



BILAN 2018-2019

RAPPORT ANNUEL





BILAN 2018-2019

RAPPORT ANNUEL

Produit par :

Patrick Gascon, conseiller aux dossiers métropolitains

Secrétariat du Conseil emploi métropole

800, rue du Square-Victoria, 28^e étage, C. P. 100

Montréal (Québec) H4Z 1B7

Téléphone : 514 873-0800, poste 30763

patrick.gascon2@mtess.gouv.qc.ca

En collaboration avec :

Tim Fournier, économiste

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

ISBN : 978-2-550-85396-1 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-85398-5 (PDF)

© Gouvernement du Québec – 2019

N. B. : Dans le présent document, le masculin générique est utilisé sans aucune discrimination, à seule fin d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

1	CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE	4
1.1	En bref	5
1.2	Mission	5
1.3	Composition.....	5
1.4	Bilan.....	5
2	CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE	6
2.1	Pôle économique du Québec	7
2.2	Démographie.....	7
2.3	Immigration.....	7
2.4	Bilan du marché du travail.....	7
2.5	Dynamique et perspectives d'emploi	9
3	RÉALISATIONS DU CEM	10
3.1	Plan stratégique du CEM.....	11
3.2	Priorités stratégiques du CEM.....	11
	ANNEXE 1 – LISTE DES MEMBRES DU CEM	16
	ANNEXE 2 – PROJETS DU CEM 2018-2019 RÉALISÉS OU EN COURS DE RÉALISATION	
	(Période du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019).....	18

1

CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE

1.1 En bref

Le Conseil emploi métropole (CEM) est une table d'analyse, de réflexion et d'action qui a été créée par le gouvernement du Québec en novembre 2010. Le CEM met de l'avant l'approche métropolitaine pour concerter les acteurs dans la recherche de solutions innovantes aux problématiques du marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal¹. Plus spécifiquement, ces problématiques touchent l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, les compétences du futur ainsi que l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

1.2 Mission

Le CEM est au cœur de l'action et de la réflexion métropolitaines en matière d'emploi. Sa mission consiste à :

- Développer une expertise sur le territoire de la RMR de Montréal;
- Favoriser la concertation entre les acteurs de la RMR de Montréal;
- Conseiller et sensibiliser les acteurs stratégiques;
- Contribuer à l'intégration des travailleuses et travailleurs immigrants au marché du travail.

1.3 Composition

Le CEM est composé de 23 membres représentant les secteurs du développement économique, de la main-d'œuvre, du milieu communautaire, des entreprises ainsi que de l'éducation. Ces membres sont nommés par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

1.4 Bilan

Ce document permet de dresser le portrait de l'évolution du marché du travail en 2018-2019. Il présente les principales actions réalisées par le CEM pour en améliorer son fonctionnement.

1. La superficie de la RMR de Montréal est de 4 604,3 km². Elle est composée de 93 municipalités et comptait près de 4,1 millions de personnes en 2016. Source : Ville de Montréal, *Profil sociodémographique - Recensement 2016 - Région métropolitaine de recensement de Montréal* - Édition mai 2018.

2

CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

2.1 Pôle économique du Québec

L'économie de la RMR de Montréal est caractérisée par des secteurs concurrentiels sur les plans régional et mondial. Ces secteurs sont l'aérospatiale, les sciences de la vie, la finance et les assurances, le transport de marchandises et la logistique, les technologies de l'information et des communications et la santé. De plus, plusieurs secteurs, tels les technologies propres, les effets visuels et l'animation de même que la mode et l'aluminium, sont en croissance et ont un effet majeur pour le développement économique de la RMR.

