en matériaux composites; conducteur-régleur ou conductrice-régleuse de machines à mouler.
 - Opérateur ou opératrice d'extrudeuses auprès d'entreprises et des responsables ou agents et agentes des PAMT.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Développement et diffusion de formations en thermoformage et en rotomoulage.
 - Diffusion de formations variées qui s'adressent aux formateurs-compagnons et formatrices-compagnes d'apprentissage, superviseurs et superviseuses dans les secteurs de l'extrusion, d'injection et de composites.
 - Diffusion d'une formation en maintenance industrielle en collaboration avec d'autres CSMO.
 - Offre d'ateliers de formation portant sur les compétences relationnelles en collaboration avec dix autres CSMO (Grands déjeuners CSMO).
 - Développement et diffusion de formations sur l'initiation aux technologies numériques et sur la gestion du changement. Ces formations sont destinées aux hauts dirigeants et hautes dirigeantes, gestionnaires de premier niveau ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses de production et de bureau.
 - Diffusion de formation de base en francisation en collaboration avec le CSMO de l'industrie textile du Québec et le CSMO de l'industrie du caoutchouc du Québec.
 - Développement d'un parcours de formation et d'entraînement à la tâche. Présentation de conférences et de microformations diverses sur des sujets abordant les ressources humaines.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Analyse des besoins liés au développement des compétences pour le métier de lamineur ou de lamineuse dans le sous-secteur des composites.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Estrie, Centre-du-Québec et Chaudière-Appalaches**
 - **Activité 1:** Rencontrer les agents et les agentes pour présenter les Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), les outils de support développés (trois PAMT) et le secteur.
- **Régions ciblées: À déterminer (si invitation par les régions)**
 - **Activité 1 :** Réaliser des tournées régionales.

Site Web: www.plasticompetences.ca



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES,
DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

Enjeux du secteur

- Avoir une connaissance continue des besoins de main-d'œuvre et de l'évolution des compétences.
- Répertorier les métiers d'avenir à saveur technologique pour attirer les jeunes dans l'industrie.
- Établir des partenariats avec Services Québec pour une prestation de services mieux coordonnée avec les besoins du secteur en matière de gestion des ressources humaines.
- Étendre le partenariat avec les organismes d'employabilité en vue de diriger les manufacturiers en manque de personnel vers les ressources disponibles localement.
- Établir des collaborations avec le ministère de l'Éducation et le réseau de l'enseignement pour réaliser une meilleure adéquation des programmes d'études avec le marché du travail.
- Mettre en œuvre des projets d'alternance travail-études avec le réseau de l'éducation.
- Proposer des activités de formation professionnelle et de compagnonnage pour faciliter le transfert de connaissances.
- Offrir des activités de perfectionnement à des personnes qui pourraient voir leur métier évoluer dans un contexte de changements technologiques ou les orienter vers le réseau scolaire.
- Accroître l'utilisation des normes professionnelles pour le compagnonnage et pour la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.
- Proposer des projets de maillage entre les services aux entreprises des centres de services scolaires, les cégeps, les centres collégiaux de transfert de technologie et les entreprises lors de projets de changements technologiques.
- Promouvoir la concertation patronale-syndicale et de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines.
- Promouvoir le répertoire des entreprises qui recrutent afin de diffuser dans les réseaux sociaux les métiers ayant une forte demande de main-d'œuvre.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Faciliter l'utilisation des produits de finition à base d'eau pour éliminer les composés volatils organiques dans l'air.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Formation sur les compétences numériques auprès de personnes en emploi.
 - Formation sur l'utilisation des machines à commandes numériques.
 - Formation sur les logiciels Solid Work-Cabinet Vision.
 - Formation sur la robotique collaborative.
 - Formation sur l'amélioration continue avec l'aide des outils numériques.
 - Formation sur les logiciels de pilotage ministère de l'Emploi supérieur (MES).
 - Formation sur l'acquisition et la gestion des données.
 - Formation des formateurs internes à l'utilisation des outils numériques.
 - Formation sur la gestion des relations avec la clientèle client numérique (CRM).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Formation des contremaîtres.
 - Formation des ébénistes grâce à un programme d'études en alternance travail-études.
 - Formation des opératrices et des opérateurs de machines industrielles par un programme d'études en alternance travail-études.
 - Formation des assembleuses et des assembleurs de portes et fenêtres par un programme d'études en alternance travail-études.
 - Formation pour qualifier des ouvrières et des ouvriers d'atelier par un programme d'études en alternance travail-études.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Formation des compagnes et des compagnons.
 - Embauche d'une ressource pour promouvoir le PAMT.
 - Développement d'une norme professionnelle pour les ouvrières et les ouvriers du secteur du verre.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Formation sur les logiciels de pilotage au ministère de l'Éducation supérieure (MES).
 - Formation sur l'acquisition et la gestion des données.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'un diagnostic sectoriel.
 - Réalisation d'une enquête salariale.
 - Réalisation d'une analyse de situation de travail pour le métier de technicienne et technicien de production.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Région ciblée : Lanaudière**
 - **Activité 1** : Promouvoir le PAMT, le projet COUD DEP en opération manufacturière, le projet COUD DEP en ébénisterie.
- **Région ciblée : Chaudière-Appalaches**
 - **Activité 1** : Promouvoir le PAMT, le projet COUD DEP ébénisterie.
- **Régions ciblées : Centre-du-Québec, Estrie et Mauricie**
 - **Activité 1** : Promouvoir les PAMT du secteur.

*Sites Web: www.clicemplois.net
www.solutionsrh.net*

Production agricole (AGRICarières)

Enjeux du secteur

- Attractivité et valorisation du secteur et des emplois agricoles.
- Intégration de compétences en gestion des ressources humaines dans la gestion quotidienne des producteurs agricoles.
- Rehaussement des compétences techniques et de savoir-être des travailleuses et travailleurs locaux ainsi que des travailleurs étrangers temporaires.
- Adaptation continue de l'offre de formation initiale et de l'offre de formation continue aux contextes actuels pour répondre aux nouveaux besoins du secteur.
- Fidélisation de la main-d'œuvre par de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Développement de formations en ligne en lien avec le **Plan d'agriculture durable** du gouvernement provincial, en collaboration avec l'Union des producteurs agricoles (UPA) (herbicides, santé des sols et biodiversité).
 - Implication dans la mise en place du Pôle d'expertise en transition verte.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Poursuite du *Diagnostic sur les besoins des producteurs agricoles*, en lien avec la transition technologique et numérique des entreprises.
 - Implication dans la mise en place du Pôle d'expertise sur les transformations technologiques.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Voir les deux sections suivantes.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Déploiement sur le terrain du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) numérique pour le métier d'ouvrier ou d'ouvrière en production porcine.
 - Promotion des cinq PAMT agricoles par l'entremise d'un agent ou d'une agente de développement PAMT.
 - Promotion et soutien aux compagnons et compagnes du PAMT par une approche de type « accompagnement terrain » et par l'entremise d'un agent ou d'une agente pédagogique.
 - Début des travaux de révision du PAMT d'ouvrier ou d'ouvrière serricole.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Développement de nouvelles formations en ligne : *Série microformations agricoles, Chef de culture en serre, Supervision de stagiaires, etc.*
 - Alimentation en continu de nouveaux contenus sur l'espace numérique d'apprentissage **CIBLE**.
 - Coordination active du **Réseau des Collectifs régionaux en formation agricole**.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Diffusion et utilisation des résultats de *l'Étude sur les conditions de travail en agriculture*.
 - Développement d'un plan d'action concerté portant sur les emplois saisonniers.
 - Animation bisannuelle de rencontres regroupant toutes les associations sectorielles agricoles et portant sur les enjeux auxquels elles font face concernant la main-d'œuvre.
 - Refonte complète et lancement d'un nouveau site Web.
 - Développement de tableaux de bord spécifiques, provenant entre autres de données du Recensement 2021 : secteur agricole, travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et indicateurs liés aux centres d'emploi agricoles (CEA).
- **Recrutement, intégration et maintien en emploi**
 - Coordination en continu de trois projets majeurs : **FermEmploi**, **AgriEmploi** et **AgriFrancisation**.

