

LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

RAPPORT QUINQUENNAL 2018-2023



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

Coordination

Direction générale des stratégies de développement de la main-d'œuvre
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

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

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement à l'adresse :
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications>

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-95109-4 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-95110-0 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2023

**LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT
ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES
DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

RAPPORT QUINQUENNAL 2018-2023

MESSAGE DE LA MINISTRE



Madame Nathalie Roy

Présidente de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A3

Madame la Présidente,

À titre de ministre responsable de l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, je vous sou mets le rapport quinquennal 2018-2023 portant sur son application et son évolution.

En pleine pénurie de main-d'œuvre et pendant que le marché du travail évolue rapidement, miser sur le développement et la reconnaissance des compétences constitue plus que jamais une action gagnante. Je suis donc convaincue que l'avenir de cette loi doit rimer avec ambition.

Au cours des cinq dernières années, plusieurs constats ont été faits. Nous comptons d'ailleurs tabler sur les résultats probants présentés dans ce rapport pour nous assurer d'avoir les outils nécessaires pour faire face aux nouvelles réalités du marché du travail. Nous mènerons donc une réflexion approfondie dans le but d'apporter à la Loi les améliorations qui permettront de renforcer le modèle actuel et de l'adapter aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises.

Je profite de la publication de ce bilan pour souligner l'apport des partenaires du marché du travail à la mise en œuvre des dispositions de la Loi et à la réflexion sur son évolution. Je remercie également le personnel du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que celui de la Commission des partenaires du marché du travail pour leur travail, qui, en plus de favoriser l'adaptation, l'insertion professionnelle et la mobilité des personnes en emploi, contribue à améliorer leurs qualifications et leurs compétences.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments distingués.

La ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Côte-Nord,

A handwritten signature in blue ink that reads "Kateri J." with a stylized flourish at the end.

KATERI CHAMPAGNE JOURDAIN

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Madame Kateri Champagne Jourdain

Ministre de l'Emploi
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

Le rapport qui vous est présenté est le fruit d'une mobilisation importante des partenaires du marché du travail qui, depuis plusieurs mois, ont mis en commun leur expertise afin de proposer des interventions porteuses, qui visent à accentuer le recours au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et à soutenir la prospérité du Québec. En effet, dans un contexte de grands bouleversements causés notamment par le vieillissement de la population, l'accélération de la transformation technologique et de la transition vers une économie verte, il devient primordial d'offrir des conditions favorables pour que les entreprises ainsi que les travailleuses et travailleurs puissent s'adapter.

À cet égard, je tiens à souligner l'engagement exceptionnel des membres de l'assemblée délibérante de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de son groupe de travail pour la réalisation de ce rapport. C'est avec la force du dialogue social et la mobilisation des partenaires sur le terrain que nous pourrions obtenir des résultats à la hauteur de nos ambitions.

Je profite également de l'occasion pour remercier le sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT, le Secrétariat de la CPMT ainsi que les équipes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour la rédaction du rapport.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mon profond respect.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,

A stylized, handwritten signature in black ink, which appears to read 'Jean Lortie'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Jean Lortie

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU RAPPORT QUINQUENNAL	1
S'APPUYER SUR LES FORCES VIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	1
LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	2
CHAPITRE 1 CONTEXTE : MARCHÉ DU TRAVAIL ET FORMATION CONTINUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE QUÉBÉCOISE	3
PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2018-2022	3
FORMATION CONTINUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE	8
MAIN-D'ŒUVRE	8
PARTICIPATION À LA FORMATION CONTINUE PAR LES ORGANISATIONS	10
TENDANCES LIÉES AUX ESPACES NUMÉRIQUES RÉSERVÉS À LA FORMATION	11
CONCLUSION	11
CHAPITRE 2 DISPOSITIF D'INVESTISSEMENT EN DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	12
PRÉSENTATION DU LEVIER	12
RÉALISATIONS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	12
PRINCIPAUX CONSTATS	13
FORCES	13
DÉFIS	15
ENJEUX	16
OPPORTUNITÉS	16
CONCLUSION	18
PISTES D'OPTIMISATION	18
CHAPITRE 3 FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	19
PRÉSENTATION DU LEVIER	19
RÉALISATIONS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	20
PRINCIPAUX CONSTATS	21
FORCES	21
DÉFIS	22
ENJEUX	23
OPPORTUNITÉS	24
CONCLUSION	24
PISTES D'OPTIMISATION	25

CHAPITRE 4 COMITÉS SECTORIELS	
DE MAIN-D'ŒUVRE ET LEURS ATTRIBUTIONS	26
PRÉSENTATION DU LEVIER	26
RÉALISATIONS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	26
PRINCIPAUX CONSTATS	27
FORCES.....	27
DÉFIS	28
ENJEUX	29
OPPORTUNITÉS	29
CONCLUSION	30
PISTES D'OPTIMISATION	30
CHAPITRE 5 CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET	
DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	31
PRÉSENTATION DU LEVIER	31
RÉALISATIONS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	31
PRINCIPAUX CONSTATS	32
FORCES.....	32
DÉFIS	34
ENJEUX	35
OPPORTUNITÉS	35
CONCLUSION	36
PISTES D'OPTIMISATION	36
CHAPITRE 6 OPPORTUNITÉ DE MAINTENIR LA LOI SUR	
LES COMPÉTENCES EN VIGUEUR OU DE LA MODIFIER	37
ENJEUX	37
OBJECTIF COMMUN	38
DISPOSITIF D'INVESTISSEMENT EN DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE	
DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	38
PISTES D'AVENIR	40
ACTIONS PHARES	40
AXES ET ACTIONS 2023-2028	42
CONCLUSION	44
BIBLIOGRAPHIE	45

PRÉSENTATION DU RAPPORT QUINQUENNAL

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3) (ci-après loi sur les compétences), prévoit tous les cinq ans le dépôt au gouvernement par la ministre d'un rapport sur sa mise en œuvre et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier¹. Les rapports considèrent les effets de la loi sur les compétences, offrent une rétrospective de son application et proposent des modifications ou des bonifications potentielles. Ces rapports sont déposés à l'Assemblée nationale. Le présent rapport est le cinquième depuis l'entrée en vigueur de la loi sur les compétences².

S'APPUYER SUR LES FORCES VIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La ministre de l'Emploi a demandé d'élaborer ce rapport quinquennal en concertation avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). D'abord, parce qu'une intervention stratégique à portée nationale sur les compétences de la main-d'œuvre nécessite le dialogue avec les partenaires ayant un ancrage sur les milieux de travail et les milieux de formation québécois³. Soulignons également que la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (chapitre M-15.001) attribue un rôle-conseil à la CPMT sur les besoins du marché du travail auprès de ministères. De surcroît, plusieurs rôles sont assignés à la CPMT dans la mise en œuvre de la loi sur les compétences en lien avec la réglementation, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, les comités sectoriels de main-d'œuvre et le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Enfin, l'intelligence collective qui émane des échanges avec les partenaires de la CPMT favorise la création d'interventions porteuses et de larges consensus de la société civile.

Suivant la présentation des travaux préparatoires réalisés par les directions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après Ministère), la CPMT a fait des constats et recommandations. La qualité des propositions ayant émergé de la concertation auprès de ces actrices et acteurs clés du marché du travail et ayant fait consensus a incité la ministre à en faire le cœur de son rapport. La ministre démontre ainsi l'engagement du Ministère envers l'écosystème de formation continue de la main-d'œuvre, en plus de reconnaître la valeur ajoutée de la CPMT pour faire évoluer la loi sur les compétences.

1. QUÉBEC, Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : RLRQ, chapitre D-8.3, à jour au 1^{er} janvier 2023.

2. Notons que la loi sur les compétences ayant connu des modifications importantes en 2007, il avait été décidé de ne pas commencer le troisième rapport quinquennal avant 2008. Par conséquent, les périodes couvertes par les rapports quinquennaux sont : 1995-2000, 2000-2005, 2008-2013, 2013-2018 et 2018-2023.

3. Au Québec, la CPMT est un lieu de concertation national établi depuis 25 ans. Ses membres, des représentantes et représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, de l'action communautaire et de l'enseignement, sont choisis parmi les organisations les plus représentatives et sont nommés par le gouvernement. Différents ministères et un organisme s'y retrouvent également : le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et la Commission de la construction du Québec. Pour réaliser sa mission et exercer ses responsabilités, la CPMT peut également miser sur un réseau d'organismes sectoriels ou régionaux, ainsi que de regroupements ayant une connaissance approfondie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le gouvernement du Québec a établi des actions législatives, des politiques, des systèmes de qualification, des fonds, ainsi que des programmes et services permettant le développement et la reconnaissance des compétences.

L'adoption de la loi sur les compétences, en 1995, visait notamment l'innovation en impliquant la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour faire évoluer la loi sur les compétences selon les besoins du marché du travail et les résultats obtenus, la mobilisation des employeurs pour le maintien et le rehaussement des compétences, l'accroissement de l'investissement en formation, la progression en emploi, le développement d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre et le développement économique.

La loi sur les compétences vise à

- améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future;
- favoriser l'emploi, l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Les moyens de parvenir à ces objectifs sont

- l'investissement dans la formation;
- l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires ainsi que des milieux de l'enseignement;
- le développement des modes de formation et de reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs en emploi.

En résumé, la loi sur les compétences comprend quatre leviers de mise en œuvre :

- le dispositif d'investissement en développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- les comités sectoriels de main-d'œuvre et leurs attributions;
- le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

CHAPITRE 1 CONTEXTE : MARCHÉ DU TRAVAIL ET FORMATION CONTINUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE QUÉBÉCOISE

PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2018-2022

LE TAUX DE CHÔMAGE TOUCHE UN CREUX HISTORIQUE ET LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 64 ANS ATTEINT UN SOMMET INÉGALÉ, MALGRÉ LA PANDÉMIE

Le Québec enregistrait en 2019 une croissance économique de près de 3 % pour une troisième année consécutive, devançant la moyenne canadienne pour cette période, voyant son taux de chômage toucher un nouveau creux (5,1 %) et son taux d'emploi, un nouveau sommet (76,4 % chez les 15 à 64 ans)⁴. La pandémie de la COVID-19 a freiné cet élan. En deux mois seulement (mars et avril 2020), au début de la première vague de COVID-19, le Québec a essuyé des reculs sans précédent de son produit intérieur brut (PIB)⁵ (-81,4 milliards \$; -21 %) ainsi que du nombre d'emplois (-842 100; -19 %) et voyait son taux de chômage à un sommet historique de 18,3 %. Un rebond rapide s'est ensuivi : après cinq mois (septembre 2020), plus de 90 % des pertes économiques et plus de 80 % des emplois avaient été récupérés et le taux de chômage était à 7,3 %. La reprise complète a été plus longue. Le PIB du Québec a rejoint son niveau prépandémique au mois d'août 2021 et l'emploi, au mois de novembre de la même année. Les effets des vagues successives de la pandémie et de la fluctuation conséquente de l'intensité des mesures sanitaires sur l'offre de travail, sur celle des biens et services (chaînes d'approvisionnement) et sur l'économie et le marché du travail se faisaient encore sentir à l'automne 2022. Le taux de chômage atteignait un nouveau creux historique à 4,2 % au mois de mars 2022, au moment où les mesures prises par la Banque du Canada pour combattre l'inflation, qui compte le ralentissement de la croissance économique et la diminution de la demande de main-d'œuvre parmi ses principaux objectifs, commençaient à faire sentir leurs effets. Depuis mars 2022, le PIB du Québec n'affiche aucune croissance. Le ralentissement économique ne semble pas encore toucher le marché du travail, l'emploi dépassant son niveau prépandémique de 3,5 % au mois de janvier 2023⁶. En janvier 2023, le taux de chômage du Québec se situait à un creux historique de 3,9 % et son taux d'emploi (personnes de 15 à 64 ans) avait atteint un nouveau sommet de 79 %. Le Québec faisait mieux en cette matière que chacune des autres provinces canadiennes, tout comme il l'a fait la plupart du temps depuis la pandémie. Avec des indicateurs du marché du travail à des niveaux historiques, il devient toutefois de plus en plus difficile d'enregistrer des gains supplémentaires.

4. Sauf indication contraire, toutes les données d'emplois et de salaires contenues dans la section proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, 2023.

5. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Produit intérieur brut réel par industrie, aux prix de base, données désaisonnalisées et annualisées*, mise à jour le 28 mars 2023.

6. Idem.

MOINS D'UNE PERSONNE EN CHÔMAGE PAR POSTE VACANT : SERAIT-CE LE MARCHÉ DU TRAVAIL LE PLUS « TENDU » DEPUIS LA SECONDE GUERRE MONDIALE?

Les conditions d'accès à l'emploi sont de plus en plus favorables. Les difficultés de recrutement qu'éprouvent les entreprises se sont accrues pendant la majeure partie de la période allant du début 2018 à l'automne 2022. La pandémie, dont on s'attendait à ce qu'elle réduise l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, l'a plutôt accru.

- Le nombre de postes vacants a bondi à la fin de 2020⁷, passant d'un peu plus de 150 000 à un sommet de près de 250 000 (+ 63 %) au deuxième trimestre de 2022⁸;
- Le taux de postes vacants (le pourcentage de la demande de main-d'œuvre) atteignait un sommet de 6,2 % au deuxième trimestre de 2022 et demeurerait le deuxième plus élevé parmi les provinces;
- Il y avait au deuxième trimestre de 2022 moins d'une personne en chômage par poste vacant au Québec (0,8).

Au troisième trimestre de 2022, le nombre de postes vacants a enregistré sa première baisse depuis le troisième trimestre de 2019. En revanche, selon une étude récente⁹, à moins d'une personne en chômage par poste vacant, le rapport entre l'offre et la demande de main-d'œuvre n'en demeurerait pas moins le plus tendu depuis les lendemains de la Seconde Guerre mondiale.

LA REPRISE DE L'EMPLOI S'EST CONCENTRÉE DANS LES SECTEURS PLUS FORTEMENT RÉMUNÉRÉS

La pandémie a accéléré une transition des secteurs d'activité plus faiblement rémunérés et davantage visés par les mesures sanitaires vers des secteurs fortement rémunérés. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les secteurs offrant les moins bonnes conditions de travail sont plus susceptibles de faire face aux défis de recrutement. On observe certaines des plus fortes hausses du nombre de postes vacants de longue durée entre les troisièmes trimestres de 2019 et de 2022 dans les secteurs plus faiblement rémunérés. À l'inverse, au cours de la même période, les secteurs les mieux rémunérés affichent généralement une progression plus lente du nombre de postes vacants de longue durée et leur taux de postes vacants a moins augmenté.