2.2 Démographie

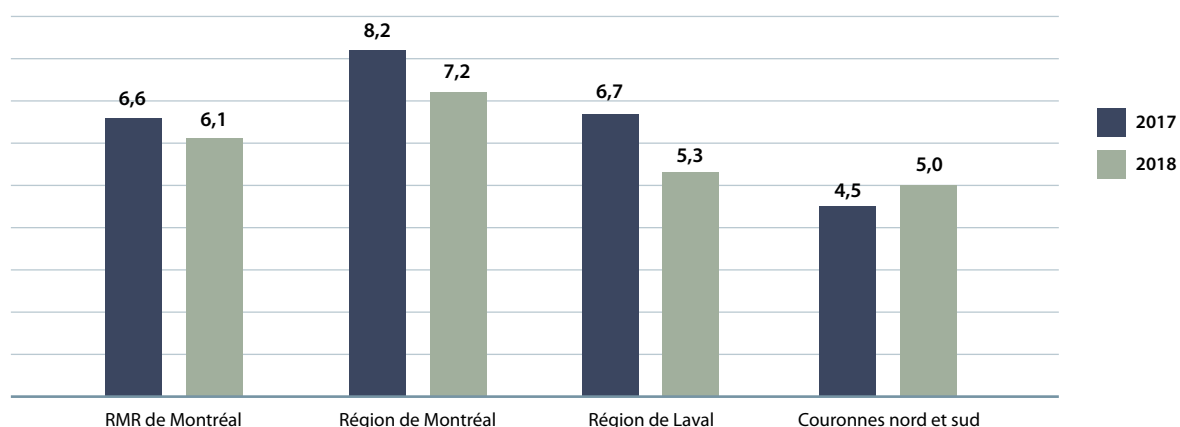
La RMR de Montréal est un territoire où réside une part importante de la population de la province. En 2018, 49,8 % de la population du Québec âgée de 15 ans et plus et 50,7 % des emplois étaient concentrés dans ce territoire. De plus, la RMR de Montréal est la deuxième agglomération en importance au Canada, après la RMR de Toronto et devant celle de Vancouver.

2.3 Immigration

La RMR de Montréal regroupe la majorité des personnes immigrantes résidant au Québec, soit 83,8 % d'entre elles, ce qui représente une baisse d'un point de pourcentage en regard des résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (86,8 %). Les personnes immigrantes constituent 28 % de la population de la RMR de Montréal et cette population immigrante est caractérisée par sa grande diversité. D'ailleurs, puisque les personnes immigrantes arrivées récemment sont relativement jeunes, la pyramide par âge inversée est un peu moins prononcée pour la RMR de Montréal, du moins lorsqu'on la compare à celle du reste du Québec.

2.4 Bilan du marché du travail²

GRAPHIQUE 1 Taux de chômage dans la RMR de Montréal (2017 et 2018)³



2. Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle.

3. Pour les parties métropolitaines des régions de Lanaudière, des Laurentides (couronne nord) et de la Montérégie (couronne sud), les données sont calculées en soustrayant des résultats sur la RMR de Montréal, soit ceux des régions de Montréal et de Laval.

Le marché du travail est caractérisé par un secteur tertiaire prédominant (83,3 % des emplois en 2018). Le taux de chômage était en baisse en 2018 dans la RMR de Montréal par rapport à 2017, avec une diminution de 0,5 point de pourcentage, pour se fixer à 6,1 %. Le taux de chômage est le plus bas observé depuis les dix dernières années.

Des différences subsistent entre les cinq régions administratives de la RMR de Montréal en ce qui concerne les taux de chômage en 2018 et 2017, comme le démontre le graphique de la page précédente.

Bien que le taux de chômage ait baissé dans les régions de Montréal et de Laval ainsi que dans les couronnes nord et sud, les particularités de la région de Montréal expliquent les écarts observés, puisqu'il y a une plus forte concentration de défavorisation⁴ et que c'est également le principal endroit où s'établissent les personnes immigrantes.