- Coordination de programmes de formations de courte durée (Programme COUD), en collaboration avec les centres de services scolaires pour les diplômes d'études professionnelles (DEP) et les attestations d'études professionnelles (AEP) en agriculture.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Estrie, Lanaudière et Gaspésie**
 - **Activité 1** : Planification et diffusion de trois colloques régionaux **Conversations RH**.
- **Régions ciblées : Montréal, Montérégie, Laurentides et Lanaudière**
 - **Activité 1** : Coordination du **service Agrijob**.
- **Régions ciblées : 12 régions opérant un Centre d'emploi agricole (CEA)**
 - **Activité 1** : Déploiement concret des Orientations stratégiques en matière de main-d'œuvre agricole UPA – AGRICarières – grâce à la coordination active du Réseau des **Centre d'emploi agricole (CEA)**.
- **Régions ciblées: 13 régions liées au Plan de soutien en formation agricole**
 - **Activité 1** : Coordination active du **Réseau des Collectifs régionaux en formation agricole**.

Site Web: www.agricarrieres.qc.ca

Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)

Enjeux du secteur

- Les trois enjeux majeurs liés à la main-d'œuvre de l'industrie sont la rétention, le recrutement et plus particulièrement, le recrutement de la main-d'œuvre « qualifiée ».
- Le maintien du niveau de qualité existant du bassin de talents, tout en renforçant l'attractivité de notre secteur et en encourageant la promotion du secteur, ce qui permettrait d'améliorer son image et faciliterait l'attraction des talents.
- La main-d'œuvre non disponible et non qualifiée en bio fabrication pour répondre au besoin lié à l'arrivée au Québec d'entreprises de fabrication de vaccins qui créeront plus de 400 postes spécialisés d'ici trois à cinq ans.
- Pour plusieurs professions, on constate que les établissements québécois ne produisent pas un nombre suffisant de diplômés et de diplômées, particulièrement pour les techniciens et techniciennes en laboratoire et en fabrication, les spécialistes de contrôle de qualité, les chimistes et les scientifiques ainsi que toutes les professions en forte demande. La hausse du taux d'abandon au programme de technicienne et technicien de laboratoire et la baisse graduelle du nombre de finissants et de finissantes depuis quelques années expliquent en grande partie la pénurie de main-d'œuvre pour ce poste dans les entreprises pharmaceutiques et biotechnologiques.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Développer et diffuser deux parcours de formation, s'inspirant du Cercle d'excellence, qui vise le perfectionnement des gestionnaires au leadership d'impact et au management responsable pour l'ensemble des entreprises du secteur.
 - Développer et diffuser un parcours de formation en gestion du développement durable en production pharmaceutique.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Réaliser une étude sur la maturité numérique des entreprises de l'ensemble du secteur concernant les enjeux de main-d'œuvre et de développement des compétences.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffuser une attestation d'études collégiales (AEC) en supervision des opérations pharmaceutiques financées par le Programme de formations de courte durée (COUD), en collaboration avec la formation continue du Cégep Gérald-Godin.
 - Diffuser une AEC en biotechnologies financée par le programme COUD, en collaboration avec le Collège Ahuntsic.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Aucune activité à mentionner.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffuser des formations asynchrones en assurance qualité financées par le programme Impulsion-compétence :
 - *Bonnes pratiques de laboratoire.*
 - *Bonne pratique de fabrication (rappel annuel).*
 - *Exigences réglementaires.*
 - *Techniques de validation.*
 - *Bonnes pratiques de fabrication pour gestionnaires.*
 - *Assurance qualité et investigation des non-conformités.*

Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail

- Réaliser la 2^e phase de la campagne de promotion et de valorisation des métiers et professions *VisTaScience* (Tournée dans les écoles et Salon carrières *VisTaScience*), financée par la Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- Publier l'enquête *La relève collégiale* qui constitue un portrait des cohortes de diplômés et diplômées dans les programmes de notre secteur.
- Publier la veille sectorielle *Séquences* qui recense les nouvelles du secteur biopharmaceutique.
- Réaliser deux profils de compétences pour le sous-secteur de la biofabrication :
 - Technicien et technicienne à la fabrication.
 - Spécialiste en assurance qualité.

Perspectives régionales 2023-2024

- Aucune activité mentionnée.

Site Web: www.pharmabio.qc.ca

Services automobiles

Enjeux du secteur

- Numératie et littératie.
- Rehaussement des compétences de la main-d'œuvre.
- Adaptation aux technologies.
- Connaissance plus approfondie du marché du travail.
- Recrutement et pénurie de main-d'œuvre.
- Particularités régionales accentuées.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Participation à la Table de concertation sur l'environnement et les véhicules routiers du Québec (TCEVRQ).
 - Participation au Pôle en transition verte.
 - Participation au Pôle en transformations technologiques.
 - Soutien au comité de travail Compétences véhicules électriques (VE) en carrosserie.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Participation au Pôle en transformations technologiques.
 - Pilotage du Comité consultatif dans le secteur de la mécanique de véhicules lourds routiers (MVLRL).
 - Pilotage d'un comité permanent en ressources humaines (RH) et en valorisation du personnel.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Adaptation et diffusion d'une formation sur les compétences fondamentales (numérique, littératie et numératie).
 - Pilotage d'un comité permanent en développement des compétences et en formation.
 - Participation à la coordination du comité stratégique et opérationnel mentorat externe.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Participation et collaboration au comité d'évaluation de la norme professionnelle pour le métier de conseiller ou conseillère en ventes d'automobiles et de ses outils (formation Conseil@uto).
 - Élaboration d'une norme professionnelle du métier d'estimateur ou d'estimatrice de dommages automobiles et les outils de développement de compétences.
 - Maintien du service d'accompagnement en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
 - Offre du Programme de compagnon indépendant.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Collaboration à l'élaboration et à la diffusion de la formation Compétences VE en carrosserie, mécanique d'automobiles et véhicules lourds routiers.
 - Diffusion de la formation sur estimation de dommages dans le secteur de la carrosserie.
 - Élaboration et diffusion d'une formation numérique de la norme professionnelle de démonteur ou démonteuse de véhicules routiers.
 - Diffusion et révision de la formation Conseil@uto.
 - Élaboration et diffusion d'une formation numérique pour les conseillers et conseillères techniques.
 - Diffusion du programme de formations de courte durée (Programme COUD) aux commis aux pièces de véhicules récréatifs et de véhicules de loisirs.
 - Diffusion du programme COUD aux mécaniciens et mécaniciennes automobiles dans le cadre de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en mécanique véhicules électriques.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Participation au Pôle en information sur le marché du travail (IMT).
 - Réalisation du diagnostic sectoriel par le comité de pilotage de ce diagnostic.
 - Réalisation de la planification stratégique triennale 2023-2024.