EN MATIÈRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI, LA PÉNURIE DE MAIN- D'ŒUVRE PROFITE À LA MAJORITÉ DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS, MAIS LES EMPLOIS DE NIVEAU PROFESSIONNEL SONT PARTICULIÈREMENT FAVORISÉS PAR LE RECOURS ACCRU AU TÉLÉTRAVAIL

En 2022, la majorité de la population en âge de travailler a retrouvé, voire dépassé, les sommets atteints en termes de taux d'emploi, tandis que la plupart des entreprises voyaient leurs difficultés de recrutement s'accroître.

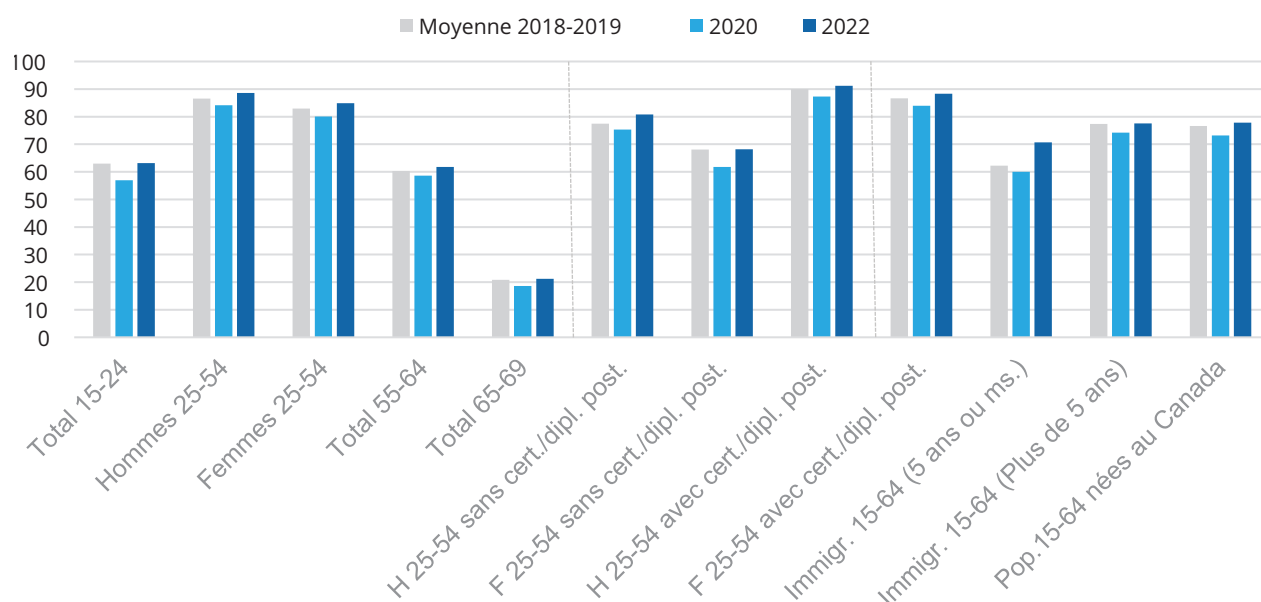
7. L'Enquête sur les postes vacants et les salaires n'a pas été réalisée au deuxième et au troisième trimestre de 2020 en raison de la pandémie. Le nombre de postes vacants a vraisemblablement diminué pendant cette période.

8. Toutes les données sur les postes vacants contenues dans cette section proviennent de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2023.

9. Pascal MICHAILLAT et Emmanuel SAEZ, $u^* = \sqrt{uv}$, 2022. L'étude porte sur les États-Unis, où la situation est semblable et où les cycles du chômage ont pour l'essentiel été les mêmes qu'au Québec depuis cette époque.

Les jeunes, ainsi que les femmes relativement peu scolarisées, ont été au départ les plus touchés par les pertes d'emplois massives provoquées par la pandémie, et ce, en raison de leur concentration dans les secteurs où les mesures sanitaires étaient les plus strictes. Les femmes peu scolarisées ont toutefois eu plus de difficulté à trouver de nouveaux débouchés, formant en 2022 le seul des principaux groupes de la population active (25 à 54 ans) dont le taux d'emploi est tout juste revenu à son niveau prépandémique. La vigueur de la production de biens et en particulier de l'industrie de la construction, avant et après la pandémie, a, par ailleurs, été particulièrement profitable aux hommes relativement peu scolarisés. C'est toutefois pour les personnes immigrantes admises au pays depuis cinq ans ou moins que le taux d'emploi (15 à 64 ans) a le plus augmenté depuis la pandémie.

TAUX D'EMPLOI SELON L'ÂGE ET LE SEXE, SELON LA SCOLARITÉ* CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES DE 25 À 54 ANS ET SELON LE STATUT D'IMMIGRATION¹⁰



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Compilation : Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail.

Les emplois de niveau professionnel qui exigent habituellement un diplôme universitaire, qui dominaient déjà la croissance tendancielle de l'emploi au Québec depuis des décennies, ont été particulièrement favorisés par le recours accru au télétravail. Le nombre d'emplois de niveau professionnel a atteint pour la première fois le million au Québec en 2022 et semble être sur le point de dépasser le nombre d'emplois de niveau intermédiaire, jusqu'ici le plus important parmi les principaux niveaux de compétence.

Le nombre d'emplois de niveaux élémentaire (aucune formation exigée) et intermédiaire (diplôme d'études secondaires exigé) demeure, par ailleurs, plus bas qu'avant la pandémie, tandis que le nombre d'emplois de niveau technique (diplôme d'études professionnelles ou collégiales exigé) a dépassé le niveau prépandémique. Le Ministère s'attend à ce qu'au moins jusqu'en 2030, la tendance à la baisse des emplois peu qualifiés se poursuive et à ce que les emplois qui exigent habituellement un diplôme collégial ou universitaire continuent d'être les principaux moteurs de la croissance.

10. La catégorie « sans certificat ou diplôme postsecondaire » inclut les travailleuses et les travailleurs détenant au plus un diplôme d'études secondaires (DES), tandis que la catégorie « avec certificat ou diplôme postsecondaire » inclut les travailleuses et les travailleurs détenant un certificat ou diplôme supérieur au DES.

De prime abord, il peut sembler paradoxal que le nombre d'emplois peu qualifiés ait diminué, alors qu'au troisième trimestre de 2022, plus de 35 % des postes vacants ne posaient aucune exigence en matière de scolarité et que les conditions du marché du travail demeuraient parmi les meilleures des dernières décennies pour les personnes peu scolarisées. Ce paradoxe s'explique, en partie, par les ouvertures créées par la pénurie généralisée de main-d'œuvre, qui ont permis à des personnes peu scolarisées de gravir l'échelle des compétences. Mais il s'explique surtout, en 2022, par une faible proportion de personnes sans diplôme : elles représentaient moins de 10 % de la population âgée de 25 à 64 ans au Québec. Les personnes détenant un diplôme universitaire, qui semblent plus faciles à recruter (seulement 13 % des postes vacants), en représentaient trois fois plus (34 %).

LE QUÉBEC PEUT ENCORE ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES GROUPES SOUS REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR POURVOIR À UNE PARTIE DES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE

Par rapport aux autres provinces canadiennes et économies avancées, le Québec fait bonne figure quant à la participation au marché du travail de certains groupes traditionnellement sous représentés, comme les femmes de 15 à 64 ans et les jeunes de 15 à 24 ans qui présentaient, en 2022, des taux d'emploi respectifs de 75,3 % et 63,6 %, soit les plus élevés au Canada.

En revanche, certains groupes affichent toujours d'importants écarts avec la population générale¹¹, c'est-à-dire

- les personnes autochtones qui présentaient un taux d'emploi de 62,2 % en 2021, soit 11,7 points de pourcentage sous celui des personnes non autochtones¹²;
- les personnes en situation de handicap, dont le taux d'emploi en 2016 était de 54,7 %, soit 20,6 points de pourcentage sous celui des personnes sans incapacité¹³;
- les personnes immigrantes admises depuis cinq ans et moins, qui affichaient un taux d'emploi de 71 % en 2022, soit 7,2 points de pourcentage sous celui des personnes nées au Canada. Ce groupe de la population affiche toutefois la meilleure progression depuis 2019.

L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre expérimentée sur le marché du travail permettraient également de pourvoir à une partie des besoins de main d'œuvre. D'ailleurs, le Québec présente un retard notable par rapport à l'Ontario et au Canada quant à la part de ses personnes âgées de 60 à 69 ans qui occupent un emploi. En 2022, celles-ci présentaient un taux d'emploi de 37 %, soit 6,8 et 4,2 points de pourcentage de moins par rapport aux personnes du même groupe d'âge de l'Ontario et du Canada respectivement.

11. Les données suivantes réfèrent à la tranche d'âge des 15 à 64 ans.

12. STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population*, 2021.

13. STATISTIQUE CANADA, *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2017.

LE QUÉBEC A AFFICHÉ UNE CROISSANCE NOTABLE DE SA PRODUCTIVITÉ AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES, MAIS IL DEVRA FAIRE MIEUX POUR ASSURER SA PROSPÉRITÉ

La productivité, qui correspond à la valeur ajoutée par heure de travail, devient le principal moyen pour accroître la croissance économique et le niveau de vie dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. L'augmentation de la productivité passe par trois canaux principaux, soit une amélioration des technologies utilisées dans les processus de production et l'investissement dans les machines et autres équipements, une meilleure efficacité de l'organisation du travail et des processus de production, ainsi qu'un accroissement et une mise à jour des compétences des travailleuses et travailleurs pour qu'ils puissent assumer efficacement leurs tâches et fonctions. Ainsi, l'automatisation, la requalification et le rehaussement des compétences sont tous de nature à augmenter la productivité, en particulier dans une époque marquée par les transitions vertes et numériques.

Bien que le Québec affiche un retard de longue date sur la majorité des économies comparables en matière de productivité, comme le Canada d'ailleurs, il s'est démarqué depuis quelques années en ce qui concerne la croissance de sa productivité. En effet, entre 2017 et 2021, le Québec a affiché la deuxième croissance la plus rapide de la productivité (+1,5 % en moyenne par année) parmi les grandes provinces canadiennes, après la Colombie-Britannique (+1,8 %), qui était et demeure confrontée à une pénurie de main-d'œuvre comparable. La productivité a augmenté pendant cette période de 0,6 % en moyenne par année en Ontario¹⁴.

L'élan des dernières années est encourageant, mais le Québec devra continuer sur cette lancée, voire faire mieux, s'il veut poursuivre son développement, alors que la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare. Selon le Budget 2022-2023 du gouvernement du Québec, la productivité devrait augmenter en moyenne de 1,6 % par année jusqu'en 2036 pour que le niveau de vie de la population québécoise rejoigne celui de la population ontarienne¹⁵.

14. STATISTIQUE CANADA, *Comptes de la productivité*, 2021.

15. MINISTÈRE DES FINANCES, *Budget 2022-2023*, 2022.

FORMATION CONTINUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

En l'absence d'une croissance suffisante du bassin de main-d'œuvre, la pénurie de main-d'œuvre incite à rehausser la productivité pour soutenir la prospérité économique. La formation continue de la main-d'œuvre représente une des solutions à cet enjeu. De plus, les transitions du marché du travail (démographique, technologique, verte) s'accroissent, ce qui pose des défis constants pour le rehaussement des compétences et la requalification. Dans ce contexte, la formation continue permet de s'adapter aux changements et de préparer la main-d'œuvre à de nouveaux changements.

MAIN-D'ŒUVRE

Bien que le Québec fasse partie des pays ayant une économie développée, le niveau des compétences de base de sa population est préoccupant et peut devenir un frein pour son développement et l'amélioration de sa productivité. Les niveaux de compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques des Québécoises et des Québécois ont été évalués en 2012 dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), une initiative de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Ces chiffres montrent dans quelle mesure les compétences des adultes répondent aux attentes de la vie moderne et du travail. Les résultats démontrent que 53,2 % des personnes de 16 à 65 ans n'atteignent pas le niveau 3 en littératie et que 56,2 % n'atteignent pas ce niveau en numératie. Selon Emploi et Développement social Canada, une personne devrait avoir une littératie de niveau 3 au moins pour bien fonctionner dans la société¹⁶. D'après le Centre de recherche et d'expertise en multilittératie des adultes (CREMA), le niveau 3 est requis pour bien fonctionner sur le marché du travail, puisque presque toutes les fonctions de travail créées depuis l'an 2000 exigent des compétences de niveau 3 et plus en littératie et en numératie¹⁷. Les adultes ayant de meilleures compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique ont, dans l'ensemble, une meilleure rémunération¹⁸. Il subsiste également un écart dans l'obtention du diplôme d'études secondaires des garçons (80 %) et des filles (88 %). En éliminant cet écart, 12 500 personnes de moins auraient des enjeux de littératie, ce qui permettrait un gain économique estimé à 165 millions de dollars annuellement sur le produit intérieur brut¹⁹. En outre, il est plus difficile de développer des compétences du futur²⁰ telles que l'esprit critique, le travail en équipe, l'adaptabilité et l'autonomie sans avoir des bases solides en littératie et en numératie.

Le Portrait 360° des aspirations de la main-d'œuvre réalisé pour la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en 2020 révèle que 91 % de la main-d'œuvre actuelle et future reconnaît l'importance de pouvoir constamment se développer²¹. En outre, 95 % des entreprises sondées jugent que les personnes employées ont les compétences requises pour faire leurs tâches. De plus, 92 % de la main-d'œuvre actuelle et future dit maîtriser les technologies. Toutefois, il semble y avoir un écart entre, d'un côté, la réalité captée (PEICA et prévisions des changements dans le marché du travail) et, d'un autre côté, la perception de la main-d'œuvre et des entreprises relativement aux besoins de compétences. Ainsi, la main-d'œuvre et les entreprises semblent sous-estimer les conséquences que pourraient avoir les changements du marché du travail sur leur emploi. Par exemple, au cours de la prochaine décennie, neuf emplois sur dix nécessiteront des compétences numériques²². D'autres changements majeurs se déroulant en simultané dans le marché du travail auront un impact sur les emplois et les compétences, comme la transition écologique.

16. THE CONFERENCE BOARD OF CANADA, *Adultes ayant des compétences insuffisantes en littératie*.

17. Michel SIMARD, *Comprendre et intervenir auprès des étudiants en situation de sous-compétences en littératie au collégial*.

18. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *L'importance des compétences : résultats supplémentaires de l'évaluation des compétences des adultes*, 2020, p. 18.