Le tableau suivant présente le taux de chômage des personnes immigrantes reçues au Canada et le taux de chômage des personnes nées au Canada, selon qu'elles habitaient ou non une des trois RMR au Canada comptant le plus grand nombre d'habitants. On observe que l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail de la région métropolitaine de Montréal est plus ardue, comparativement à celle des deux autres RMR canadiennes indiquées. Ceci s'explique, entre autres, par la diversité de cette population immigrante et des barrières linguistiques liées à la francisation.

TABLEAU 1	Taux de chômage des personnes nées à l'extérieur du Canada calculés en fonction de leur date d'arrivée au Canada et taux de chômage de celles nées au Canada ⁵			
	RMR de Montréal	RMR de Toronto	RMR de Vancouver	Canada
5 ans et moins	12,6 %	9,3 %	6,5 %	9,4 %
5 à 10 ans	6,4 %	6,7 %	4,9 %	6,3 %
Plus de 10 ans	6,5 %	5,3 %	4,2 %	5,4 %
Population née au Canada	5,2 %	6,0 %	3,9 %	5,7 %

4. À titre d'exemples, l'indice de défavorisation matérielle et sociale (Pampalon et Raymond) et le nombre de prestataires de l'aide sociale.

5. Données provenant de Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 282-0102. Il s'agit d'un tableau à partir duquel on peut sélectionner des données pour obtenir un tableau personnalisé.

2.5 Dynamique et perspectives d'emploi

La RMR de Montréal est constituée de cinq régions administratives intégrées dans un marché du travail marqué par une forte mobilité des acteurs constituant ce marché. À titre d'exemples, 50 % de la population de la région de Laval travaille sur l'île de Montréal, 52 % des étudiantes et étudiants admis dans un programme technique et résidant dans la Montérégie étudient sur l'île de Montréal, etc.

Emploi-Québec estime qu'il y aura une création nette de plus de 19 000 emplois, par année, dans la RMR de Montréal au cours des prochaines années, ce qui représente 57,4 % de la création d'emplois au Québec. Près de 45 000 emplois seront également disponibles annuellement en raison des départs à la retraite.

D'ici 2024, pour l'ensemble du Québec, l'offre de main-d'œuvre devrait provenir des jeunes (56 %), des personnes immigrantes (21 %), de l'intégration des personnes inactives sur le marché du travail (11 %), des personnes de 65 ans et plus (6 %) et des personnes au chômage (7 %). Le poids relatif des jeunes et de l'immigration s'est accru depuis des années, d'où l'importance de l'adéquation entre la formation et l'emploi dans un contexte de rehaussement des compétences.

Selon l'Institut du Québec, il y existe certains déséquilibres en ce qui concerne notamment le nombre de diplômés en sciences, technologies, génie et en mathématiques (STGM), ce qui aurait une incidence sur la capacité d'innover de Montréal. Cette capacité serait relativement bonne, mais elle se traduirait difficilement en innovations. Montréal se situe, en fait, dans le dernier tiers du classement pour le nombre de diplômés en STGM, malgré la présence d'écoles spécialisées. Le nombre de diplômés est, par exemple, inférieur à celui des villes très innovantes comme Boston et San Francisco.



3

RÉALISATIONS DU CEM

3.1 Plan stratégique du CEM

Au début de l'année 2016-2017, le CEM a effectué un exercice de planification stratégique qui a permis de faire le point sur l'ensemble de ses activités et d'avancer trois grandes priorités de travail, soit l'adéquation formation-compétences-emploi (AFCE), les compétences du futur et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Le présent bilan annuel représente l'aboutissement des activités prévues dans le cadre de cette planification triennale et complète, de facto, la dernière année de ce cycle de planification 2016-2019.

Au cours de cette planification, trois enjeux importants avaient été définis. Ceux-ci continuent d'être au cœur de la planification stratégique du CEM pour l'année 2018-2019. Ces enjeux sont :

- L'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui s'adapte aux réalités présentes et futures de la métropole;
- Un leadership reconnu et une implication soutenue de ses partenaires dans l'évolution du marché de l'emploi de la métropole;
- Une gouvernance flexible et moderne qui favorise la participation et les initiatives de ses membres.