- Analyse des besoins liés au métier de mécanicien ou mécanicienne d'engins de chantier.
- Réalisation du portrait des attitudes, des perceptions et de l'image perçue des métiers prioritaires de l'automobile.
- Contribution du Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles (CSMO-Auto) au Chantier sur la saisonnalité.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées :** L'ensemble des régions du Québec avec un regard approfondi sur les régions non assujetties aux comités paritaires de l'automobile (CPA) (Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Montérégie, Nord-du-Québec et Outaouais).
- **Activité 1 :** Diffusion du diagnostic sectoriel.
- **Activité 2 :** Présentation de l'offre de service du CSMO-Auto (formation, normes professionnelles, etc.).

Site Web: www.csmo-auto.com

Services de soins personnels (SOINS PERSONNELS QUÉBEC)

Enjeux du secteur

- Recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et rétention de la main-d'œuvre.
- Inadéquation entre la formation de base et les besoins du marché du travail.
- Forte concurrence dans le milieu et présence d'une économie souterraine.
- La valorisation de la profession.
- L'insécurité financière.
- La non-reconnaissance comme « profession » par les régimes d'assurance et par les autorités gouvernementales.
- Le manque de relève, etc.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Analyser les besoins du secteur.
 - Identifier les pistes d'action à mettre en place.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Développer des formations utilisant les technologies en fonction des besoins du secteur de l'esthétique.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Explorer la pertinence d'adapter la formation existante *Les désordres cutanés transmissibles* à la la massothérapie.
 - Explorer la pertinence d'une formation en endermologie pour la massothérapie.
 - Mener un sondage afin de prioriser les besoins de formation continue.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Participer aux événements VIP virtuels, notamment pour la promotion des normes

professionnelles pour les métiers en coiffure et en esthétique.

- Poursuivre les démarches réalisées et l'élaboration des actions à prioriser pour le développement d'une norme professionnelle en massothérapie et réviser la stratégie d'apprentissage.
 - Réviser les outils qui découlent de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) en esthétique.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffuser en classe les formations suivantes : *Formation des formateurs en entreprise, Mieux comprendre pour mieux conseiller* (volets 1 et 2), *Photoépilation, Photorajeunissement* et *Gérer vos affaires comme un super gestionnaire*.
 - Diffuser en ligne les formations suivantes : *Expérience Client* (volets 1 et 2), *Hygiène et salubrité – un processus revu et amélioré en coiffure, en esthétique et en massothérapie* et *Coloration, coupe et mise en forme des cheveux bouclés, frisés et crépus*.
 - Diffuser une nouvelle formation en ligne *La vente de produits et de services complémentaires en esthétique* pour les trois sous-secteurs (coiffure, esthétique et massothérapie).
 - Diffuser en classe virtuelle des formations suivantes : *La régénération cellulaire de la peau, Les désordres cutanés transmissibles, Les technologies au service de l'esthétique* et *Gérer vos affaires comme un super gestionnaire*.
 - Bonifier et réviser des notions et des cahiers de la formation *Photoépilation*.
 - Bonifier et réviser les formations suivantes avec une nouvelle consultante ou un nouveau consultant : *Formation des formateurs en entreprise et Mieux comprendre pour mieux conseiller* (volets 1 et 2).
 - Élaborer une formation de perfectionnement sur l'épilation intégrale en soins esthétiques.
 - Élaborer et diffuser une formation de perfectionnement en anatomie pour le secteur de la massothérapie.
 - **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réaliser une étude sur les impacts des technologies et du virage numérique.
 - Réaliser une étude et une analyse des besoins en transition verte pour les trois sous-secteurs.
 - Réaliser une analyse formelle des besoins de formation en massothérapie.
 - Participer à la cueillette de données effectuée par les Tables de concertation.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Montérégie et Centre-du-Québec**
 - **Activité 1** : Démarrage du projet du compagnon indépendant par des experts-évaluateurs et expertes-évaluatrices en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour bonifier la maîtrise des compétences des participants et participantes au programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et à la RCMO dans les salons de coiffure et les instituts de beauté de ces régions.

Site Web: www.soinspersonnels.com

Technologie de l'information et de la communication (TECHNOCompétences)

Enjeux du secteur

- Une pression accrue sur les professionnels et professionnelles en technologie de l'information en très forte demande combinée à la rareté de certaines expertises (infonuagique, cybersécurité).
- Une main-d'oeuvre trop mobile et volatile sur un marché hautement concurrentiel.
- Une culture d'apprentissage à instaurer au sein des entreprises et auprès des travailleurs et travailleuses en réponse à l'évolution du domaine et le déploiement massif du numérique.
- Une information du marché du travail insuffisante pour suivre la cadence des besoins.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en matière de transition verte**
 - Sensibiliser le secteur à son propre impact.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Recenser les ressources disponibles en soutien à la transformation numérique et pertinentes à l'élaboration d'un diagnostic.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffuser une formation en cybersécurité pour habiliter les professionnels et professionnelles en technologies de l'information (TI) à devenir des premiers répondants et répondantes dans leurs organisations.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Diffusion d'un programme de formations de courte durée en TI (COUD TI) pour les agents et agentes de soutien informatique et les analystes-programmeurs et les analystes-programmeuses.
 - Évaluation des trois programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers de technicien ou technicienne en câblage structuré, technicien ou technicienne en services de télécommunication câblée, testeur ou testeuse de jeux vidéo, etc.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Proposition d'une formation en Intelligence Artificielle dont l'objectif est d'accélérer l'adoption de l'intelligence artificielle dans les organisations québécoises. La formation concernera un binôme formé d'un gestionnaire et d'un employé ou d'une employée TI.
 - Proposition d'un programme de formation en infonuagique (nuages numériques) permettant à ses participants d'acquérir une expertise technique et/ou managériale (gestion d'une équipe de développement infonuagique).
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation et diffusion de l'enquête de rémunération des métiers en TI et d'un portrait mondial.
 - Réalisation d'un portrait sur les modalités d'apprentissage de la main-d'oeuvre en technologies de l'information et des communications (TIC).
 - Création d'un outil de visualisation de l'information du marché du travail en ligne.