19. Pierre LANGLOIS, *Projection de l'indice de littératie au Québec en 2022 : un progrès qui met en lumière un enjeu important*, 2022, p. 2.

20. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, *Se préparer à un marché du travail en transformation : Référentiel québécois des compétences du futur*.

21. Le Portrait 360° sur les aspirations de la main-d'œuvre réalisé pour le compte de la CPMT par Aviso Conseil et Léger et publié en 2020 a permis la consultation de 6 290 travailleuses et travailleurs de plus de 18 ans, 502 entreprises et 500 jeunes de 15 à 17 ans.

22. VAN EERD et GUO, *Jobs Will Be Very Different in 10 Years*, dans Le Conférence Board du Canada et le Centre des Compétences futures, *Besoins en matière de compétences numériques pour aujourd'hui et demain, perspective sectorielle des employeurs et des dirigeants au Canada*, 2022, p. 6.

Un rapport du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (2021), qui se base sur les données recueillies par l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA)²³, brosse un portrait de la participation à la formation des travailleuses et des travailleurs québécois en comparaison avec ceux du reste du Canada, et de l'impact perçu de cette formation sur les compétences²⁴. Les faits saillants sont les suivants²⁵:

- Au Québec, 66 % des travailleuses et des travailleurs ont suivi une formation formelle²⁶ au cours des deux années précédant le questionnaire, comparativement à 70 % dans le reste du Canada;
- Les travailleuses et les travailleurs bénéficiant de plus de formations formelles sont syndiqués, occupent un poste de supervision ou travaillent dans une grande entreprise;
- La proportion de travailleuses et de travailleurs ayant bénéficié d'une formation formelle augmente substantiellement avec le niveau de scolarité – étant de 47 % pour les travailleuses et les travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires ou moins, elle atteint 84 % pour les détentrices et détenteurs d'un diplôme de cycle supérieur;
- 90 % des travailleuses et des travailleurs ayant bénéficié des formations pensent que les formations sont utiles et qu'elles sont transférables à d'autres entreprises de la même industrie au sein de laquelle ils travaillent;
- Le moyen de formation « s'être exercé à la tâche » a été perçu comme ayant eu le plus d'impact sur leur niveau de compétences;
- Les travailleuses et les travailleurs canadiens utilisent une plus grande variété de moyens de se former comparativement aux travailleuses et aux travailleurs québécois²⁷.

-
23. Cette enquête de Statistique Canada recueille des renseignements auprès de répondantes et de répondants au Canada sur leur travail, leur éducation, leur santé et leur famille. Elle suit, au fil du temps, les relations qui existent entre le parcours scolaire, la vie professionnelle et le bien-être général des personnes. Les données de l'ELIA ont été récoltées en 2012, 2014, 2016 et 2018. L'analyse du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) s'appuie sur deux nouveaux modules ajoutés au questionnaire de l'ELIA en 2014 portant sur l'Autoévaluation des compétences (LMSI) et la Formation structurée liée à l'emploi (LMTR).
24. Le rapport du Centre interuniversitaire de recherche et analyse des organisations (CIRANO), *La formation liée à l'emploi dans un contexte de transformation numérique : état de la situation*, publié en 2021, utilise les données de l'étude longitudinale et internationale des adultes (ÉLIA) 2018. Les données obtenues par l'ÉLIA permettent de tracer le portrait des travailleuses et des travailleurs qui utilisent la formation.
25. Benoit DOSTIE, Geneviève DUFOUR et Marius VIGNE, *La formation liée à l'emploi dans un contexte de transformation numérique : état de situation*, 2021.
26. Le questionnaire de l'ELIA ne comprend pas de définition des types d'activités pouvant contribuer à l'amélioration du niveau de compétences. Le CIRANO a regroupé certaines activités dans une catégorie formelle. Elle comprend la participation à des ateliers, à des séances de tutorat et à des colloques, la formation scolaire et toute formation se donnant hors des lieux de travail, ainsi que de la formation assistée par ordinateur, des cours à distance ou des formations en ligne.
27. On retrouve cette différence particulièrement pour les moyens « se faire montrer », « discussions et rencontres » et « formations assistées par ordinateur, cours par correspondance ou formations en ligne ».

PARTICIPATION À LA FORMATION CONTINUE PAR LES ORGANISATIONS

L'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ)¹⁹ permet de disposer d'indicateurs statistiques pour suivre l'évolution de la formation en milieu de travail au Québec auprès de toutes les organisations dont la masse salariale est supérieure ou égale à 250 000 \$. L'enquête de 2018 a été réalisée selon les mêmes paramètres que celle de 2014. Les résultats de ces deux enquêtes peuvent donc servir pour des analyses comparatives. Les faits saillants tirés du *Rapport d'évaluation de la mesure des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* par la Direction de l'évaluation du Ministère (2020)²⁸ et du *Rapport de l'EPFEQ 2018*²⁹ sont les suivants :

- En 2018, 57,4 % des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ ou plus ont offert de la formation structurée aux personnes employées, en légère baisse par rapport à 2014 (59,7 %);
- Outre l'administration publique, les résultats indiquent que l'ensemble des secteurs a connu un recul de la formation parrainée par l'employeur;
- L'offre de formation augmente en fonction de la taille des organisations;
- L'incidence de la formation structurée est plus forte dans les organisations de grande taille, dans celles du secteur public et dans celles ayant procédé à des changements organisationnels ou technologiques;
- La baisse la plus significative entre l'EPFEQ 2014 et l'EPFEQ 2018 est observée dans les organisations ayant une masse salariale entre 1 M\$ et 2 M\$ (-14,6 points de pourcentage);
- Le mode de formation non formel est le plus répandu dans les organisations du Québec. La proportion d'organisations ayant offert de la formation selon ce mode est restée stable depuis 2014, alors qu'elle a connu une baisse pour le mode formel (-4,7 points de pourcentage);
- Les personnes employées hautement qualifiées ont proportionnellement plus accès à la formation que les personnes employées ayant des emplois moins qualifiés;
- En 2018, les principales raisons de ne pas avoir offert de la formation aux personnes employées évoquées sont de ne pas être assujéti à la loi sur les compétences, de privilégier la formation informelle, de ne pas avoir besoin de formation et de préférer embaucher des personnes employées ayant les compétences requises;
- Les raisons d'avoir offert de la formation les plus fréquentes sont l'amélioration des compétences, la motivation accrue chez les personnes employées formées, l'augmentation de la productivité, l'adaptation aux changements technologiques ou organisationnels et la réponse à des besoins de développement stratégique;
- Pour un peu plus d'une organisation sur trois (35,5 %), la formation aura permis aux personnes employées d'obtenir une promotion, soit une proportion similaire à celle enregistrée en 2014;
- Pour un peu moins d'une organisation sur cinq (18,4 %), la formation aura permis d'éviter de procéder à des mises à pied en 2018, un résultat pratiquement identique à celui enregistré en 2014.

Certaines hypothèses sont formulées dans la littérature sur les facteurs pouvant expliquer une participation moindre à l'investissement et à l'offre de formation des petites et moyennes organisations, dont les efforts manquants de sensibilisation, la réticence des propriétaires d'entreprises à demander de l'aide, le manque

28. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Secteur de la gouvernance et de la performance organisationnelle, *Rapport d'évaluation de la mesure des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, 2020.

29. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2020.

d'information sur la nature, la qualité et le coût des services, l'écart entre l'offre de services et la demande, les coûts élevés, le manque d'incitatifs financiers et les contraintes budgétaires des programmes³⁰. À cela s'ajoute la difficulté à libérer les personnes salariées pour qu'elles bénéficient de formation. Du côté de la main-d'œuvre, des facteurs comme les conditions socio-économiques (niveau de scolarité, statut familial, statut professionnel, revenus), le niveau de compétence en littératie, le manque de temps lié aux obligations professionnelles et familiales, la perception des effets bénéfiques de l'apprentissage, de même que la connaissance suffisante de l'offre de services et de programmes de formation et d'accompagnement sont présents. Les individus qui participent le moins à la formation continue accumulent les obstacles parmi ces facteurs³¹. De plus, le défi de faire reconnaître les compétences qui n'ont pas fait l'objet d'une sanction est présent, ce qui peut démotiver la main-d'œuvre dans ses démarches de participation à la formation continue. Enfin, les services de transport, le logement et les services éducatifs à l'enfance peuvent faciliter la participation à la formation.

TENDANCES LIÉES AUX ESPACES NUMÉRIQUES RÉSERVÉS À LA FORMATION

Les employeurs offrant des possibilités d'apprentissage en ligne aux personnes employées ont été multipliés par cinq et le nombre d'inscriptions d'apprenantes et d'apprenants accédant à des ressources en ligne dans le cadre de programmes gouvernementaux a été multiplié par neuf³². L'examen par le CIRANO des changements entre 2014 et 2018 dans les données de l'ELIA montre une croissance notable de la participation à des formations assistées par ordinateur, à des cours par correspondance ou à de la formation en ligne³³. À l'intérieur et à l'extérieur des contextes pédagogiques, les espaces numériques réservés à la formation, comme les systèmes de gestion des apprentissages et les plateformes d'apprentissage en ligne, se sont multipliés. Cette récente effervescence comporte certains enjeux de mise en œuvre, comme la validation des contenus, de la qualité des formations et des attestations émises à partir de ces systèmes. S'ajoutent les défis de la reconnaissance de ces formations par les employeurs et de l'accompagnement complémentaire à ces activités de formation. Enfin, un risque est présent dans la cohérence de l'offre. Toutefois, ces espaces numériques offrent une variété de formations de très courte durée et des modalités flexibles favorisant la personnalisation du parcours de formation et la conciliation vie personnelle-vie professionnelle. Comme le mentionnait la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, « les compétences de la population active ne pourront être ni maintenues ni rehaussées si la réalité de la diversité des modes et des lieux de formation n'est pas concrètement reconnue et encouragée³⁴ ».

CONCLUSION

La pénurie de main-d'œuvre peut être en partie résolue par l'augmentation de la productivité des entreprises. La formation continue de la main-d'œuvre actuelle est l'un des moyens de la relever et de faire face aux transformations du marché du travail, soit le vieillissement de la population, la transition numérique et une économie plus verte. Les observations issues de ce chapitre ont permis de développer les pistes d'avenir proposées au chapitre traitant de l'opportunité de maintenir la loi sur les compétences en vigueur ou de la modifier.

30. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Upskilling SMEs : How governments fund training and consulting. Comparing experiences from Asia, Europe and North America*, 2017.

31. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2021 : Se former pour la vie*, 2021.

32. Kate WHITING, *Voici les dix principales compétences professionnelles de demain – et le temps qu'il faut pour les acquérir*, 2020.

33. Benoît DOSTIE, Geneviève DUFOUR et Marius VIGNE, *La formation liée à l'emploi dans un contexte de transformation numérique : état de situation*, 2021, p.28.

34. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, 2002, p. 15.

CHAPITRE 2 DISPOSITIF D'INVESTISSEMENT EN DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

PRÉSENTATION DU LEVIER

La loi sur les compétences applique la logique « former ou payer ». En effet, elle prévoit que « tout employeur, dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède le montant fixé par règlement du gouvernement, est tenu de participer pour cette année au développement des compétences de la main-d'œuvre en consacrant à des dépenses de formation admissibles un montant représentant au moins 1 % de sa masse salariale » (art. 3)³⁵. Depuis 2015, le *Règlement sur la détermination de la masse salariale* établit que ce montant est de plus de deux millions de dollars (2 000 000 \$). Les employeurs assujettis peuvent choisir une ou plusieurs des possibilités suivantes pour réaliser leur investissement en formation :

- Former ou offrir de la formation admissible à son personnel (art. 5);
- Mettre en œuvre un plan de formation faisant l'objet d'une entente entre l'employeur et une association ou un syndicat accrédité en vertu d'une loi pour représenter des personnes salariées ou tout groupe de personnes salariées (art. 9);
- Cotiser ou faire des dépenses de formation à une mutuelle de formation reconnue par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (art. 8);
- Cotiser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre administré par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (art. 14);
- Cotiser au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction administré par la Commission de la construction du Québec en application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (art. 12).

RÉALISATIONS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

La loi sur les compétences et le Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation (ci-après Règlement sur l'agrément) déterminent les ressources internes de formation (prévues dans un plan de formation) ou externes (établissement d'enseignement reconnu, titulaire d'agrément, ordre professionnel, associations) qui peuvent être choisies par l'employeur³⁶. Conséquemment, le Règlement sur l'agrément détermine une expérience minimale requise afin qu'une personne ou organisation soit reconnue à titre de ressource de formation. Un certificat d'agrément est remis si l'organisme formateur, la personne formatrice ou le service de formation respecte les conditions d'obtention de celui-ci.

35. QUÉBEC, Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : RLRQ, chapitre D-8.3, à jour au 1er janvier 2023.

36. Idem.

Durant la période de 2018 à 2023, des changements au Règlement sur l'agrément ont été apportés. Une personne offrant de la formation à des individus n'est pas tenue d'obtenir un certificat d'agrément, mais il arrive qu'elle en fasse tout de même la demande par méconnaissance de la loi sur les compétences ou aux fins de promotion de ses services. Les modifications au Règlement sur l'agrément avaient précisément pour objectif d'assurer une utilisation appropriée de l'agrément par les titulaires de certificat d'agrément. Les demandes de certificat reçues depuis le 6 septembre 2018 doivent respecter les nouvelles dispositions du règlement, ce qui implique des vérifications supplémentaires auprès des ressources de formation ³⁷. Les observations des effets de ces changements récents sont à venir.

Pareillement, les activités suivantes ont été accomplies afin de promouvoir les ressources et d'améliorer leur accessibilité pour les employeurs assujettis :

- Relance des séances d'information sur la loi sur les compétences et ses règlements destinées aux conseillères et conseillers aux entreprises et autre personnel de Service Québec : 9 séances à près de 150 personnes;
- Relance des séances d'information sur la loi sur les compétences et ses règlements destinées aux employeurs assujettis : en moyenne deux séances d'information réalisées par mois et plus de 460 représentantes et représentants d'employeurs informés.

PRINCIPAUX CONSTATS

FORCES

De 2018 à 2020, c'est une moyenne de 1,1 milliard par année qui a été investie aux fins de formation de la main-d'œuvre. Le tableau suivant montre l'évolution des indicateurs sur les employeurs assujettis à la loi sur les compétences et les investissements réalisés.