En fonction de ces enjeux, le CEM s'est donné trois grandes orientations stratégiques pour réaliser sa mission, soit :

- Développer l'expertise et les connaissances;
- Concerter, mobiliser et influencer;
- Moderniser la gouvernance et favoriser une participation accrue de ses membres à ses activités.

3.2 Priorités stratégiques du CEM

Au cours de la dernière année, plusieurs projets se sont réalisés en ce qui concerne les priorités stratégiques du CEM. En tout, le CEM dispose d'un budget de 1,5 M\$ pour mettre en œuvre ses priorités en finançant des projets, des analyses et des études. Si l'on tient compte de l'ensemble des projets, analyses et études financés en 2018-2019, y compris ceux qui sont en cours, le total des investissements atteint 470 118 \$.

Parallèlement à un renouvellement important des effectifs du CEM en cette année de transition, plusieurs projets ont été réalisés pour concrétiser les trois orientations retenues en début d'année.

Orientation 1 – Développer l'expertise et les connaissances

Pour contribuer au développement de l'expertise et des connaissances, le CEM a participé à la mise sur pied de plusieurs projets dans trois domaines spécifiques, soit l'AFCE, les compétences du futur et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

Adéquation formation-compétences-emploi

En matière d'AFCE, le CEM a contribué à l'établissement d'un portrait métropolitain du secteur de l'économie sociale. Ce projet, débuté en 2017-2018, s'est poursuivi avec le Chantier de l'économie sociale au cours de l'année 2018-2019. Il vise à mieux comprendre et documenter le rôle de levier que peut jouer l'économie sociale dans la RMR de Montréal. Le projet permettra à la fois de définir le potentiel actuel et futur des entreprises collectives de la métropole et les conditions favorisant l'atteinte de ce potentiel.

Le CEM a également contribué à produire un vaste *Diagnostic d'adéquation formation-compétences-emploi pour le secteur des sciences de la vie et des technologies de la santé* (SVTS). Ayant été initié au début de l'année 2018-2019, en collaboration avec Montréal InVivo et Pharmabio Développement, ce projet a été mis sur pied pour assurer la pérennité et la compétitivité du bassin de talents du secteur des SVTS, qui est un secteur économique d'importance pour la RMR de Montréal. Outre un portrait contemporain des SVTS au Québec, cette étude analyse les tendances transversales en matière de SVTS et spécifiques aux sous-secteurs qui auront une incidence sur les compétences demandées dans l'avenir pour les principales classes de professions de l'industrie. Dans ce projet, il est prévu qu'un inventaire de l'offre actuelle en matière de programmes de formation collégiale, universitaire et de développement continu sera élaboré, en ayant la préoccupation d'analyser les écarts entre le contenu des formations et les compétences qui seront demandées dans le futur.

À la suite d'un diagnostic initié en 2016-2017, une campagne de valorisation des métiers liés aux technologies de l'information et des communications (TIC) a été mise en branle en 2018-2019. Cette campagne s'adressait aux jeunes du secondaire ainsi qu'aux enseignants et aux conseillers d'orientation qui les accompagnent dans leurs démarches d'orientation vers un métier ou une profession susceptible de les intéresser. Pour se faire, le CEM a continué sa collaboration avec la firme responsable du diagnostic, soit TechnoMontréal, en vue de leur donner l'occasion de rencontrer des professionnels du secteur. Il est prévu que ces derniers leur fournissent des informations pour faciliter leurs réflexions quant à leurs parcours scolaires et professionnels. Le but ultime recherché par ce projet est de démystifier les professions liées aux TIC et de contribuer au développement des talents dans ce domaine sur le territoire du Montréal métropolitain.