Perspectives régionales 2023-2024

- Aucune activité mentionnée.

Site Web: www.technocompetences.qc.ca

Tourisme (CQRHT)

Enjeux du secteur

- En décembre 2022, le secteur touristique comportait 12,4 % (60 700) moins d'emplois qu'à pareille date en 2019, et ce dans un contexte de relance importante.
- En raison du caractère hétéroclite de l'industrie, la présence de données fines portant sur les métiers et les secteurs est fragmentée et parcellaire.
- Le recours de plus en plus fréquent aux clientèles sous-représentées sur le marché du travail nécessite une connaissance et des outils adaptés, de même qu'un accompagnement accru lors de la période d'intégration.
- Une culture de formation inégale dans un contexte où le marché du travail se resserre. Il est de plus en plus complexe de libérer ses employés pour la formation.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Développement d'une formation s'adressant au personnel dirigeant, cadres et professionnelles et professionnels en tourisme, incluant des modules rattachés au développement durable et au numérique (voir prochain point). Action incluse au plan d'action 2020-2025 du ministère du Tourisme.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Finalisation d'une analyse de besoins de formation en matière d'économie verte (voir point précédent) et de transformation numérique.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion des formations en ligne *Client Plus*, *Service Complice*, *Positionnement Employeur*, *Recruter efficacement sur le WEB et les médias sociaux*, de même que *Composer avec des clients difficiles*.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Actualisation de la norme professionnelle pour le métier de cuisinier ou cuisinière.
 - Promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers de cuisinière ou cuisinier, préposée ou préposé à l'entretien ménager et préposée ou préposé au service des mets et boissons.
 - Diffusion du programme de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour les métiers de cuisinière ou cuisinier et de préposée ou préposé à l'entretien ménager.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Actualisation d'au moins une de nos formations en ligne.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'un diagnostic sectoriel.
 - Actualisation des fiches sectorielles (5).
 - Veille mensuelle de plusieurs indicateurs clés du marché du travail.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Région ciblée : À déterminer**
 - **Activité 1** : Réalisation de présentation auprès des directions régionales de Services Québec afin de parfaire leurs connaissances du secteur touristique.
- **Région ciblée : À déterminer**
 - **Activité 1** : Consultation des conseillers au PAMT dans le cadre des travaux entourant la révision de la norme professionnelle pour le métier de cuisinier.
- **Région ciblée : Capitale-Nationale (Charlevoix)**
 - **Activité 1** : Support à notre partenaire régionale dans le cadre du déploiement de notre projet de création d'emplois jumelés. Action incluse au plan d'action 2020-2025 du ministère du Tourisme.
- **Régions ciblées : Montérégie, Capitale-Nationale (Québec) Lanaudière et Outaouais**
 - **Activité 1** : Finalisation du projet pilote visant à créer une plateforme numérique de partage de main-d'œuvre. Action incluse au plan d'action 2020-2025 du ministère du Tourisme.

- **Régions ciblées : À déterminer**
 - **Activité 1** : Participation à la Tournée des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) visant à rejoindre des directions régionales de Services Québec et leur présenter les différents secteurs.

Site Web: www.cqrht.qc.ca



Transformation alimentaire

Enjeux du secteur

- La pénurie de main-d'œuvre accentue les défis de recrutement et de rétention et touche particulièrement le personnel de production. De plus, certains postes demeurent vacants pour une plus longue période et la rétention est plus difficile.
- Il y a de plus en plus d'entreprises qui embauchent des travailleurs et travailleuses à l'international, ce qui engendre des défis d'intégration.
- Il y a une baisse du nombre de diplômés et de diplômées dans les programmes d'études menant à des postes dans le secteur.
- Des besoins de formations sont identifiés, mais le contexte de pénurie de main-d'œuvre rend difficile la planification des activités de formation.

Perspectives 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Identifier un besoin d'étude en lien avec la transition verte afin de proposer des activités adaptées à l'industrie.
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Identifier un besoin d'étude en lien avec le niveau de maturité numérique afin de proposer des activités adaptées à l'industrie.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Analyser les besoins liés au programme de formations de courte durée (COUD) pour l'industrie et proposer un COUD selon les besoins.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promouvoir trois (3) programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers de préposé ou préposée en boucherie industrielle, d'opérateur ou opératrice d'équipements de fabrication de produits laitiers et de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle.
 - Promouvoir un processus et des outils de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier de préposé ou préposée en boucherie industrielle en organisant des présentations aux entreprises.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion des formations suivantes :
 - *Le rôle du superviseur au quotidien*
 - *Devenez un SUPERviseur en 3 leçons!*
 - *Supervision efficace, production efficiente*
 - *Améliorez votre rétention par une meilleure intégration*
 - *Formateur: l'art de partager son savoir-faire*
 - *Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire*
 - *Francisation de base*
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Tenue de la 17^e édition du Colloque RH du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA).
 - Publication du bulletin de liaison trimestriel *Alimentinformation* et d'infolettres du CSMOTA et diffusion du bulletin sur les réseaux sociaux, au besoin, selon les sujets d'intérêt pour l'industrie.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Région ciblée : Capitale-Nationale**
 - **Activité 1 :** Présentation aux entreprises en compagnie d'un agent ou d'une agente aux PAMT de Services Québec afin de promouvoir le PAMT de préposé ou préposée en boucherie industrielle et le PAMT d'opérateur ou opératrice d'équipements de fabrication de produits laitiers dans les régions où un nombre important d'entreprises se trouvent.
- **Région ciblée : Chaudière-Appalaches**
 - **Activité 1 :** Organisation avec Services Québec d'un Rendez-vous de l'emploi en transformation alimentaire dans une région regroupant un nombre significatif d'entreprises.

- **Région ciblée : Une région parmi la Montérégie, Montréal, la Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches**
 - **Activité 1 :** Organisation d'une activité (présentation, visite industrielle, etc.) en collaboration avec Services Québec ou d'autres partenaires actifs dans l'employabilité visant à attirer la population active et les personnes éloignées du marché du travail à travailler dans une entreprise en transformation alimentaire.

Site Web: www.csmota.qc.ca

Transport routier (Camo-route)

Enjeux du secteur

- **Électrification des véhicules lourds** : Les besoins et les profils de compétences de la main-d'œuvre ainsi que l'identification des métiers émergents.
- **Changements technologiques** : Le secteur du transport routier est engagé dans un processus accéléré qui a un impact sur les façons de faire, sur les logiciels et outils utilisés de même qu'au niveau de l'organisation du travail.
- **Attraction et intégration des bassins sous-représentés** : Le besoin de contrer la perception négative des métiers du secteur et de promouvoir davantage l'accessibilité aux formations, au taux de placement élevé et aux différentes possibilités de professions.
- **Amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines** : La conciliation travail-vie personnelle-famille est une réalité de société qui est bien présente dans le secteur du transport routier. Le besoin d'adapter des mesures particulières pour maintenir en emploi ou réintégrer des travailleuses et travailleurs expérimentés sur le marché du travail.
- **Recrutement à l'international** : Le soutien aux entreprises dans le processus.