ÉVOLUTION DES INDICATEURS SUR LES EMPLOYEURS ASSUJETTIS À LA LOI SUR LES COMPÉTENCES ET LES INVESTISSEMENTS RÉALISÉS ³⁸

Indicateurs	2018	2019	2020
Nombre d'employeurs assujettis	9 772	10 360	9 589
Masse salariale (G\$)	114,2	111,7	107,0
Dépenses de formation en entreprise (G\$)	1,1	1,1	1,0
Pourcentage d'employeurs assujettis qui déclarent investir au moins 1 % de leur masse salariale	89,9 %	89,6 %	88,7 %
Nombre d'employeurs cotisants au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	987	1074	1086
Proportion de la valeur des cotisations au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre par rapport à l'ensemble des investissements en formation	2,1 %	2,4 %	2,8 %
Cotisations totales au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (M\$)	24,2	27,3	29,7

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Rapports d'activité 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

37. QUÉBEC, Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, chapitre D-8.3, r. 0.1, à jour au 1^{er} octobre 2022.

38. 2020 est la dernière année pour laquelle une conciliation complète des données transmises par Revenu Québec est disponible.

La loi sur les compétences prévoit que les employeurs de plus grande taille et ayant davantage de moyens pour ce faire sont tenus de participer à l'investissement en développement et reconnaissance des compétences des personnes employées en fixant le seuil d'assujettissement dans le *Règlement sur la détermination de la masse salariale* ³⁹. Il s'avère qu'une forte proportion de ces employeurs réussissent à atteindre l'objectif fixé.

De 2018 à 2020, au minimum 88,7 % des employeurs assujettis ont réalisé des investissements en formation à la hauteur de 1 % de leur masse salariale, et ce, sans avoir à verser une cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après Fonds).

Le rapport quinquennal 2013-2018 avait comme piste de réflexion d'établir une méthodologie et des indicateurs visant à prendre la mesure de l'investissement en formation des employeurs et des effets escomptés de la loi sur les compétences, soit de favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre, permettant ainsi de mesurer l'atteinte des objectifs de la loi sur les compétences ⁴⁰.

Un *Rapport d'évaluation de la mesure des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* a été produit en 2020 ⁴¹. Il s'appuie sur l'EPFEQ réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Afin de mesurer les effets de la loi sur les compétences, la Direction de l'évaluation du Ministère s'est appuyée sur la réforme effectuée en 2015. Cette réforme a fait en sorte que les employeurs dont la masse salariale se situait entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ n'ont plus eu l'obligation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre. Le changement apporté a eu une incidence sur la formation en cours d'emploi pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$. Les analyses économétriques effectuées afin d'isoler les effets de la loi sur les objectifs qu'elle poursuit révèlent que le changement réglementaire dont elle a fait l'objet en 2015 s'est traduit par une réduction statistiquement significative de l'offre de formation en milieu de travail chez les organisations touchées par la réforme :

- Les estimations pointent en direction d'un recul variant de 14 à 17 points de pourcentage dans la probabilité d'offrir de la formation en cours d'emploi dans ces organisations.
- 85,4 % de ces organisations avaient offert de la formation aux personnes employées en 2014, tandis que 70,7 % de ces derniers ont déclaré l'avoir fait en 2018.
- La principale raison évoquée par ces organisations pour ne pas avoir donné de la formation aux personnes employées en 2018 est liée au fait qu'elles ne sont plus obligées d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre. En 2014, seulement 13,5 % d'entre elles avaient déclaré cette raison, alors que cette proportion est passée à 57,3 % en 2018, soit une augmentation de 43,8 points de pourcentage.

Il s'agit d'une observation d'intérêt de l'effet de ce changement sur l'atteinte de la cible d'investissement en formation continue de la main-d'œuvre. Ces résultats alimenteront les travaux futurs afin de mieux accomplir l'objet de la loi sur les compétences.

39. En 2018, les employeurs assujettis représentaient 16,4 % du total d'employeurs au Québec selon le *Rapport d'évaluation de la mesure des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.

40. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : Rapport quinquennal 2013-2018*, 2019, p. 123.

41. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Secteur de la gouvernance et de la performance organisationnelle, *Rapport d'évaluation de la mesure des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, 2020, p. 14 et 18.

DÉFIS

Sans nier l'importance qu'a eue le contexte pandémique, il importe de souligner qu'une tendance s'observe depuis 2018 : une baisse de la masse salariale totale des employeurs assujettis et une hausse des employeurs cotisants et des cotisations au Fonds. En 2020, le nombre d'employeurs assujettis a diminué, mais la somme des cotisations a continué son ascension. Outre les difficultés liées à l'offre de formation en contexte de pandémie, les données ne nous permettent pas encore de cerner la cause de la hausse des cotisants et du montant des cotisations, à savoir s'il s'agit des employeurs nouvellement assujettis ou plutôt ceux assujettis depuis plus d'un an qui doivent relever le défi de réaliser leur investissement en formation.

À ces préoccupations s'ajoute celle de ne pouvoir évaluer la qualité de la formation choisie par les employeurs, par exemple, qu'elle soit qualifiante et transférable. Pareillement, aucun indicateur ne permet de vérifier si la formation donnée dans le cadre de l'obligation d'investissement des employeurs assujettis répond aux défis plus larges du marché du travail, par exemple en tenant compte des enjeux de littératie, de numératie et de littératie numérique de la main-d'œuvre québécoise. Le principal indicateur utilisé est celui de l'investissement, sans tenir compte des objectifs, de la durée de la formation ou de son évaluation par les personnes formées.

Outre l'assujettissement à la loi sur les compétences, le Ministère, de concert avec la CPMT, détermine ce qui est considéré comme une activité de formation et les dépenses associées qui s'assimilent à un investissement en formation. Les propos recueillis auprès des employeurs assujettis et leurs représentantes et représentants, lors de l'octroi de services de soutien pour la reddition de comptes, lors des séances d'information sur la loi sur les compétences et lors de groupes de discussion, ont permis d'identifier un certain nombre d'améliorations potentielles. Afin de déclarer à Revenu Québec la somme de l'investissement réalisé, les employeurs doivent connaître les dépenses qui peuvent être comptabilisées, donc, qui sont considérées comme admissibles par la loi sur les compétences et sa réglementation. L'admissibilité est entre autres déterminée selon le contexte d'apprentissage, la ressource de formation et le type de dépenses faites. Par exemple, il doit être question d'une activité de formation structurée offerte par une ressource reconnue ou offerte dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise. Dans ce cas, ce seront, entre autres, les dépenses de salaire pour la personne employée formée qui pourront être comptabilisées comme dépenses de formation admissibles. Les représentantes et représentants des employeurs ont témoigné que la détermination des dépenses admissibles était complexe. Dans la perspective du *Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif 2020-2025*, qui vise à poursuivre les efforts réalisés jusqu'à maintenant, à apporter des allègements aux formalités administratives et à mettre au point de nouvelles façons d'élaborer et d'appliquer la réglementation afin qu'elle restreigne le moins possible la capacité d'investir et d'innover des entreprises québécoises, des améliorations pourraient être apportées en ce sens.

Afin de rendre compte de leur investissement en formation, les employeurs ont deux déclarations annuelles à soumettre. Ces déclarations sont prévues par la loi sur les compétences et le Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Une déclaration de données comptables est soumise à Revenu Québec, par l'entremise du Sommaire 1, et une Déclaration sur les activités de formation (DAF), qui consigne des données qualitatives sur la formation en entreprise, est transmise au Ministère. La DAF requiert des employeurs assujettis de remplir un formulaire distinct de celui attendu par Revenu Québec, ce qui ajoute un fardeau financier aux employeurs qui doivent libérer des ressources humaines consacrées à cette reddition. À la suite du dernier rapport quinquennal (2013-2018), des efforts ont été consacrés à faciliter la soumission de ce formulaire, notamment par son transfert en 2020 sur le site gouvernemental Zone Entreprise. Il semble que cela a favorisé la participation, mais le taux pour la même année restait sous la barre des 60 %. Cette faible proportion des employeurs qui produisent

la déclaration limite les conclusions qui peuvent être faites sur les pratiques de formation en entreprise. De plus, les informations fournies ne peuvent être validées autrement, ce qui a aussi une incidence sur l'interprétation des données. En l'absence de données fiables ou suffisantes, leur utilisation est largement limitée. Il en a résulté une remise en question de la DAF, pour savoir s'il s'agit du meilleur moyen de recueillir les informations recherchées aux fins de la prise de décision.

Les seuls employeurs n'ayant pas cette obligation de reddition de comptes sont ceux qui détiennent un Certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF). Cette exemption s'applique pour la durée de validité du certificat, soit trois ans. Malgré l'avantage que représente le CQIF, il demeure peu populaire, c'est-à-dire utilisé par moins de 3 % des employeurs assujettis. Pourtant, plusieurs employeurs qui pourraient en bénéficier sont des candidats tout désignés pour l'obtention d'un CQIF, disposant suffisamment de ressources matérielles et humaines pour structurer la formation. Les propos recueillis auprès des employeurs assujettis et leurs représentantes et représentants lors de l'octroi de services de soutien pour la reddition de compte permettent d'émettre l'hypothèse que plusieurs motifs pourraient expliquer cette sous-utilisation du CQIF, par exemple, la méconnaissance de ce mécanisme et un besoin de soutien pour structurer la formation en entreprise. Par ailleurs, les coûts peuvent être un frein aux employeurs assujettis qui ont plusieurs numéros d'entreprises du Québec, puisque le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation prévoit qu'ils doivent assumer les droits exigibles pour chacun d'eux.

ENJEUX

Comme en témoigne le chapitre 1 de ce rapport, le besoin de former la main-d'œuvre et celui de s'adapter à sa mobilité se font évidents. Dans l'EPFEQ réalisée en 2018, la raison la plus souvent évoquée par les organisations pour ne pas avoir investi en formation à la hauteur de 1 % de leur masse salariale était d'avoir investi suffisamment pour satisfaire à leur besoin de formation (60,7 %). Or, les ressources dont disposent les employeurs ne leur permettent pas nécessairement d'identifier les besoins de formation. Une meilleure identification de ces besoins implique un meilleur accompagnement des entreprises, notamment en gestion prévisionnelle des compétences de la main-d'œuvre.

Dans la même enquête, la deuxième raison la plus souvent évoquée (39,4 %) pour expliquer le fait de ne pas avoir investi 1 % de la masse salariale en formation était l'impossibilité de retirer les personnes employées de la production pour leur permettre de la formation. Considérant le manque de personnel croissant depuis 2018, les contextes où les employeurs ne disposent pas suffisamment de personnes disponibles au travail se sont probablement aussi multipliés, et conséquemment, les difficultés à libérer du personnel pour de la formation se sont accentuées.

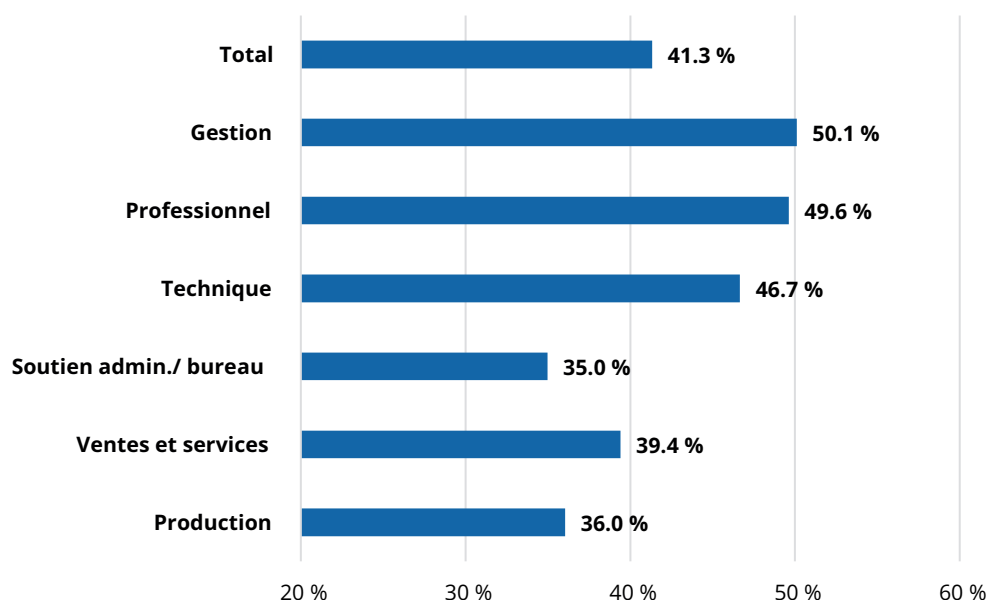
OPPORTUNITÉS

D'une part, les modes de formation varient selon différentes tendances, notamment influencées par l'offre de formation, les contraintes des employeurs, le coût des formations et les préférences de la main-d'œuvre. Alors que les technologies se sont développées, les formations données par l'entremise de celles-ci ont été popularisées et peuvent, dans certains contextes, réduire les dépenses engagées pour former du personnel ou le temps requis pour ce faire. D'autre part, des insatisfactions ont été exprimées sur le fait que certains types d'activités ne sont pas admissibles. Une analyse des activités de formation reconnues aux fins de l'obligation d'investissement des employeurs pourrait ainsi être réalisée afin d'évaluer l'opportunité de reconnaître de nouveaux modes de formation et d'apprentissage. Une actualisation des dépenses de formation admissibles

aurait pour effet de mieux s'arrimer aux possibilités actuelles d'investissement en formation. Cela pourrait représenter un incitatif à la formation du personnel. Une telle actualisation pourrait aussi avoir pour conséquence de réduire le fardeau financier de certains employeurs qui ont déjà recours à ces modes de formation, mais qui ne peuvent les considérer aux fins de l'investissement attendu par la loi sur les compétences. De plus, le soutien aux employeurs doit continuer afin que les dépenses pouvant être considérées soient connues tout autant que les mécanismes de comptabilisation.

En outre, l'analyse par catégorie de personnel permet de constater que le personnel de gestion, le personnel professionnel et le personnel technique demeurent les plus formés parmi tous (graphique ci-dessous). Cela signifie que la main-d'œuvre hautement qualifiée a proportionnellement plus accès à la formation que la main-d'œuvre occupant des emplois moins qualifiés.

PROPORTION DE PERSONNES EMPLOYÉES FORMÉES PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL EN 2018



Source : Données de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2018.

Le dispositif s'intéresse peu aux types de personnel formé, comme il ne priorise pas nécessairement des formations ou des compétences spécifiques. L'obligation d'investissement pourrait ainsi s'accompagner d'outils ou de moyens pour favoriser l'identification des besoins de formation en milieu de travail et la structuration d'une offre de formation conséquente.