Compétences du futur

Dans le cadre de la *Stratégie métropolitaine sur les compétences du futur*, le *Guide des compétences 4.0 en aérospatiale*, initié en collaboration avec Aéro Montréal, a été développé en 2017-2018. Ce projet vise à outiller les établissements d'enseignement professionnel et technique et les établissements d'enseignement universitaire, afin qu'ils puissent modifier leurs programmes de formation et les adapter aux besoins futurs des entreprises. Il vise également à mieux équiper ces établissements pour faciliter leur virage 4.0 au cours des prochaines années. En 2018-2019, le CEM a effectué un suivi pour évaluer l'impact de l'étude. Ce suivi a d'ailleurs abouti à des conclusions qui ont été présentées à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Par la suite, celles-ci ont été discutées lors d'une rencontre importante entre la grappe Finance et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES), pour qu'ils en tiennent compte lors de la révision de leurs programmes. La deuxième phase du projet, qui se déroulera en 2019-2020, consistera à déployer le guide en question dans l'ensemble du Québec et à mettre en place un projet pilote sur le parcours client dans le domaine de l'aérospatiale.

De plus, le CEM a également produit le *Diagnostic des compétences du futur en finance* pour favoriser l'adéquation formation-emploi dans ce secteur. Cette étude, réalisée tout au long de l'année 2018-2019 avec la contribution de la grappe Finance, a comme objectif principal de connaître les compétences de l'avenir par profession, plus précisément celles nécessaires au développement et à la croissance du secteur financier. Elle vise aussi à assurer l'adéquation entre ces besoins de compétences et l'offre de formation, notamment continue. Enfin, cette étude a permis :

- de dresser un portrait sommaire de l'écosystème financier au Québec,
- d'analyser la transformation à venir et les compétences de l'avenir dans les trois principaux sous-secteurs du secteur financier⁶,
- de faire l'inventaire de l'offre actuelle en matière de formation scolaire et professionnelle et d'en évaluer la pertinence par rapport aux compétences demandées dans le futur,
- d'émettre des recommandations quant aux orientations des formations futures dans le domaine,
- de développer un référentiel de compétences technologiques en finance.

Intégration professionnelle des personnes immigrantes

À la suite de la publication de l'étude *Les immigrants, en bonne position pour accéder à des postes stratégiques*, publiée en mai 2016 par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM), plusieurs obstacles à leur employabilité avaient été définis, soit :

- la maîtrise insuffisante du français et de l'anglais des affaires,
- les barrières culturelles,
- des difficultés d'intégration spécifiques,
- une expérience professionnelle insuffisante ou non reconnue.

Dès lors, un vaste projet de référentiel de compétences et une trousse à outils dédiée à l'accélération de l'intégration des personnes immigrantes dans des postes de gestionnaire furent réalisés en 2018-2019. Plus précisément, des capsules vidéo et un questionnaire d'autoévaluation ont été développés pour être hébergés sur une plateforme Web de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec (AdmA). Cette plateforme permet aux personnes immigrantes d'accéder à un carrefour d'information en gestion, d'évaluer la maîtrise de leurs compétences de gestionnaire et d'avoir une meilleure compréhension des codes culturels et du style de gestion du marché du travail québécois. Elle vise aussi à ce que les dirigeants d'entreprise puissent trouver les meilleures pratiques afin de favoriser la diversité culturelle en entreprise, tout en évaluant les acquis et les compétences de leurs gestionnaires issus de l'immigration. Le projet permet également de sensibiliser les citoyens quant au rôle et aux responsabilités des gestionnaires et de faire valoir la contribution positive de la clientèle immigrante en position de gestion.

6. Banques, assurances et gestion d'actifs.

De plus, en 2017-2018, le CEM a poursuivi ses travaux entrepris avec l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI), affilié au Collège de Maisonneuve, pour recenser les besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, établir un inventaire des services et programmes disponibles dans la région métropolitaine de Montréal et définir les bonnes pratiques hors Québec en lien avec l'analyse des services de soutien. Des recherches et un diagnostic approfondi, effectués en bonne partie en 2018-2019, aboutiront à plusieurs recommandations qui seront présentées en 2019-2020.