Perspectives sectorielles 2023-2024

- **Activités prévues en transition verte**
 - Collaboration au projet *Flotte rechargeable pour les camions lourds* avec l'Institut du véhicule innovant (IVI).
 - Élaboration d'une formation visant les mécaniciens et les mécaniciennes de véhicules lourds routiers - autobus électriques.
 - Adaptation et diffusion de la formation en écoconduite, conduite préventive en ville, ou en centre de distribution.
 - Collaboration au *Programme Compétences Véhicules électriques (VÉ)* pour développer et diffuser la formation en mécanique de véhicules lourds routiers électriques (camions et autobus).

- Participation au Comité consultatif pour le métier de mécanicien ou de mécanicienne de véhicules lourds routiers (MVLRL) – veille technologique et évolution des compétences.
- Collaboration au projet sur l'impact de la transition verte sur la main-d'œuvre (PEV 2030).
- **Activités prévues portant sur les transformations technologiques**
 - Réalisation d'activités portant sur la transition verte, notamment l'activité *Flotte rechargeable pour les camions lourds et mécanique de véhicules lourds routiers électriques*.
 - Réalisation d'activités de prospections des compétences et des professions futures.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Organisation de la formation du diplôme d'études professionnelles (DEP) en Transport par camions en alternance travail-études pour intégrer une nouvelle main-d'œuvre qualifiée (Projets de programme de formations de courte durée [COUD] 2022-2025 et 2023-2026).
 - Émission de cartes de compétences suite au Programme d'entretien préventif (PEP) s'adressant aux mécaniciens et mécaniciennes de véhicules lourds routiers.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Diffusion de plusieurs activités de formation pour maintenir et actualiser les compétences des professions, notamment en écoconduite et en entretien préventif des véhicules lourds routiers.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de la formation de formateur ou formatrice en conduite d'autobus.
 - Diffusion de la formation de formateur ou formatrice en conduite de camions.
 - Accompagnement des gestionnaires au processus du recrutement international et en gestion de la diversité : processus Web et fiches métiers synthèses.
 - Diffusion d'un webinaire – conférence portant sur l'intégration professionnelle des travailleuses et travailleurs étrangers.
 - Élaboration d'outils d'accompagnement en gestion des ressources humaines (GRH) pour petites et moyennes entreprises.
 - Diffusion d'une formation et d'un atelier sur la gestion de la mixité en entreprise et des bonnes

pratiques d'attraction, d'intégration et de rétention des femmes dans des métiers non traditionnels.

- Réalisation d'un guide des bonnes pratiques pour conductrices de camions.
- Mise en place de pratiques de codéveloppement offertes aux gestionnaires pour attirer, accueillir et fidéliser les conductrices de camions au sein des entreprises et du secteur.
- Organisation d'une conférence aux gestionnaires sur les bonnes pratiques de GRH dédiées à l'accueil et à l'intégration des conductrices de camions.

Site Web: www.camo-route.com

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Réalisation du diagnostic sectoriel du transport routier de marchandises.
- Réalisation du diagnostic sectoriel des personnes.
- Analyse régionale des enjeux et des besoins en GRH des entreprises en transport routier.
- Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) sur les métiers non traditionnels du transport routier de marchandises et de personnes.
- Création de capsules et de vidéos interactives promotionnelles portant sur les conductrices de camions et les différents types de transport pour attirer les femmes dans l'industrie.
- Réalisation d'une campagne marketing provinciale *Choisir une carrière dans le transport routier*.
- Rayonnement et promotion du Programme d'entretien préventif (PEP) pour les gestionnaires et mécaniciens et mécaniciennes de véhicules lourds routiers.

Perspectives régionales 2023-2024

- **Régions ciblées : Montérégie, Montréal, Laval, Laurentides et Capitale-Nationale**

- **Activité 1** : Analyse régionale des enjeux et des besoins en gestion des ressources humaines des entreprises de transport routier, en collaboration avec les directions régionales de Services Québec.

- **Régions ciblées : Montérégie, Montréal, Laval et Laurentides**

- **Activité 1**: Organisation de formation pour la conduite d'autobus.

LES COMITÉS CONSULTATIFS

LES COMITÉS CONSULTATIFS

Certains groupes sont particulièrement défavorisés en matière d'emploi. Huit comités consultatifs ont pour mandat d'informer la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) sur les moyens à prendre pour faciliter l'intégration et le maintien de ces personnes en emploi. Ces comités sont actifs auprès des clientèles suivantes : les jeunes, les femmes, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, les adultes judiciarisés, les membres des Premières Nations et des Inuit, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les québécoises et québécois d'expression anglaise. Des représentantes et des représentants de la clientèle et des personnes qui travaillent auprès d'elle, des représentantes et des représentants d'entreprises parfois déjà regroupées, des représentantes et des représentants syndicaux, d'employées et employés, d'associations et d'organismes spécialisés ainsi que des personnes-ressources de la CPMT et d'autres ministères y siègent.

Ces comités ont pour mission de promouvoir et d'appuyer le développement de la main-d'œuvre du groupe cible qu'ils représentent. De par leur connaissance approfondie des contraintes et des besoins des personnes sous-représentées sur le marché du travail, ils formulent des avis et des propositions à la CPMT et au MESS, concernant les mesures et les services à rendre ou à développer afin que ces personnes améliorent leur condition et leur employabilité pour accéder à un emploi et s'y maintenir. La clientèle de ces comités constitue une main-d'œuvre très diversifiée, associée à tous les secteurs de l'activité économique présents sur le territoire du Québec.

Clientèle judiciairisée adulte

Enjeux

- **Personnes judiciairisées**, majoritairement des hommes sans qualification suffisante, avec peu ou pas d'expérience professionnelle significative.
- **Une clientèle dont les employeurs se méfient** : *seul un tiers des entreprises se dit prêt à embaucher une personne ayant un casier judiciaire (28 %) malgré des défis d'embauche pour 64 % des entreprises.*² Une clientèle dont le casier judiciaire se retrouve facilement dans les différentes banques de données publiques gratuites ou à peu de frais.
- Environ **950 000 personnes âgées de 18 ans ou plus ont un casier judiciaire au Québec**. Annuellement, c'est une moyenne de 52 669 causes qui se sont conclues par un verdict de culpabilité devant un tribunal de juridiction criminelle au Québec.³
- En juillet 2022, **30 253 adultes judiciairisés** prestataires de l'aide financière de dernier recours **avaient déclaré la présence d'un casier judiciaire**.⁴ En juillet 2022, **14 988 personnes sont suivies dans la communauté** par le ministère de la Sécurité publique.⁵ Au 1^{er} juillet 2022, **3 384 personnes** devaient recevoir un soutien par l'entremise des services d'aide à l'emploi.