Enfin, dans le contexte actuel du marché du travail, toutes les parties prenantes de l'écosystème de formation continue sont amenées à participer au maintien, au développement et à la reconnaissance des compétences, à la qualification, à l'adaptation, à l'intégration et à la mobilité en emploi, qui sont aussi l'objet de la loi sur les compétences. Dans ce dispositif, l'investissement en développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est à l'initiative des employeurs. Pour que l'occurrence des formations répondant à la fois aux besoins de la main-d'œuvre et des employeurs soit accentuée, des mécanismes incitatifs au bénéfice de ces deux parties pourraient être explorés. Par exemple, des outils pour recenser et reconnaître les compétences de la main-d'œuvre, ou encore, des incitatifs financiers autres que les subventions, ont été peu explorés.

CONCLUSION

L'historique de l'application de la loi sur les compétences démontre que l'obligation d'investir en formation donne des résultats relativement aux objectifs qui ont motivé son adoption et a eu des conséquences positives sur la formation de la main-d'œuvre au Québec. Au fil des ans, en moyenne, 90 % des employeurs assujettis à la loi sur les compétences investissent 1 % de leur masse salariale en formation de la main-d'œuvre. De plus, le *Rapport d'évaluation de la mesure des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* a démontré que, sans cette obligation d'investir dans la formation, les employeurs ayant une masse salariale entre 1 M\$ et 2 M\$ forment significativement moins depuis la hausse du seuil d'assujettissement en 2015. Par ailleurs, la réglementation permet de mettre en œuvre les mécanismes prévus par la loi sur les compétences. Dans une perspective d'allègement réglementaire et administrative, l'actualisation de la réglementation et l'offre d'outils facilitant l'investissement des employeurs pourraient être envisagées.

PISTES D'OPTIMISATION

- Abolir la Déclaration des activités de formation (DAF), l'une des deux obligations de reddition de comptes des employeurs assujettis à la loi sur les compétences
- Actualiser les dépenses de formation admissibles en tenant compte des objectifs de la loi sur les compétences, des nouveaux outils technologiques et des nouveaux modes de formation
- Évaluer la possibilité d'adopter une pondération majorée pour certaines catégories prioritaires de dépenses, par exemple :
 - les dépenses effectuées pour la main-d'œuvre de 45 ans et plus ou pour des groupes ayant peu accès à la formation
 - les dépenses effectuées pour des activités de formation en littératie, en numératie et en littératie numérique
- Revisiter les activités de formation pour lesquelles des dépenses sont admissibles afin de s'assurer qu'elles soient qualifiantes et transférables
- Simplifier le processus de comptabilisation des dépenses de formation admissibles afin de réduire les efforts administratifs des employeurs aux fins de formation

CHAPITRE 3 FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

PRÉSENTATION DU LEVIER

En vertu de la loi sur les compétences, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après Fonds) est constitué, entre autres, des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences qui n'ont pas investi annuellement dans la formation de leur personnel, en tout ou en partie, l'équivalent de 1 % de leur masse salariale ⁴². L'employeur remet à Revenu Québec la différence entre cette somme et celle qu'il a effectivement investie afin qu'elle soit versée au Fonds. Ainsi, les sommes qui n'ont pas été investies en formation par les employeurs assujettis sont versées au Fonds et sont retournées aux entreprises ayant des besoins en formation de leur main-d'œuvre. Le Fonds est également constitué de crédits budgétaires du gouvernement du Québec, principalement pour financer le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (programme COUD). Finalement, le Fonds bénéficie du transfert de sommes provenant d'ententes avec le gouvernement fédéral.

Par le déploiement des programmes de subvention, le Fonds participe à l'atteinte de l'objectif de la loi sur les compétences d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Les subventions sont accordées pour des activités de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la mise en place d'actions concertées par les partenaires du marché du travail, ainsi que la conception de mode de développement et de reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs en emploi. Ces actions visent l'intégration et la mobilité en emploi, de même que l'adaptation de la main-d'œuvre actuelle et future. L'affectation des programmes est établie en concertation avec la CPMT. En ce sens, son application s'inscrit dans les bonnes pratiques visant à rapprocher l'offre de formation des besoins du marché du travail.

42. QUÉBEC, Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : RLRQ, chapitre D-8.3, à jour au 1^{er} janvier 2023.

RÉALISATIONS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Le rapport quinquennal 2013-2018 indiquait la nécessité de poursuivre la réflexion à l'égard des programmes du Fonds, notamment en les comparant avec les autres mesures gouvernementales visant le développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future afin d'en assurer la complémentarité. Une cartographie des programmes provinciaux et fédéraux a permis de confirmer cette complémentarité, entre autres liée à la mise en place d'une approche collective plutôt que par entreprise.

Puis, la révision des programmes amorcée en 2019-2020 a mis l'accent sur l'importance de répondre aux enjeux de la pénurie de main-d'œuvre dans un marché du travail en transformation, de simplifier l'offre de programmes, de prévoir une évaluation des projets et programmes ainsi que de promouvoir les programmes de subvention. Les nouvelles orientations de la CPMT ont encadré les travaux de manière à élaborer une offre de programmes souple, privilégiant les interventions collectives axées sur les points forts des programmes, et permettant au Fonds de se démarquer des autres offres visant le développement des compétences.

En fonction de ces travaux, une nouvelle offre de programmes permettant des projets globaux visant plusieurs compétences a été adoptée et rendue disponible au début de l'année financière 2021-2022. Elle se poursuit jusqu'au 31 mars 2024. Elle se compose de quatre programmes s'adressant uniquement à des promoteurs collectifs :

- Impulsion-Compétences, qui vise le développement des compétences des personnes en emploi
- Évolution-Compétences, qui vise à améliorer les connaissances sur le développement des compétences afin d'assurer le caractère innovant du Fonds
- Ambition-Compétences, qui a pour objectif le développement des compétences des travailleuses et travailleurs selon les priorités gouvernementales et de la CPMT
- Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (COUD) qui permet aux travailleuses et travailleurs de suivre une formation reconnue par le ministère de l'Éducation ou celui de l'Enseignement supérieur en suivant le principe d'alternance travail-études

Le COUD a fait l'objet d'une évaluation portant sur les 33 projets terminés entre la période 2015-2016 et 2019-2020. Des entretiens avec les différentes parties prenantes du programme, notamment les promoteurs collectifs, les entreprises et les établissements d'enseignement, ont été réalisés. L'évaluation conclut la pertinence du programme et en recommande le maintien. Ainsi, les objectifs du programme ont été atteints durant la période visée par l'évaluation, et le taux de réussite des participants s'élève à 79 %. Ce taux est calculé en fonction du nombre de personnes diplômées comparativement au nombre de personnes ayant entrepris le projet. Il inclut les abandons et les échecs. Cela est particulièrement explicable par la pertinence des dépenses admissibles et par l'expertise développée par les promoteurs collectifs pour identifier les besoins de leur secteur. Par la suite, il est recommandé de hausser le seuil de la subvention salariale, fixé à 15 \$/h. Le taux horaire a ainsi été haussé à 25 \$/h pour les projets acceptés en 2022-2023. La formation des personnes chargées de la supervision en milieu de travail est considérée comme un atout dans la réussite des participantes et participants. L'évaluation a permis d'observer l'importance de promouvoir cette formation, afin d'assurer qu'un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs soient adéquatement encadrés en milieu de travail. Finalement, les dernières recommandations sont liées au développement d'outils de collecte de données permettant une meilleure analyse des résultats du programme.

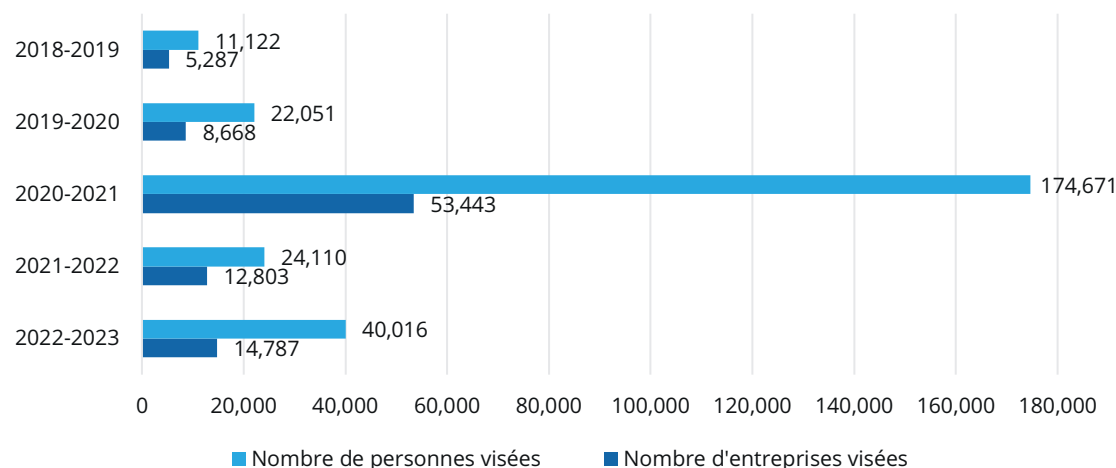
Au cours des cinq dernières années, le Fonds a pu diversifier ses sources de revenus. Outre les crédits budgétaires accordés dans le cadre du COUD, l'Entente relative à la formation et à l'innovation en milieu syndical signée en 2017-2018 entre le Ministère et le gouvernement fédéral et depuis renouvelé a permis d'investir 19,68 M\$ dans des projets visant les métiers désignés Sceau rouge. De plus, une entente de 20 M\$ avec le Centre des Compétences futures vise à aider la main-d'œuvre à acquérir les compétences nécessaires dans le contexte de transformation du marché du travail. Ces nouvelles sources de revenus permettent à la CPMT et au Ministère d'élargir leurs champs d'action afin de rejoindre la main-d'œuvre actuelle et future.

PRINCIPAUX CONSTATS

FORCES

Les programmes du Fonds permettent de répondre aux objectifs de la loi sur les compétences. Pour commencer, les subventions accordées dans la majorité des programmes visent l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Il est possible de constater que le nombre d'entreprises bénéficiant de subventions favorisant la formation continue de la main-d'œuvre a augmenté. La subvention a permis aux entreprises ayant manifesté leur besoin de formation de libérer leurs travailleuses et travailleurs pour ce faire. Lors du dernier quinquennat, 271 970 personnes et 94 988 entreprises ont été visées par le Fonds. De plus, une progression constante du nombre d'entreprises et du nombre de personnes visées par les différents programmes du Fonds peut être observée à l'exception de 2020-2021. L'explication de cette exception est la présence du Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)⁴³, un programme d'urgence de 51,5 M\$ de courte durée, qui a permis de former en peu de temps un grand nombre de travailleuses et travailleurs.

NOMBRE D'ENTREPRISES ET DE PERSONNES VISÉES PAR LES PROJETS DU FONDS



Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Rapports d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, 2018-2019 à 2021-2022 et Direction du développement de la main-d'œuvre, données 2022-2023.

43. Ce programme unique implanté en 2020-2021 visait à favoriser le maintien en emploi par le financement d'activités de formation durant les premiers moments de la pandémie de COVID-19. Le volet Promoteur collectif du programme était administré à l'aide du Fonds.

Le Fonds soutient également plusieurs mesures offrant une solution aux enjeux d'insertion en emploi. Par exemple, l'Entente relative au Centre des compétences futures permet au Fonds d'accorder une part des sommes prévues à l'intégration et au maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail. En effet, au moins 50 % du montant des subventions bénéficient à des projets visant ces groupes. D'autres programmes permettent le maintien et l'intégration en emploi, notamment à l'aide de la collaboration des établissements d'enseignement et des organismes communautaires.

Le Fonds, en tant que dispositif de subventions disponible en continu, permet de répondre aux besoins changeants des entreprises et de la main-d'œuvre en offrant des subventions à l'aide de ses programmes. Cela prend la forme d'interventions ciblées et agiles, en fonction de la problématique à résoudre ou des besoins spécifiques. Lorsqu'elles ciblent certains secteurs d'activité, elles soutiennent les changements structurels et la croissance de ces secteurs. Ces interventions peuvent prendre la forme d'appels de projets spécifiques s'adressant en particulier à des groupes, mais également de barèmes financiers particuliers (tels que pour les examens d'équivalence et les cours d'appoint en numératie et en littératie). La source de revenus en provenance des employeurs permet de garantir une stabilité et prévisibilité de l'investissement relatif à la qualification, au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'approche collective, qui est désormais prédominante dans l'offre de programmes, permet de diversifier l'offre de services publics d'emploi. Les promoteurs sont des organismes représentant les besoins de plusieurs entreprises ou de leur main-d'œuvre. Cette approche permet de mutualiser les besoins de formation des entreprises d'un secteur ou d'une région donnée. En effet, chacun des projets de formation, réalisés en partenariat, donne l'occasion d'atteindre les buts communs de plusieurs entreprises. Cette approche permet également de dégager les entreprises des tâches administratives liées à l'octroi d'une subvention. C'est le promoteur, dont l'expertise lui permet d'analyser le besoin des entreprises de son secteur et de sa région, qui assure le lien avec le bailleur de fonds et qui fournit la reddition de comptes nécessaire à l'évaluation du projet. Il peut également proposer les meilleures pratiques tout en répondant aux besoins de formation. Ainsi, l'approche collective solidifie l'accompagnement des entreprises, y compris les plus petites entreprises ou celles ayant un faible niveau de compétences.

DÉFIS

Certaines limitations internes au Fonds viennent nuire à son incidence sur le marché du travail. Il s'agit des défis du levier.

Les entreprises les plus petites et la main-d'œuvre peu qualifiée ont davantage de besoins en formation et y ont généralement moins recours. Afin que ces entreprises et cette main-d'œuvre puissent être rejointes, des données sur ces variables, soit la taille des entreprises et le niveau de qualification de la main-d'œuvre, doivent être produites. La reddition de compte actuelle du Fonds ne permet pas de colliger cette information. Il n'est donc pas possible de savoir si ce type d'entreprises et ce groupe d'individus ont également moins recours au programme du Fonds.

Malgré la grande place accordée au développement de la littératie et de la numératie dans les programmes du Fonds, très peu de projets sont déposés pour améliorer ces compétences. Par exemple, en 2020-2021, le Programme favorisant l'apprentissage en milieu de travail et la francisation a visé 1 714 personnes dans 137 entreprises. Cela constitue un très faible pourcentage non seulement des projets du Fonds, mais également de la formation offerte en entreprise de manière générale.