Ceci étant dit, il est déjà prévu à l'agenda des travaux du CEM que cette dernière étude aura des suites en 2019-2020. En effet, le CEM envisage de récupérer le recensement des programmes et services d'intégration en emploi pour les personnes immigrantes prévu dans le cadre de ce mandat, et ce, pour produire une cartographie de l'offre de services disponible.

Orientation 2 – Concarter, mobiliser et influencer

Implantation d'outils de partage et de suivi des projets

La concertation des membres et des partenaires a toujours fait partie des responsabilités importantes du CEM. Cette approche lui permet de mieux coordonner le travail réalisé par les divers acteurs de la RMR de Montréal intéressés par les enjeux de main-d'œuvre et d'emploi. Grâce à ses divers comités, le CEM contribue de façon importante à la concertation d'une pluralité d'acteurs issus du développement économique, des grappes industrielles, des milieux syndicaux, des organismes communautaires et du vaste réseau de l'éducation. Le CEM contribue ainsi à mobiliser ces acteurs vers des objectifs communs afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail, notamment par une meilleure intégration en emploi des diverses clientèles.

À cet égard, mentionnons les travaux du Comité interministériel pour l'emploi de la métropole (CIEM). Les membres de ce comité avaient convenu, en 2017-2018, de mettre en œuvre un mécanisme de partage des projets métropolitains qui sont en lien avec les priorités ciblées par le CEM, soit l'AFCE, les compétences du futur et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. En 2018-2019, cette démarche s'est poursuivie, car il a été alors jugé nécessaire de réévaluer également l'ensemble du processus d'analyse et d'approbation des projets soumis au CEM. Il a été convenu que, dorénavant, les membres du CIEM et du CEM désigneraient un responsable par organisation pour assumer cette nouvelle responsabilité de partage et de suivi des projets. Un tableau de suivi des projets des membres du CIEM a été dès lors implanté pour voir l'évolution de ce qui est entrepris comme projets d'étude, ou autres, par l'ensemble des partenaires préoccupés par les enjeux du marché du travail.

Par ailleurs, il est important de rappeler qu'un suivi des travaux produits par les comités permanents du CEM, comme le comité immigration, est régulièrement effectué. Ce suivi permet aussi d'informer les membres du CIEM des projets développés et financés sous la gouverne du CEM, et ce, qu'ils soient issus de sa propre initiative, d'une demande des membres du CEM auprès du Secrétariat du CEM ou d'un appel de projets Web provenant d'organismes externes.

Au cours de l'année 2018-2019, le CEM a enfin tenu plusieurs rencontres favorisant une meilleure concertation et la mobilisation des partenaires souhaitant intervenir dans le cadre des dysfonctionnements liés au marché du travail. Que ce soit lors d'assemblées tenues par le CEM, lors des rencontres du CIEM ou encore lors de rencontres de sous-comités relevant du CEM, les membres ont été encouragés à s'investir dans les diverses instances rattachées au CEM. Le CEM a ainsi pu solidifier sa direction mobilisatrice et sa notoriété au sein du réseau des acteurs métropolitains intéressés par les enjeux de main-d'œuvre et d'emploi.

Nombre de rencontres initiées par le CEM en 2018-2019	
	Nombre
Assemblées du CEM	5
Rencontres du CIEM	5
Rencontres du comité immigration	6

Orientation 3 – Moderniser la gouvernance et favoriser une participation accrue des membres aux activités du CEM

Gouvernance du CEM 2018-2019

En 2017-2018, une réflexion sur la gouvernance de l'organisation a été entreprise en constituant un comité pour mener ces travaux. En 2018-2019, année de transition caractérisée par l'entrée en fonction d'une nouvelle présidente au CEM, il a été prévu qu'une démarche serait entreprise en 2019-2020 pour solidifier les assises du CEM et convenir, entre les parties concernées, des ajustements jugés nécessaires à son mode de gouvernance. Avec l'aide d'un facilitateur externe, cette démarche de relance du CEM aboutira à des propositions concrètes afin de moderniser sa gouvernance et d'accroître la participation de ses membres à ses activités.