Perspectives 2023-2024

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Poursuite des actions découlant de l'avis sur l'utilisation des ressources spécialisées en employabilité : suivi du dépôt de la lettre sur l'accompagnement à la suspension du casier judiciaire et élaboration d'une fiche administrative dans le but de développer une mesure de subvention salariale adaptée à notre clientèle.
 - Prise en compte des résultats et des conclusions de la recherche du Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte (CCCJA) – Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatifs au marché du travail

(CCPNIMT) en cours, afin d'évaluer la pertinence de rédiger un avis.

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Participation au comité de pilotage responsable du suivi de la recherche réalisée afin de documenter la situation au regard de l'insertion au marché du travail des hommes des Premières Nations et Inuit judiciairisés.
 - Participation à la recherche financée par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) intitulée *[RÉ]SO 16-35 : Saisir et soutenir les processus de (ré)intégration sociocommunautaire chez les jeunes judiciairisés de 16 à 35 ans*.
 - Réalisation d'une recherche visant à documenter l'importance du développement de l'employabilité pour la clientèle incarcérée (activité de pré-employabilité et de développement des compétences).
- **Activités qui visent des portraits de la clientèle**
 - Collecte de données sur le profil et la prestation de services d'emploi dans les établissements de détention du Québec et mise à jour de la cartographie des services d'employabilité spécialisés auprès de la clientèle judiciairisée.
 - Collecte de données sur le profil des personnes participantes qui bénéficient des services d'aide aux entreprises (SAE) spécialisés.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Poursuite de la sensibilisation 2.0 auprès des employeurs et des partenaires sociaux.
 - Organisation d'un événement de sensibilisation en 2023.
 - Collaboration avec le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), le comité sectoriel de la main-d'œuvre en tourisme (CQRHT), à la création d'un projet pilote pour l'insertion professionnelle des personnes judiciairisées.

1. Communication Infrarouge, Léger marketing, 2021-09-20 numéro : 16382-001.

2. Iris, Le profil des personnes judiciairisées au Québec, Pierre Tircher, chercheur associé, Guillaume Hébert, chercheur, nov. 2021.

3. Donnée du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

4. Donnée du ministère de la Sécurité publique.

- Collaboration à divers comités : ministère de la Sécurité publique, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Ré(SO) 16-35, Université Laval et autres.
- Participation à la communauté de pratiques des comités consultatifs.

Site Web: www.cccja.org

Femmes

Enjeux

- La place des femmes en emploi fragilisée par le contexte socioéconomique du marché du travail.
 - Une plus faible participation des femmes au marché du travail comparativement à celle des hommes.
 - Des enjeux de conciliation famille-travail-études et de responsabilité familiale qui incombe principalement aux femmes.
 - Un écart salarial persistant entre les femmes et les hommes de même niveau de scolarité malgré le taux de scolarisation plus élevé des femmes.
 - Une répartition des genres sur le marché du travail et une surreprésentation des femmes dans des secteurs d'emploi (services, santé, éducation) aux conditions de travail précaire.
 - Une sous-valorisation des métiers majoritairement féminins.
 - Une surreprésentation des femmes dans des emplois atypiques (temps partiel).
 - Une sous-représentation des femmes dans des secteurs d'emploi à prédominance masculine.
 - Une absence des femmes dans la relance économique et la transition verte, juste et équitable du marché du travail.
 - La diversification des choix professionnels des filles et des femmes en transition de carrière.
- Les enjeux d'insertion socioprofessionnelle des femmes éloignées du marché du travail (mères monoparentales, femmes en situation de handicap, femmes immigrantes, femmes sous-scolarisées, femmes autochtones, etc.).
- Le manque d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle dans les politiques et programmes en lien avec le marché du travail.
- L'accès à la formation qualifiante, notamment pour celles qui sont sous-représentées sur le marché du travail.
- La sensibilisation des partenaires du marché du travail à la discrimination systémique vécue par les femmes.

Perspectives 2023-2024

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Rédaction d'un avis portant sur la rémunération des formations et des stages qui s'inscrivent dans des secteurs à prédominance féminine.

- Suivi de l'avis sur l'intervention de proximité pour rejoindre les femmes les plus éloignées du marché du travail : approfondir les actions à mettre en place pour mieux faire valoir nos recommandations en la matière.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Poursuite de la stratégie de diffusion et de transfert de l'étude, et sa synthèse, relative à la situation d'emploi des femmes en situation de handicap afin de sensibiliser différents acteurs sur les enjeux que la main-d'œuvre féminine en situation de handicap doit affronter en matière d'emploi.
 - Exploration, en collaboration avec le Comité consultatif 45+, les enjeux socioprofessionnels des travailleuses expérimentées (65 ans et +) et les facteurs qui favoriseraient leur maintien en emploi.
 - Production et diffusion d'information sur les enjeux de la main-d'œuvre féminine au regard de la transformation du marché du travail et propositions d'actions pour une prise en compte de ces enjeux dans la transformation du marché du travail.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Promotion et diffusion d'un outil collaboratif réalisé avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) afin d'encourager les partenaires du marché du travail à adopter une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+).
 - Participation, à titre d'expert de la main-d'œuvre féminine, aux travaux du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement (EnviroCompétences) pour le Portrait sur la présence des femmes dans le secteur d'emploi de l'environnement afin d'identifier les facteurs et les obstacles de la présence des femmes dans ledit secteur d'emploi.
 - Poursuite de la participation, à titre d'expert de la main-d'œuvre féminine, aux rencontres et aux travaux du Comité femmes du projet *Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes*, porté par l'organisme Action travail des Femmes (ATF) pour contrer les effets de la non-reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes lors de leur intégration au marché du travail au Québec.

- Participation active aux rencontres du jury du concours *Chapeau les filles !* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Site Web : www.cc-femmes.qc.ca

Jeunes

Enjeux

- Remédier aux conséquences de la pandémie de coronavirus qui ont eu des effets très négatifs sur la situation d'emploi des jeunes du Québec, puisque les jeunes constituent — avec les femmes — la catégorie de la population ayant enregistré le plus de pertes d'emploi. Ces impacts ont affecté toutes les sphères de la vie en nuisant notamment à la qualité des études et des formations, à la sociabilité et plus largement à la santé mentale.
- Accompagner les jeunes et les employeurs pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi des jeunes éloignés du marché du travail, alors que certains secteurs sont affectés par la rareté de main-d'œuvre, et d'autres par le chômage.
- Développer les compétences génériques des jeunes afin de les rendre moins vulnérables aux transformations du marché du travail qui se trouve sous l'effet des évolutions de la société et des nouvelles technologies.
- Reconnaître les compétences acquises par les jeunes à travers leurs expériences vécues en dehors du marché du travail.
- Garantir des conditions de travail qui favorisent l'attraction, l'intégration, le maintien et la valorisation de la main-d'œuvre jeune, notamment par la conciliation travail-vie personnelle, la formation continue et l'accès à des ressources en santé physique et psychologique.
- Cerner les enjeux et les besoins entourant la santé mentale chez les jeunes.
- Valoriser et mettre en action les valeurs, les préoccupations et les pistes de solutions mises de l'avant par les jeunes, entre autres en ce qui a trait à la transition écologique. Cela permettrait de développer des moyens afin d'anticiper et de limiter les répercussions de cette transition écologique en la rendant la plus juste possible.
- Favoriser une plus grande adéquation entre les valeurs, les besoins et le rapport au travail des jeunes et le marché pour limiter les conséquences possibles concernant les inégalités inter et intragénérationnelles.