Les investissements en formation de la part du Fonds sont en constante croissance. Dans ce contexte, les résultats et les livrables des projets les plus porteurs, notamment par leur caractère novateur, doivent être communiqués. Ce partage favorise le réinvestissement de ces projets et permet d'en tirer des apprentissages qui auront des effets à long terme sur le marché du travail. À l'heure actuelle, peu de mécanismes de partage sont actifs.

Les services disponibles pour les entreprises sont segmentés entre les différents ministères et organismes. À cet égard, il peut être difficile pour les entreprises de s'orienter entre les différents services. Un continuum cohérent devient nécessaire pour permettre à une entreprise d'intégrer le développement des compétences à ses autres besoins. Par exemple, certains programmes visent la transformation numérique des entreprises à travers la sensibilisation et l'achat d'équipement, alors que le Fonds permet de développer les compétences engendrées par un changement de technologie. Il importe que les différents ministères et organismes développent des mécanismes de référencement pour assurer de maximiser la portée des interventions auprès des entreprises.

Les programmes du Fonds demeurent relativement méconnus. Ainsi, malgré les efforts de promotion auprès des promoteurs, certains volets n'ont pas la notoriété prévue. Ce phénomène nuit à la capacité des promoteurs collectifs à déposer des projets répondant aux besoins des entreprises. La promotion pourrait également faciliter le recrutement des entreprises et de la main-d'œuvre participant aux projets de formation.

ENJEUX

Contrairement aux défis, les enjeux sont externes au Fonds. Celui-ci doit néanmoins en tenir compte afin de réaliser ses objectifs.

Un grand pourcentage de la main-d'œuvre québécoise possède un faible niveau de littératie et de numératie (selon les résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) repris lors d'une étude publiée en septembre 2022 par la Fondation pour l'alphabétisation, 46 % de la population n'atteint pas le niveau 3 en littératie ⁴⁴). Cette partie de la population peut augmenter son déficit de compétences avec le temps et cela pourrait nuire à son maintien en emploi. Il importe alors de mettre en place des mécanismes et des approches novatrices pour la rejoindre efficacement, et de mobiliser les employeurs à l'aide de programmes du Fonds répondant aux besoins.

De la même manière que la main-d'œuvre peu qualifiée, il y a un enjeu sur le plan de la formation offerte dans les plus petites entreprises. Ainsi, comme mentionné dans le chapitre 1, l'offre de formation augmente en fonction de la taille des organisations ⁴⁵. Même si les données ne permettent pas de savoir la taille des entreprises aidées par le Fonds, il importe d'être en mesure de les rejoindre à l'aide des programmes de subventions pour éviter ce qui pourrait créer une disparité dans la formation de la main-d'œuvre en fonction de la masse salariale des entreprises. Ces entreprises ont d'ailleurs un besoin d'accompagnement plus important pour analyser leurs besoins de formation, un rôle que peuvent jouer certains promoteurs collectifs.

44. FONDATION POUR L'ALPHABÉTISATION, *Littératie au Québec : un portrait préoccupant malgré la progression*, 2022.

45. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2020, p. 28.

OPPORTUNITÉS

La pénurie de main-d'œuvre incite à avoir davantage recours à la formation continue de la main-d'œuvre actuelle et à la formation de la main-d'œuvre future, en particulier pour augmenter la productivité des entreprises. Dans cette perspective, les besoins de développement et de reconnaissance des compétences pourraient être en croissance durant le prochain quinquennat. Au-delà d'une opportunité d'augmenter la productivité des entreprises par la formation de la main-d'œuvre, il serait également opportun d'inciter cette dernière à prendre conscience de l'importance de s'inscrire dans une démarche de formation continue tout au long de la vie, en s'assurant de rehausser son niveau de littératie, de numératie et de littératie numérique.

La pénurie de main-d'œuvre incite à renforcer les efforts effectués pour rejoindre les personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, car ces dernières constituent une force pour le marché du travail québécois. Les programmes du Fonds représentent une occasion de les rejoindre, de leur permettre d'intégrer le marché du travail, de s'y maintenir et de progresser avec lui.

La transformation numérique et la transition verte créent également de nouveaux besoins de développement de compétences pour la main-d'œuvre québécoise. Ces transformations touchent l'ensemble des secteurs du marché du travail et l'ensemble des professions. Il est possible de s'ancrer dans ces transformations pour rejoindre les entreprises ayant besoin de développer les compétences liées à ces transformations. Cela doit se faire en lien avec les différentes stratégies gouvernementales afin que le maintien, le développement et la reconnaissance des compétences y soient inclus.

CONCLUSION

Les cinq dernières années ont permis au Fonds de participer à l'atteinte des objectifs de la loi sur les compétences et de démontrer l'importance de la qualification, du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Le nombre d'entreprises ayant bénéficié de subventions pour développer la main-d'œuvre actuelle et future a connu une croissance constante.

Parmi les mesures mises en place, le COUD permet de répondre à certains enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre en offrant de la formation qualifiante aux travailleuses et travailleurs à l'aide de la formule d'alternance travail-études.

Lors des années à venir, les transformations profondes du marché du travail, les besoins du marché du travail et les enjeux liés à la main-d'œuvre continueront à faire évoluer le Fonds. Il sera essentiel de promouvoir, toujours et encore, la nécessité de la formation continue tout au long de la vie auprès des parties prenantes du marché du travail, principalement les entreprises et la main-d'œuvre. Cela est d'autant plus vrai pour les compétences liées à la littératie, à la numératie et à la littératie numérique, qui jouent un rôle d'accélérateur à l'augmentation de la productivité des entreprises et à l'adaptabilité de la main-d'œuvre lors des transformations en cours et à venir sur le marché du travail.

PISTES D'OPTIMISATION

- Contribuer, au moyen du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et d'actions de développement des compétences de la main-d'œuvre, à répondre aux besoins du marché du travail, tout en participant au succès de stratégies de développement économique gouvernementales et aux initiatives gouvernementales concernant l'augmentation de la productivité des entreprises
- Poursuivre la promotion de programmes et d'appels de projets du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
- Évaluer la possibilité de permettre le remboursement de frais de recrutement d'entreprises et de la main-d'œuvre participant aux projets
- Partager les résultats et livrables de projets innovants sur le maintien, le rehaussement et la reconnaissance des compétences et la requalification auprès de la CPMT, et favoriser le réinvestissement des apprentissages et meilleures pratiques de ces projets
- Poursuivre l'admissibilité de projets visant le maintien en emploi et l'intégration professionnelle de groupes sous-représentés sur le marché du travail dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (par ex., dans les régions et secteurs d'activité ayant des besoins de main-d'œuvre criants)
- Inclure les programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans le plan triennal d'évaluation du Ministère

CHAPITRE 4 COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE ET LEURS ATTRIBUTIONS

PRÉSENTATION DU LEVIER

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont présents dans 29 secteurs d'activité économique. Leur mission est encadrée par la Politique d'intervention sectorielle (ci-après Politique), qui vise à identifier et à résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs d'un même secteur d'activité économique. Celle-ci s'appuie sur la mobilisation et la concertation des actrices et acteurs du marché du travail pour mettre en place des interventions favorisant le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Les CSMO jouent un rôle clé de soutien stratégique aux interventions de la CPMT et à l'action gouvernementale en matière de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Par la concertation sectorielle, ils mobilisent leurs partenaires dans l'identification des besoins et des solutions concernant le développement des compétences de la main-d'œuvre, l'information du marché du travail, les pratiques en gestion des ressources humaines, ainsi que la promotion de leur secteur, des métiers et des professions.

En vertu de la loi sur les compétences, la CPMT a le pouvoir de reconnaître les CSMO, qui sont légalement constitués en organismes à but non lucratif. On trouve au sein de leur gouvernance des représentantes et représentants des employeurs ou d'associations d'employeurs, ainsi que des syndicats ou d'autres représentantes et représentants de la main-d'œuvre du secteur. S'y joignent également des représentantes et représentants sans droit de vote de ministères et d'organismes à vocation sectorielle⁴⁶. Ils sont financés par le Ministère et rendent compte annuellement de leurs activités. Un seul CSMO peut être reconnu pour un secteur d'activités économique⁴⁷.

RÉALISATIONS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

La principale piste d'action du précédent rapport quinquennal en matière d'intervention sectorielle consistait à revoir la Politique, car celle-ci datait de 2008 et n'était plus adaptée aux réalités fluctuantes du marché du travail. En août 2019, le ministre a donné son accord pour qu'elle soit renouvelée. Un diagnostic complet de l'intervention sectorielle a alors été réalisé. Par la suite, des consultations ont été menées auprès des parties prenantes, incluant des ministères et organismes publics, les comités consultatifs, ainsi que les grappes industrielles, les créneaux et pôles d'excellence. Les CSMO ont été consultés tout au long du processus, et l'assemblée délibérante de la CPMT a été régulièrement informée de l'avancement des travaux.

46. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : Rapport quinquennal 2013-2018*, 2019, p. 89.

47. QUÉBEC, *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* : RLRQ, chapitre D-8.3, à jour au 1^{er} janvier 2023.

La nouvelle Politique d'intervention sectorielle intitulée « Une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif » a été adoptée par l'assemblée délibérante de la CPMT en décembre 2022 et approuvée par la ministre de l'Emploi en février 2023.

Quatre axes principaux ont émergé de ces travaux et sont intégrés à la nouvelle Politique :

- L'intervention sectorielle contribue à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future;
- L'intervention sectorielle permet de répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective;
- Les CSMO sont des acteurs incontournables pour identifier et répondre aux besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur;
- La concertation, le partenariat, la coordination et le paritarisme sont au cœur de l'intervention sectorielle.

PRINCIPAUX CONSTATS

FORCES

L'intervention sectorielle a la capacité de regrouper les forces vives des secteurs en s'adaptant à leur réalité propre. En effet, grâce à leur structure de gouvernance paritaire entre employeurs et main-d'œuvre, à leur proximité avec les entreprises de leur secteur et aux analyses qu'ils produisent, les CSMO possèdent une connaissance fine des besoins et des possibilités de leur secteur d'activité économique.

Cette proximité et cette connaissance du secteur permettent également aux CSMO de mobiliser rapidement les milieux du travail sur des enjeux spécifiques. Cette capacité d'intervention rapide et concertée a été démontrée dans le contexte inédit de la pandémie de la COVID-19, lorsque les CSMO se sont mobilisés, dans l'urgence de cette crise qui a profondément affecté les entreprises de même que les travailleuses et les travailleurs, notamment en collaborant au PACME.

Par ailleurs, les CSMO sont en mesure d'offrir une réponse agile aux besoins de formation continue exprimés par les entreprises. Plusieurs d'entre eux ont revu leur stratégie de développement des compétences et ont élaboré de nouvelles formations en ligne ou ont adapté des formations auparavant offertes en présentiel pour une diffusion à distance ⁴⁸. Le nombre de livrables et d'activités réalisées par les CSMO a d'ailleurs augmenté au cours des cinq années couvertes dans le quinquennat 2018-2023.

48. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Mémoire à la CPMT : bilan des redditions de comptes 2020-2021*, p. 3.

QUELQUES RÉALISATIONS DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO)

Réalisations	2018-2019	2019-2020	2020-2021 ⁴⁹	2021-2022
Diagnostics, enquêtes et études sectorielles	34	66	56	75
Programmes sectoriels de formation continue développés ou mis à jour	42	53	188	106
Programmes sectoriels de formation continue diffusés	984	1 103	1 179	1 753
Participations à des formations	29 537	32 484	61 026	30 687
Entreprises jointes par le biais de ces formations	non disponible	4 764	23 049	10 142
Nouveaux outils en gestion des ressources humaines	41	99	222	91

Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

L'action des CSMO concourt également à la réalisation d'une diversité de mesures et de plans d'action du Ministère, notamment le Plan d'action pour la main-d'œuvre et le Plan d'action des services publics d'emploi. Les CSMO participent également à l'Opération main-d'œuvre (OPMO) du gouvernement du Québec, qui s'attaque au problème de la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs. Lors de la planification de l'OPMO, ils ont contribué aux analyses sommaires de certains secteurs et professions, notamment dans le secteur des technologies de l'information. De plus, ils contribuent à la mise en œuvre de projets dans le COUD, entre autres pour les services de garde à l'enfance et en technologies de l'information.

DÉFIS

Diverses réalités locales, régionales, nationales ou sectorielles rendent l'étude du marché du travail, des métiers et des professions complexe, puisqu'elle varie d'un secteur d'activité économique à l'autre⁵⁰. L'un des principaux défis concernant les CSMO consiste à développer une pratique commune de l'information sur le marché du travail, certains étant plus outillés que d'autres et la méthodologie (périodes couvertes, cycles de production, données recueillies) variant d'un secteur à l'autre. En matière de développement des compétences de la main-d'œuvre, les CSMO doivent identifier les compétences requises en fonction des métiers et des professions, dans un marché du travail en évolution rapide et continue. Le développement d'une vision prospective des besoins permettrait aux CSMO de renforcer l'efficacité de leur intervention. Cette information qualitative se révèle être particulièrement importante pour la révision des programmes professionnels et techniques par les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, ainsi que les programmes des établissements universitaires.

Par ailleurs, les CSMO doivent innover pour adapter leur stratégie de diffusion des formations. La transformation rapide du marché du travail exige d'eux qu'ils explorent de nouvelles formules d'apprentissage, que ce soit en milieu de travail ou à distance.

49. Les résultats de l'année 2020-2021 sont atypiques en raison de la situation créée par la pandémie de COVID-19 et les programmes mis en place pour y faire face.

50. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, *Politique d'intervention sectorielle : une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*, 2023, p. 21.

ENJEUX

Un enjeu récurrent auquel font face les CSMO dans le développement de la main-d'œuvre est la nécessité de s'adapter de façon constante aux besoins et à l'évolution de leurs industries respectives : recrutement de la main-d'œuvre et maintien en emploi, requalification et rehaussement des compétences, réorganisation du travail et hausse de la productivité, adaptation aux changements climatiques, etc. Les défis sont nombreux et exigent des réponses variées et innovantes. Les CSMO doivent désormais être en mesure de tenir compte de l'émergence de nouvelles activités économiques et d'anticiper les besoins de leur secteur, afin que les entreprises disposent d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente.

La transformation accélérée des entreprises par l'adoption de nouvelles technologies, afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité, a une incidence indéniable sur les besoins en développement des compétences, et elle entraîne de nouveaux besoins de formation ⁵¹. De même, la lutte contre les changements climatiques et la transition vers une économie plus verte, notamment par l'électrification des transports, le développement de sources d'énergie renouvelable et l'émergence de filières économiques, présentent de nouveaux défis en matière de développement de la main-d'œuvre ⁵².