ANNEXE 1

LISTE DES MEMBRES DU CEM

MEMBRES DU CEM	ORGANISME
1. Benoît Suzanne (Comité exécutif)	Aéro Montréal
2. Béraud Frank	Montréal InVivo
3. Bolduc Hubert	Montréal International
4. Bourassa Sylvie (CE)	Université Concordia
5. Campanile Delfino	PROMIS
6. Capolupo Patrick	Commission scolaire des Affluents
7. Charbonneau Mathieu	Cargo M
8. Divry Lidia	TechnoMontréal
9. Dorval Yves-Thomas	Conseil du patronat du Québec
10. Doucet Véronique	Ville de Montréal
11. Éthier Julie	Développement économique Longueuil
12. Iezzoni Massimo (CE)	Communauté métropolitaine de Montréal
13. Joubert Marc-Édouard	Conseil régional FTQ
14. Leblanc Michel	Chambre de commerce du Montréal métropolitain
15. Murray Audrey	Conseil emploi métropole
OBSERVATEURS	ORGANISME
16. Godbout Stéphane	Collège Rosemont (Éducation MTL)
17. Giraldo Hector	Chambre de commerce latino-américaine du Québec
18. Guibord Bertrand	Confédération des syndicats nationaux
19. Lalande Frédéric	Chantier de l'économie sociale
20. Huor Bonnet (intérim)	Ville de Laval
INVITÉS	ORGANISME
21. Huot Céline	Chambre de commerce du Montréal métropolitain
22. Côté-Galarneau Johanne	Ville de Montréal
23. Kasparian Marie-Josée	Aéro Montréal

ANNEXE 2

PROJETS DU CEM 2018-2019 RÉALISÉS OU EN COURS DE RÉALISATION

(Période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019)

Projet 1 : Outils d'aide à l'intégration des gestionnaires immigrants

Descriptif du projet : Le projet vise à concevoir une trousse à outils en format papier et Web dédiée à l'accélération de l'intégration des personnes immigrantes dans des postes de gestionnaire. Les outils seront développés à la fois pour les personnes immigrantes et les chefs d'entreprise. Ensuite, un carrefour d'information en gestion sur le rôle et les responsabilités des gestionnaires sera rendu disponible.

Organisme, firme ou consultant	Déboursés 2018-2019 (\$)	Valeur totale du projet (\$)	Début du projet	Fin du projet
Ordre des administrateurs agréés du Québec	171 034	332 200	2017-05-01	2019-08-30

Projet 2 : Analyse des services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes dans la région métropolitaine de Montréal

Descriptif du projet : Le projet permettra de recenser les besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, de faire un inventaire des services et des programmes et de recenser certaines bonnes pratiques en lien avec l'analyse des services de soutien.

Organisme, firme ou consultant	Déboursés 2018-2019 (\$)	Valeur totale du projet (\$)	Début du projet	Fin du projet
Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants	42 580	85 160	2017-11-23	2019-06-30

Projet 3 : Diagnostic d'adéquation formation-compétences-emploi, secteur des sciences de la vie

Descriptif du projet : Ce projet de diagnostic sera réalisé par un prestataire de services défini par une table de concertation. Cette table a été mise sur pied afin que plusieurs organismes actifs puissent se regrouper pour mettre en commun leurs expertises et leurs ressources, et ce, dans le but d'agir sur une problématique circonscrite du marché du travail. Le portrait économique réalisé dans le présent document, ainsi que la documentation des écarts de compétences existants entre la formation dispensée dans les établissements d'enseignement supérieur et les besoins du marché de l'emploi, serviront à établir une stratégie concertée pour le développement du talent et des compétences en SVTS. Cette stratégie permettra ensuite au secteur des SVTS de veiller à ce que son bassin de talents puisse répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises qui le composent, notamment en matière d'entrepreneuriat.