- Porter une attention sur la réalité du travail des plus jeunes, et plus particulièrement sur le fait qu'ils rentrent de plus en plus tôt sur le marché du travail, phénomène que la pénurie de main-d'œuvre semble amplifier.

Perspectives 2023-2024

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Produire, si cela est jugé approprié, un troisième avis concernant la recherche qualitative portant sur les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF).
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Finaliser la recherche qualitative portant sur les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF). Ces activités visent à approfondir les recommandations émises auprès de la Commission des partenaires sur le marché du travail (CPMT) ainsi que les constats formulés auprès de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et ce, en mobilisant des techniques de recherche qualitative (groupes de discussion et entrevues).
 - Déterminer le cadre de l'étude sur les enjeux de santé mentale des jeunes qui affectent leur employabilité. Entamer les démarches et la recherche par la suite.
 - Superviser le chantier de réflexion concernant des emplois auxquels les jeunes devraient pouvoir accéder et impliquer la gestion et des prises de décision.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Diffuser les résultats de recherche : la recherche qualitative portant sur les jeunes NEEF auprès des partenaires et différentes instances.
 - Participer au Comité Vigie NEEF.
 - Participer à différents comités de gouvernance ou comités aviseurs pour des projets visant les jeunes et mis en œuvre par différents partenaires (Fédération des chambres de commerce du Québec, Fédérations des centres de services scolaires du Québec et autres partenaires).
 - Participer au développement de la communauté de pratiques réunissant les coordinations des comités consultatifs de la CPMT.

Site Web: www.ccjeunes.org



Premières Nations et Inuit

Enjeux

- Le Québec comptait 132 350 membres des PNI selon le recensement de 2021, soit une population de 116 550 pour les Premières nations et de 15 800 pour les Inuits, ce qui constitue 1,6 % de sa population totale. Ce nombre et la proportion qu'ils représentent sont en hausse depuis plusieurs années. La croissance de la population des Premières Nations aurait été particulièrement importante entre 2016 et 2021, soit de 92 655 à 116 550, une hausse de 25,8%. Chez les Inuit, la hausse est de 1 860 personnes, soit de 13 940 à 15 800 (13,3 %).
- La population hors réserve en âge de travailler serait présentement de 72,9%, reflétant une migration majeure hors réserve survenue entre 2016 et 2021.
- La participation au marché du travail des membres des Premières Nations et des Inuit est inférieure à celle des allochtones. Cela s'explique principalement par la situation géographique des communautés, ainsi qu'au faible niveau et taux de scolarisation et au manque d'activités de formation comparativement au reste du Québec, les problèmes liés à la langue et à la culture, le bas taux d'alphabétisme, les problématiques liées au logement, à la discrimination et aux attitudes racistes, à la pauvreté et à la Loi sur les Indiens qui restreint le droit à la propriété sur communautés et demeure un obstacle au financement pour le développement économique.

Perspectives 2023-2024

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Rédiger et émettre un l'avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des hommes

judiciarisés membres des PNI au Québec, en collaboration avec le Comité consultatif pour la clientèle judiciarisée adulte (CCCJA).

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Réaliser le portrait des hommes PNI judiciarisés.
 - Diffuser les études sur les pratiques les plus prometteuses dans le milieu de l'emploi et de la formation PNI.
 - Établir le portrait des métiers en pénurie des organisations et des employeurs PNI, ces derniers se différenciant de ceux identifiés et priorisés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans ses efforts vers l'identification et la priorisation des métiers en pénurie.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Collaborer au Forum régional Conseil de la Nation Atikamekw pour assurer le développement de l'emploi autochtone en collaboration avec les partenaires du marché du travail.
 - Organiser un groupe de travail pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes PNI dans le secteur du tourisme.
 - Soutenir une stratégie de promotion dans le cadre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit, de ses programmes (particulièrement le PAIPNI) et autres mesures afin que le comité de suivi puisse s'assurer d'une promotion adéquate de toutes les parties (plan de communication).
 - Organiser un évènement Inter-Comité consultatif dans le cadre de la communauté de pratique des comités consultatifs (CC) pour maximiser les connaissances mutuelles au profit de l'intégration des groupes sous-représentés sur le marché du travail et en réponse aux besoins de main-d'œuvre des différents secteurs.

Site Web: www.ccpnimt-fnillac.com



Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Enjeux

- L'embauche des travailleuses et travailleurs expérimentés est perçue comme étant l'une des solutions à adopter pour accroître la main-d'œuvre disponible au Québec, notamment en raison des taux d'emploi des 60-69 ans qui sont inférieurs par rapport à ceux de l'Ontario et du reste du Canada. Le taux d'emploi des femmes de 60 à 69 ans est particulièrement plus faible que celui des hommes (32,3 % contre 46 %). Les femmes sont disproportionnellement affectées par certains obstacles qui peuvent les pousser à se retirer plus tôt du marché du travail (responsabilités familiales, personne proche aidante, charge mentale, etc.).
- On sait qu'il est beaucoup plus difficile de ramener en emploi des personnes qui se sont retirées du marché du travail que d'encourager celles qui sont toujours en emploi à prolonger leur carrière. Il faut rendre l'emploi assez attrayant pour les encourager à le faire, en mettant en place des aménagements du temps et de l'espace de travail et en faisant preuve de plus de flexibilité.
- La vision ternaire études-travail-retraite de la carrière se fait de plus en plus obsolète et ces étapes ont désormais davantage tendance à s'entrecroiser ou à se superposer. Ainsi, la retraite ne signifie plus toujours un retrait définitif du marché du travail. Le cumul emploi-retraite est une réalité qui concerne une part non négligeable des 60 ans et plus au Québec, avec des profils très différents.

Perspectives 2023-2024

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Dépôt d'un avis sur la prolongation de la vie active et sur le vieillissement actif (débuté en 2022-2023).