La pénurie de main-d'œuvre crée des défis supplémentaires en matière de développement des compétences. Les petites et moyennes entreprises ont particulièrement besoin d'accompagnement, comme l'accès à des pratiques et des outils valorisant l'intégration et le maintien en emploi. La pénurie de main-d'œuvre a également favorisé l'augmentation du nombre et de la diversité des parties prenantes souhaitant offrir de la formation aux entreprises et du soutien à la gestion des ressources humaines. D'autres organisations traitent maintenant des enjeux de main-d'œuvre, qu'il s'agisse des grappes industrielles, des créneaux et pôles d'excellence ACCORD, des Super Grappes créées par le gouvernement fédéral, voire de ministères. Les CSMO doivent se positionner dans cet écosystème ⁵³ et développer ou renforcer leurs collaborations, afin que l'offre de formation soit cohérente.

OPPORTUNITÉS

Le renouvellement de la Politique et la mise en œuvre de ses orientations et pistes d'action sont l'occasion d'apporter des changements structurants à l'action des CSMO, notamment en facilitant les collaborations entre les CSMO et en rehaussant la portée de leur intervention, la portant à un niveau plus stratégique. En particulier, leur action peut être renforcée par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementales qui concernent leur secteur ⁵⁴. Les CSMO sont déjà étroitement associés aux initiatives de la CPMT, notamment celles qui sont identifiées dans son Plan stratégique 2020-2024. Les CSMO ont été les principaux promoteurs pour soutenir la mise en œuvre de la Stratégie globale de promotion et valorisation des métiers et professions par l'entremise des appels de projets de la CPMT.

Les CSMO sont également des collaborateurs essentiels lorsque des enjeux concernant le développement de la main-d'œuvre et la formation des travailleuses et travailleurs sont abordés par d'autres ministères. Ainsi, ils contribuent à l'élaboration et à la révision des programmes de formation professionnelle et technique en collaboration avec le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur, pour la détermination des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre. Par ailleurs, les CSMO ont

51. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, *Plan stratégique 2020-2024*, 2021, p. 13.

52. MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES, *Plan pour une économie verte 2030*, 2020.

53. LJD CONSEILS, *Cartographie de l'écosystème de la formation continue : vue d'ensemble*, 2022.

54. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, *Politique d'intervention sectorielle : une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*, 2023, p. 16.

développé des relations de collaboration avec les trois ordres d'enseignement qui débouchent sur des projets conjoints, comme le chantier de la formation continue. Celui-ci a permis de cartographier de façon exhaustive l'écosystème public de la formation continue au Québec.

Les CSMO jouent déjà un rôle important en matière d'information sur le marché du travail par les diagnostics, études et analyses qu'ils produisent. Ils contribuent aussi aux travaux du Ministère dans ce domaine, par exemple en bonifiant les perspectives d'emploi produites dans *l'État d'équilibre du marché du travail à court et moyen terme : diagnostics pour 500 professions*. Leur rôle est appelé à croître, notamment avec la nouvelle exigence de la Politique de réaliser une veille prospective dans leur secteur, principalement quant aux besoins de main-d'œuvre et aux compétences requises.

La Politique prévoit également d'aider et d'inciter les CSMO à développer leur expertise en matière de transition verte et de transformations technologiques, deux défis majeurs du marché du travail, par la création de pôles d'expertise dans ces domaines, ainsi qu'en information sur le marché du travail.

Les nouveaux besoins de développement des compétences de la main-d'œuvre représentent en outre une opportunité pour examiner si d'autres secteurs d'activités économiques bénéficieraient d'être couverts par l'intervention sectorielle, en élargissant les secteurs représentés par les CSMO.

CONCLUSION

Le développement d'une compréhension commune des enjeux de la main-d'œuvre et des solutions à apporter est un des bénéfices de l'intervention sectorielle. Celle-ci permet d'apporter des solutions collectives et novatrices aux problèmes d'emploi et aux besoins de développement de la main-d'œuvre par le biais de la concertation et du partenariat. L'action des CSMO favorise le dialogue social entre les différents acteurs du marché du travail, enrichit la connaissance sur les besoins de chacun des secteurs d'activité économique couverts et apporte un complément essentiel en matière de qualification de la main-d'œuvre et de reconnaissance des acquis.

La nouvelle Politique d'intervention sectorielle vient à son tour renforcer l'action des CSMO en la positionnant à un niveau plus stratégique, en incitant les CSMO à collaborer davantage entre eux et à partager leur expertise. La mise en œuvre des orientations de la Politique permettra de continuer à améliorer l'impact de l'intervention sectorielle sur le développement de la main-d'œuvre face aux défis actuels du marché du travail.

PISTES D'OPTIMISATION

- Rendre accessible l'expertise des CSMO développée au moyen des trois pôles d'expertise en information sur le marché du travail, en transition verte et en transformations technologiques
- Élargir les secteurs couverts par l'intervention sectorielle et mettre à jour la délimitation sectorielle en vertu des orientations de la nouvelle politique, en concertation avec les parties prenantes
- Soutenir le développement de projets multisectoriels, interrégionaux et transversaux des CSMO
- Inclure les effets de la Politique d'intervention sectorielle dans le plan triennal d'évaluation du Ministère
- Apprécier les résultats atteints par les CSMO en fonction de nouveaux indicateurs de suivi, portant sur les priorités de la CPMT et du Ministère

CHAPITRE 5 CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

PRÉSENTATION DU LEVIER

« Le Cadre de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre (ci-après Cadre) vise, par le développement de divers modes de formation, à favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, en vue d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser la transférabilité des apprentissages ⁵⁵. » Il reconnaît ainsi le milieu de travail comme un lieu pour apprendre et fournit un dispositif de qualification volontaire pour répondre aux besoins particuliers des travailleuses et des travailleurs et à ceux des employeurs.

La norme professionnelle constitue la référence du Cadre ⁵⁶. Elle décrit les compétences spécifiques qui sont requises pour l'exercice autonome et la maîtrise des métiers. En plus de servir de référence professionnelle, elle permet de mettre en place le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), une formule de jumelage entre une personne employée expérimentée et une personne employée moins expérimentée, et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le personnel d'expérience. Ces deux voies mènent à l'émission d'un Certificat de qualification professionnelle délivré par la ministre de l'Emploi pour la personne qui démontre la maîtrise de toutes les compétences essentielles d'une norme professionnelle, alors qu'une attestation de compétences peut être décernée pour une ou plusieurs compétences ⁵⁷.

RÉALISATIONS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Le plan de travail du dernier rapport quinquennal prévoyait un nombre ambitieux d'activités. Les principales réalisations sont les suivantes :

- Des travaux d'amélioration continue ont été réalisés pour, d'une part, réduire les délais de développement et de mise à jour des normes professionnelles et d'autre part, améliorer la mise en œuvre du PAMT dans les entreprises;
- Des projets d'intégration des savoirs associés aux normes professionnelles connus sous le sigle STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques – en anglais STEM) ont été développés dans le secteur du commerce de l'alimentation, de l'agriculture, de la transformation alimentaire et des communications graphiques;
- Des travaux d'analyse des normes professionnelles au regard des taux de certification ont été amorcés;
- De nouvelles activités ont été intégrées à la programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : STIM et compagne, compagnon indépendant.

55. QUÉBEC, Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : RLRQ, chapitre D-8.3, à jour au 1^{er} janvier 2023.

56. Idem.

57. Idem.

PRINCIPAUX CONSTATS

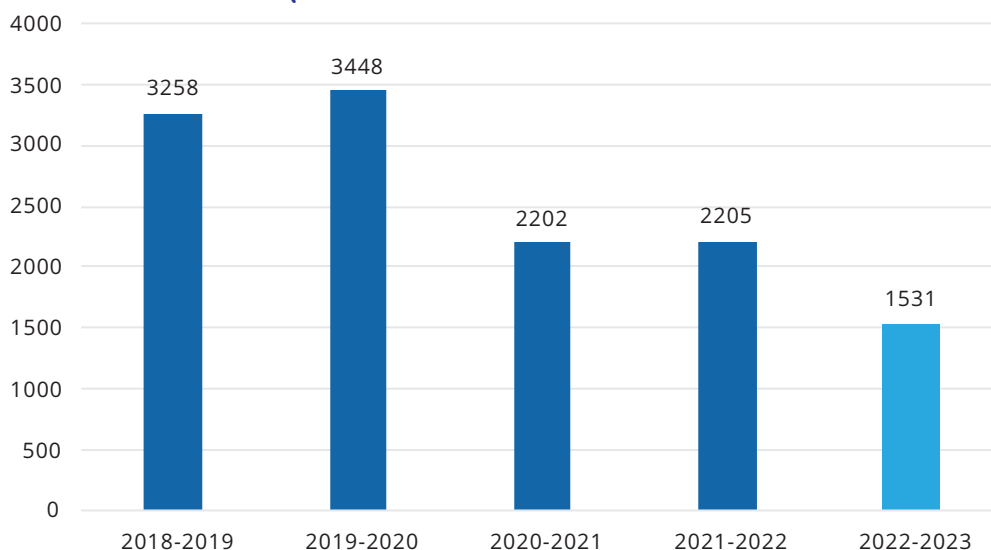
FORCES

Les normes professionnelles offrent la souplesse nécessaire pour être adaptées, d'une part, aux différents secteurs, métiers ou entreprises et d'autre part, à différentes stratégies et à des plans gouvernementaux visant le rehaussement des compétences ou la requalification des personnes. Trois exemples peuvent être cités :

- Le PAMT fait l'objet d'un indicateur ciblé dans les plans d'action des Services publics d'emploi. La RCMO y figure également ⁵⁸.
- Avec l'Opération main-d'œuvre, le gouvernement s'attaque à la pénurie de main-d'œuvre dans des secteurs prioritaires. Le PAMT, lié à la norme professionnelle de préposé ou préposée d'aide à domicile, compte au nombre des mesures prioritaires pour intégrer des personnes dans le secteur de la santé ⁵⁹.
- Emploi et Développement social du Canada soutient de manière prépondérante le Programme du Sceau rouge, notamment parce que « les gens de métier sont essentiels à l'économie du Canada ⁶⁰ ». Quatorze PAMT sont désignés Sceau rouge.

Le Cadre fournit aux entreprises des outils clés en main pour le développement des compétences de leur main-d'œuvre et pour la qualification professionnelle. Entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2022, 12 644 certificats de qualification professionnelle ont été émis. On constate que les mesures de distanciation physique faisant partie des mesures sanitaires ont fait fléchir le nombre de certificats émis à partir de l'année 2020-2021. Néanmoins, les résultats de 2021-2022 montrent une amélioration. Les résultats de 2022-2023 sont à venir, puisque les données disponibles se terminent au 31 décembre 2022.

NOMBRE DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ÉMIS ANNUELLEMENT



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction du pilotage opérationnel. *Nombre de certificats de qualification professionnelle émis*. Compilation : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

58. Des plans d'action peuvent être consultés sur cette page : www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications#c11915.

59. Des informations sur l'Opération main-d'œuvre peuvent être consultées ici : www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications/operation-maindoeuvre.

60. L'objectif du Programme du Sceau rouge est de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre au Canada. La mention Sceau Rouge obtenue grâce au Programme prouve qu'une travailleuse ou un travailleur satisfait aux normes canadiennes en ce qui a trait aux compétences et aux connaissances exigées dans son métier. Pour en savoir plus : www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/metiers-specialises-apprentissage.html.

La mise en œuvre du Cadre avec le PAMT, réalisé au sein même de l'entreprise, conduit les apprenantes et les apprenants à une confirmation officielle du plein exercice du métier. Pour certaines personnes peu qualifiées, le certificat de qualification professionnelle ou l'attestation constitue une première certification.

Le PAMT a fait l'objet d'une bonne appréciation des entreprises quant à la productivité et à la rentabilité et il constitue un bon outil d'intégration selon le sondage post-intervention réalisé en 2021 auprès d'elles ⁶¹. Les résultats des 335 répondantes et répondants montrent que le PAMT a contribué à améliorer

- les compétences des personnes employées : 90,9 %;
- la productivité dans l'entreprise : 86,8 %;
- l'importance donnée à la formation comme une bonne pratique en GRH : 86,3 %;
- la stabilité du personnel : 74,4 %;
- l'intégration et le maintien en emploi des nouvelles personnes employées : 74,2 %;
- la rentabilité de l'entreprise : 73,9 %;
- la planification de la main-d'œuvre : 67,9 %;
- les possibilités de promotion interne : 63,4 %;
- le comblement de postes vacants : 43,2 %.

Le PAMT peut être combiné à d'autres sources de financement ou d'autres mesures afin d'en maximiser les retombées :

- Le PAMT a notamment été jumelé à la mesure de subvention salariale ⁶² afin de mener à la qualification des personnes peu représentées sur le marché du travail;
- Des projets d'arrimage avec la formation professionnelle (DEP-PAMT) ont été déployés dans 11 régions du Québec au bénéfice des industries de la fabrication métallique et du caoutchouc. À terme, les participants et participantes recevront une double qualification;
- Dans le secteur agricole, le PAMT succède à un stage d'expérimentation afin d'intégrer des personnes ayant peu ou pas de formation ou encore d'expérience en agriculture et de les qualifier dans l'une des cinq normes professionnelles présentes dans le secteur.

Le Cadre est utilisé dans toutes les régions et met en lumière la démonstration de la capacité des CSMO à concerter leur secteur autour d'objectifs communs.

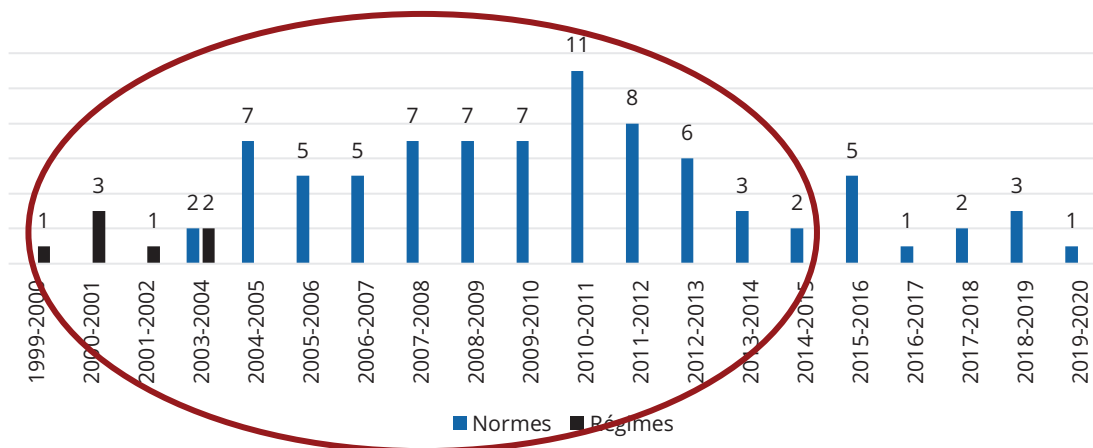
61. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Direction de planification et de la reddition de comptes, *Sondage auprès d'entreprises qui ont utilisé le PAMT*, 2021.