Organisme, firme ou consultant	Déboursés 2018-2019 (\$)	Valeur totale du projet (\$)	Début du projet	Fin du projet
Montréal InVivo	74 980	138 981	2018-04-20	2019-08-01

Projet 4 : Diagnostic « Compétences du futur » secteur de la finance

Descriptif du projet : L'objectif principal est de connaître les compétences de l'avenir par profession nécessaires au développement et à la croissance du secteur financier et d'assurer l'adéquation entre ces besoins de compétences et l'offre de formation, notamment continue.

Organisme, firme ou consultant	Déboursés 2018-2019 (\$)	Valeur totale du projet (\$)	Début du projet	Fin du projet
Grappe finance	66 000	78 005	2018-08-13	2019-04-30

Projet 5 : Diagnostic d'adéquation formation-emploi, professions en technologies de l'information et des communications

Descriptif du projet : Cette étude, à laquelle se sont associés TechnoMontréal et TECHNOCompétences, vise à établir un diagnostic pour 18 professions-clés en technologies de l'information et des communications (TIC) dans huit secteurs d'activité économique. À la lumière de l'analyse des données sur le marché du travail et sur les programmes de formation concernant les professions visées ainsi que de la consultation d'intervenants œuvrant dans différents secteurs, l'étude a abouti à une dizaine de conclusions auxquelles sont rattachées des recommandations.

Organisme, firme ou consultant	Déboursés 2018-2019 (\$)	Valeur totale du projet (\$)	Début du projet	Fin du projet
TechnoMontréal	6 294	97 405	2016-11-28	2018-09-15

Projet 6 : Projet de valorisation des métiers en technologies de l'information et des communications

Descriptif du projet : Ce projet vise à offrir à 1 800 jeunes des troisième, quatrième et cinquième années du secondaire et à 105 enseignants et conseillers d'orientation de participer à une journée de sensibilisation aux carrières en TIC. Il vise également à offrir à 130 conseillers d'orientation et enseignants l'occasion de rencontrer près de 70 professionnels en TIC travaillant dans une douzaine d'entreprises.

Organisme, firme ou consultant	Déboursés 2018-2019 (\$)	Valeur totale du projet (\$)	Début du projet	Fin du projet
TechnoMontréal	140 635	191 485	2018-10-31	2019-10-29

Projet 7 : Portrait métropolitain du secteur de l'économie sociale

Descriptif du projet : Le projet a pour objectif la réalisation d'un portrait analytique du potentiel de l'économie sociale comme levier pour la productivité dans la région métropolitaine de Montréal.

Organisme, firme ou consultant	Déboursés 2018-2019 (\$)	Valeur totale du projet (\$)	Début du projet	Fin du projet
Chantier de l'économie sociale	60 000	71 344	2017-04-24	2018-06-15

Projet 8 : Guide des compétences 4.0 en aérospatiale

Descriptif du projet : Le projet vise à créer le *Guide des compétences 4.0 en aérospatiale* afin d'outiller les établissements d'enseignement de niveaux professionnel, technique et universitaire. Ce guide, une fois complété, leur permettra de modifier les programmes de formation et de les adapter aux besoins futurs des entreprises.

Organisme, firme ou consultant	Déboursés 2018-2019 (\$)	Valeur totale du projet (\$)	Début du projet	Fin du projet
Aéro Montréal	41 746	56 146	2017-07-10	2018-05-31

TOTAL	855 170	1 050 726		
--------------	----------------	------------------	--	--