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Réalisation d'un portrait de la littératie numérique des travailleuses et travailleurs expérimentés (débuté en 2022-2023).
 - Réalisation d'un projet de recherche, en collaboration avec le comité consultatif Femmes, pour explorer le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés sur le marché du travail.
 - Collaboration au deuxième volet du projet sur le cumul emploi-retraite avec l'équipe de recherche de l'Observatoire de la retraite, afin d'approfondir et d'affiner le portrait de la situation.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Documentation de la situation des ordres professionnels et de la rigidité de certaines règles qui peuvent avoir un effet sur les travailleuses et travailleurs après une pause dans leur carrière (avec les comités consultatifs intéressés).
 - Obtention d'un siège au comité de suivi du projet Séduction 60-69 du Conseil du patronat du Québec.
 - Poursuite des travaux au sein du comité de travail pour le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus, en collaboration avec le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT).
 - Participation au projet Vision inclusion de la Fédération des chambres de commerce du Québec par l'animation d'ateliers de sensibilisation sur les travailleuses et travailleurs expérimentés.
 - Pérennisation de la communauté de pratiques des comités consultatifs et des échanges, collaborations et partages d'expertise qu'elle permet.
 - Développement d'un projet *ad hoc* pour favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés encore en emploi par l'intermédiaire des services publics d'emploi (sous réserve de l'évaluation de l'admissibilité du projet par la direction concernée du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale).

Site Web: www.cc45plus.org

Personnes handicapées

Enjeux

- La disponibilité de statistiques fiables.
- L'accès à la formation et aux stages, pour l'emploi ou le maintien en emploi.
- La transition de l'école à la vie active des jeunes personnes handicapées et le recours des personnes handicapées (PH) aux programmes d'aide sociale ou de solidarité sociale.
- L'accès aux services, programmes et mesures visant à favoriser l'intégration ou la réintégration dans le marché du travail, et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- L'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration et de réintégration dans le marché du travail, et de maintien en emploi des personnes handicapées.
- La présence des personnes handicapées dans les secteurs public et parapublic.
- Les répercussions du virage numérique (et de l'intelligence artificielle) sur l'emploi des personnes handicapées.

Perspectives 2023-2024

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Effectuer le suivi la mise en œuvre des recommandations retenues de l'*Avis sur la transition de l'école au travail des jeunes personnes handicapées de niveau postsecondaire*.
 - Identifier et traiter les enjeux issus des résultats de cette enquête conduite 2022-2023 : *Enquête sur les PH, le télétravail et/ou sur la formation à distance*. Croisement des enjeux dégagés avec sujet (proposé par la CPMT et le Ministère) concernant les effets des nouvelles technologies sur les PH, leur autonomie et leur accompagnement.

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**

- Réaliser une recherche de mise à jour des enjeux liés à l'emploi des PH.
- Réaliser une recherche exploratoire concernant l'accessibilité universelle en emploi au Québec.

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**

- Mettre en place un comité conjoint qui regroupe le comité consultatif personnes handicapées (CCPH) - Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) – Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) autour de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.
- Participer aux travaux du comité de pilotage. Accompagner des syndicats : projet financé par la CPMT, conduit par le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des PH (ROSEPH), également en partenariat avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et un Service spécialisé de main-d'œuvre PH (SSMO-PH).
- Participer aux rencontres et aux consultations organisées par la CPMT et le Ministère.
- Collaborer avec les autres comités consultatifs (CC) (dont la communauté de pratique).
- Collaborer avec le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) (comité conjoint) et le Conseil sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles (CSMO-Auto). Diffusion de webinaires du CCPH dans ce secteur.

- **Organisations qui visent l'organisation d'événements**

- Réaliser une nouvelle série d'activités virtuelles (ex. : webinaires) principalement destinées aux acteurs des milieux de travail après un bilan de la saison précédente.
- Coorganiser un événement inter-CC autour de l'approche intersectionnelle, à condition d'obtenir un financement.

Site Web: www.ccpersonneshandicapees.com

Personnes immigrantes

Enjeux

- L'accès à des données statistiques socioprofessionnelles sur des personnes immigrantes admises au Québec, indépendamment de leur statut.
- L'accès à des données statistiques sur les résultats et les répercussions des programmes et mesures d'emploi accessibles aux personnes immigrantes.
- Le changement du portrait de l'immigration avec trois fois plus de travailleuses et de travailleurs temporaires que de résidentes et résidents permanents au Québec.
- La préparation des milieux d'emploi et l'accompagnement des employeurs pour qu'ils développent de bonnes pratiques d'intégration et assurent le maintien en emploi.
- L'immigration primaire dans les régions en raison de l'augmentation des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires.
- L'apprentissage du français en entreprise pour les travailleuses et les travailleurs immigrants et l'impact de Francisation Québec.
- La mise en place d'une cartographie à l'échelle de la province pour une meilleure lecture des services offerts par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, tant pour les personnes immigrantes que pour les employeurs.

Perspectives 2023-2024

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Favoriser l'accès au marché du travail des demandeurs d'asile avec permis de travail.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Poursuivre la recherche sur la régionalisation de l'immigration avec un volet qualitatif et un volet quantitatif.
 - Réaliser auprès des personnes immigrantes une recherche-action portant sur les effets des mesures de requalification et de rehaussement

des compétences auprès des personnes immigrantes.

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) :
 - Participer à un comité de travail en vue d'élaborer un plan d'action.
 - Conseil du patronat du Québec (CPQ) :
 - Participer à un pôle d'expertise et de transfert.
 - Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (CAMO-route) :
 - Participer à un comité de travail en vue de rédiger un guide destiné aux entreprises du secteur.

Site Web: <http://ccpi-quebec.ca/>

Québécoises et Québécois d'expression anglaise.
Le sondage doit être basé sur une analyse
thématique de la recherche qualitative du portrait de
la clientèle.

Québécoises et québécois d'expression anglaise

Enjeux

- Le niveau de français comme obstacle à l'intégration de la main-d'œuvre sur le marché du travail.
- Exode et difficulté de rétention de la main-d'œuvre d'expression anglaise formée au Québec.
- Sous-représentation des Québécoises et des Québécois d'expression anglaise dans la fonction publique.
- Des problèmes d'accessibilité des services publics d'emploi et des services des organismes spécialisés en emploi.
- Des lacunes dans le réseau de services de l'emploi et de l'employabilité pour les Québécoises et les Québécois d'expression anglaise, y compris des difficultés d'accès aux services disponibles dans les régions.

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**

- Identifier les enjeux de francisation pour les personnes immigrantes, les Premières Nations et les Inuits et les personnes d'expression anglaise.
- Participer à la planification et à l'exécution d'un événement qui rassemble les réseaux des comités consultatifs pour éliminer les silos et améliorer la communication.

Site Web: www.ccqea.ca

Perspectives 2023-2024

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Élaborer un avis issu du portrait de la clientèle et les consultations générales auprès de la communauté d'expression anglaise et autres intervenants et intervenantes d'intérêt pour soumettre aux différentes instances de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Inclure des recommandations de poursuite de la recherche afin de creuser davantage cette question en vue d'en dégager des pistes de solutions.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Produire une étude visant à dresser le portrait de la clientèle des Québécoises et Québécois d'expression anglaise ainsi que leur rôle dans la relance de l'économie, tenant en compte la pénurie de main-d'œuvre.
 - Réaliser une étude sur les enjeux et les besoins en emploi et en employabilité pour les Québécoises et Québécois d'expression anglaise dans les régions.
 - Réaliser une étude qualitative incluant un sondage proportionnel auprès des