62. La mesure de subvention salariale vise l'intégration en emploi régulier ou l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable pour des personnes éprouvant des difficultés à intégrer un emploi. Elle s'adresse aux individus pour lesquels une subvention est requise comme incitatif d'embauche auprès de l'employeur. En l'assortissant au PAMT, la subvention accordée aux entreprises est bonifiée. Des informations sur ce programme peuvent être consultées ici : <https://www.quebec.ca/emploi/subvention-salariale>.

DÉFIS

Plusieurs normes professionnelles pourraient devoir être mises à jour selon ce qui est rapporté par les CSMO, de même que les agentes et agents de qualification professionnelle⁶³. La figure qui suit montre que sept Régimes de qualification sont toujours en vigueur⁶⁴ et que plus de 80 % des normes professionnelles ont été lancées avant 2014. Le financement devra être assuré pour les prochaines années.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE NORMES PROFESSIONNELLES ET DE RÉGIMES DE QUALIFICATION ADOPTÉS PAR ANNÉE



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction du développement de la main-d'œuvre. *Évolution du nombre de normes professionnelles et de régimes de qualification adoptés par année*. Compilation : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

Avec la double transition numérique et écologique, de nouvelles priorités de développement de compétences apparaissent, souvent portées par des stratégies gouvernementales comme l'Opération main-d'œuvre. Or, nombre de métiers ne sont pas couverts par le Cadre. Pourrait-il contribuer davantage? Comment?

La pénurie de main-d'œuvre fait obstacle à la participation des entreprises pour le développement et la mise à jour des normes. Des façons de faire innovantes devront être utilisées pour les joindre.

La connaissance du profil des utilisatrices et utilisateurs pourrait être améliorée tant chez les entreprises que chez les travailleuses et travailleurs et également concernant les compagnes et compagnons. Des améliorations doivent être apportées aux outils administratifs afin de produire une information de gestion en mesure de mieux orienter l'utilisation du Cadre et pour poursuivre l'analyse des taux de certification.

63. Certaines des normes professionnelles plus âgées répondent encore adéquatement aux besoins du métier visé, alors que d'autres, plus récentes, doivent être révisées à cause des nombreux changements d'ordre technologique, réglementaire ou organisationnel qui se sont opérés depuis leur adoption.

64. Les Régimes de qualification comptaient pour plus d'une trentaine de PAMT en 2001. La transformation des Régimes vers les normes a véritablement connu un essor à partir de 2013 alors que 24 d'entre eux restaient à transformer. Les métiers à fort bassin de main-d'œuvre ou dont les modifications étaient fortement requises ont été priorités. Les sept Régimes encore existants feront l'objet d'une analyse en vue de juger de la pertinence qu'ils soient modifiés ou retirés.

Les demandes pour le développement d'outils technologiques sont présentes en même temps que se pose le défi des lacunes en littératie, en numératie ou en littératie numérique. Une adaptation sera nécessaire dans la mesure où les outils d'apprentissage seraient modifiés au format numérique. Les compétences pour les utiliser pourraient devoir être développées.

ENJEUX

Avec la pénurie de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement, le bassin d'apprenties et d'apprentis est moindre, ce qui peut entraîner une baisse de l'utilisation du PAMT et de la RCMO.

Cette même conjoncture fait en sorte que les compagnes et compagnons sont moins disponibles pour accompagner et soutenir des collègues vers la qualification.

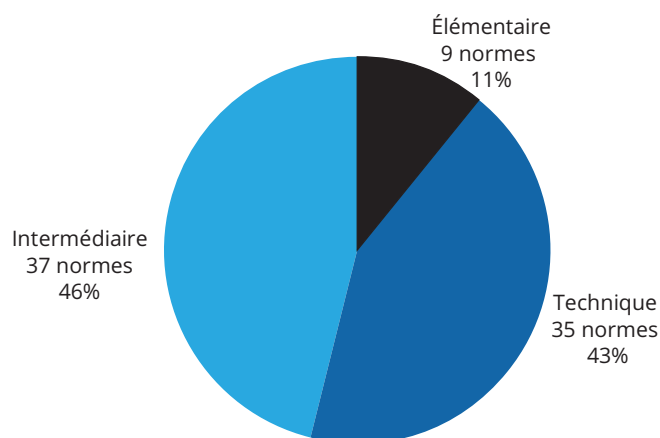
Enfin, la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est moins nécessaire pour intégrer le marché du travail.

OPPORTUNITÉS

POUR LES ENTREPRISES

Le Cadre et ses stratégies constituent une option appropriée pour le recrutement de personnes sans toutes les qualifications. Au quatrième trimestre de 2022, plus du tiers des postes vacants n'exigeaient aucune formation ⁶⁵. Or, plus de la moitié des normes professionnelles couvrent des métiers de niveau de qualification élémentaire et intermédiaire comme le montre la figure à la page suivante.

RÉPARTITION DES NORMES PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction du développement de la main-d'œuvre. *Répartition des normes par niveau de compétences*. Compilation : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

65. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active et Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2023.

Il met également à la disposition des PME, souvent moins organisées en matière de formation, une structure de développement des compétences et des méthodes de transférabilité de compétences.

De plus, le PAMT peut être utilisé pour

- intégrer des personnes peu représentées sur le marché du travail;
- mettre à profit les compétences des personnes expérimentées dans le cadre du compagnonnage.

POUR LES PERSONNES

Le Cadre offre la possibilité aux personnes moins scolarisées d'intégrer le marché du travail et d'y progresser jusqu'à la qualification. Plusieurs études comme celles du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (2021) ⁶⁶ ou de l'Institut de la statistique du Québec (2020) ⁶⁷ montrent que les personnes plus qualifiées sont celles qui ont le plus accès à la formation. Or, les personnes moins scolarisées sont celles qui profiteraient le plus d'une formation structurée. Le Cadre y contribue avec plusieurs de ses normes professionnelles.

Par ailleurs, selon le *Portrait 360 degrés sur les aspirations de la main-d'œuvre* (2020) ⁶⁸, 58 % de la main-d'œuvre sondée affirme que le meilleur endroit pour suivre une formation est en entreprise. La prépondérance de la formation en milieu de travail telle que portée par le Cadre offre une formule appropriée à cette main-d'œuvre.

CONCLUSION

Pour la CPMT, le Cadre compte au nombre des outils majeurs dans le développement et la qualification de la main-d'œuvre. Il permet d'atteindre les objectifs de la loi sur les compétences, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification et par la sensibilisation des entreprises pour la formation continue de la main-d'œuvre. C'est particulièrement le cas dans les petites entreprises qui utilisent le PAMT comme première forme organisée de formation.

La question de la productivité représente l'un des enjeux les plus importants pour le Québec, et le Cadre contribue à son amélioration selon une majorité d'entreprises consultées.

Sa pertinence repose cependant sur des outils d'apprentissage et de reconnaissance en réponse aux transitions du marché du travail (écologique et numérique) et des compétences requises. Dans le prochain quinquennat, les travaux devront être axés sur la pertinence d'actualiser des normes professionnelles et leurs outils d'apprentissage en fonction d'un support numérique.

PISTES D'OPTIMISATION

- Actualiser les normes professionnelles et transformer les Régimes de qualification à partir de critères de priorisation à convenir
- Favoriser l'utilisation du mode numérique dans les nouveaux gabarits des outils d'apprentissage du PAMT en promouvant le développement de la qualification en ligne

66. Benoit DOSTIE, Geneviève DUFOUR et Marius VIGNE, *La formation liée à l'emploi dans un contexte de transformation numérique : état de situation*, 2021, p. 30.

67. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2020.

68. AVISEO CONSEIL ET LÉGER, *Portrait 360° des aspirations de la main-d'œuvre*, Commission des partenaires du marché du travail, 2020, p. 2.

CHAPITRE 6 OPPORTUNITÉ DE MAINTENIR LA LOI SUR LES COMPÉTENCES EN VIGUEUR OU DE LA MODIFIER

Les chapitres précédents ont abordé le contexte du marché du travail et de la formation continue de la main-d'œuvre québécoise, ainsi que les leviers de mise en œuvre de celle-ci. Le chapitre sur l'opportunité de maintenir la loi sur les compétences en vigueur ou de la modifier aborde, quant à lui, les principaux enjeux liés au contexte, de même que l'objectif commun à mettre de l'avant pour le prochain quinquennat. Ceux-ci ont fait l'objet d'un consensus auprès des partenaires de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ces enjeux et cet objectif ont permis de proposer plusieurs actions potentielles au cours des prochaines années, qui sont détaillées à la fin de ce chapitre. Avant de proposer des pistes d'avenir, le chapitre expose les recommandations des partenaires de la CPMT sur le dispositif d'investissement en développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

ENJEUX

Les pouvoirs publics, incluant ceux du Québec, sont confrontés à des défis multiples liés à la main-d'œuvre et à ses compétences. En fonction des constats tirés de l'analyse du contexte du marché du travail et de la formation continue de la main-d'œuvre, la CPMT a convenu que les enjeux suivants devaient être particulièrement pris en compte dans la mise en œuvre de la loi sur les compétences :

- Des transformations majeures du marché du travail opèrent en simultané (démographique, technologique, verte);
- Un retard de productivité du travail est observé au Québec par rapport à d'autres juridictions;
- La pénurie de main-d'œuvre risque de perdurer durant les prochaines décennies;
- Une augmentation des coûts de fonctionnement est constatée, notamment dans les PME, en raison de l'inflation;
- Les niveaux de littératie, de numératie et de littératie numérique sont préoccupants au Québec;
- Il y a une tendance à la baisse des emplois peu qualifiés, et les emplois qui exigent habituellement un diplôme collégial ou universitaire continueront d'être les principaux moteurs de la croissance;
- Les transitions professionnelles sollicitent le développement de nouvelles compétences;
- La perception d'utilité de la formation et la conscience des besoins de compétences sont à améliorer;
- Un écart peut être observé dans l'accès à la formation continue selon les types de postes, les secteurs, la scolarité antérieure des travailleuses et des travailleurs et les groupes sous-représentés sur le marché du travail. Certaines catégories de travailleuses et travailleurs ne bénéficient donc pas de la formation continue dont ils auraient besoin;

- Les petites organisations forment moins que les grandes et ont besoin davantage d'accompagnement;
- Un phénomène d'effritement des compétences se présente au fil du temps;
- L'écosystème de formation continue de la main-d'œuvre est complexe et l'offre de formation continue est fragmentée (parties prenantes, lieux, modes, outils), ce qui amène des défis liés à la qualité, à la cohérence et à la promotion de l'offre, ainsi que des défis de reconnaissance des acquis et des compétences;
- La reconnaissance des compétences pourrait être améliorée auprès de la main-d'œuvre;
- Des mécanismes incitatifs pour les employeurs et la main-d'œuvre n'ont pas fait l'objet d'une analyse jusqu'à présent.

OBJECTIF COMMUN

La CPMT reconnaît l'importance de développer une culture de formation continue de la main-d'œuvre au Québec et de développer les meilleurs outils pour y parvenir. Elle considère également qu'il est important de travailler ensemble, afin de développer les meilleurs outils pour soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre.

En fonction des enjeux précédemment cités, un objectif commun a été défini pour l'avenir :

Accentuer le recours au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour soutenir la prospérité du Québec, tant économique que sociale.

DISPOSITIF D'INVESTISSEMENT EN DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'objet de la loi sur les compétences est pertinent et il permet notamment le travail en commun des partenaires du marché du travail pour orienter les actions de développement et de reconnaissance des compétences, ce qui concorde avec les meilleures pratiques selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 2019, 2020)⁶⁹. De plus, le *Rapport d'évaluation de la mesure des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* tend à démontrer qu'elle favorise la formation en milieu de travail. Plusieurs de ses leviers de mise en œuvre participent à l'atteinte de ses objectifs et font consensus auprès de la CPMT.

69. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Stratégie 2019 de l'OCDE sur les compétences : Des compétences pour construire un avenir meilleur*, 2019 et OCDE, *Strengthening the Governance of Skills Systems: Lessons from Six OECD Countries*, 2019.

Toutefois, il ne s'est pas dégagé de consensus entre les partenaires de la CPMT sur le dispositif d'investissement en développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Certains partenaires de la CPMT souhaitent assouplir ou abolir le dispositif et y joindre des incitatifs, financés par des fonds publics, alors que les autres partenaires de la CPMT souhaitent plutôt l'élargir ou le renforcer. En outre, les partenaires de la CPMT ne s'entendaient pas sur un dispositif alternatif de financement. Ainsi, les partenaires de la CPMT souhaitent davantage d'informations et d'analyses stratégiques sur les options prometteuses et pertinentes en contexte québécois. Jusqu'à ce qu'une option faisant consensus soit identifiée, le maintien du dispositif actuel et du seuil d'assujettissement à 2 M\$ est recommandé par les partenaires de la CPMT. De plus, les partenaires de la CPMT recommandent

- d'élaborer un plan de recherche et d'analyse en fonction des besoins stratégiques des partenaires du marché du travail pour explorer des dispositifs et initiatives les plus porteurs et pertinents, notamment des mécanismes incitatifs (p. ex. : compte individuel de formation ou régime d'épargne de formation continue, crédit d'impôt, soutien financier à la main-d'œuvre, conciliation famille-travail-études, soutien pour intégrer une culture de formation continue en entreprise);
- de tenir une conversation stratégique afin que les partenaires déterminent les priorités en vue de l'élaboration du plan de travail incluant le plan de recherche;
- d'abolir la Déclaration des activités de formation (DAF), l'une des deux obligations de reddition de comptes des employeurs assujettis à la loi sur les compétences;
- de bonifier l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ) en collaboration avec les partenaires du marché du travail et d'en augmenter la fréquence;
- d'assurer un arrimage entre les actions identifiées dans le rapport quinquennal et la nouvelle planification stratégique de la CPMT 2024-2029 en tenant compte des enjeux de productivité, ainsi que des transformations technologiques et de la transition verte;
- de suivre en continu l'avancement des travaux;
- de produire un bilan et les recommandations concernant les perspectives pour des mesures alternatives ou pour la bonification du système actuel et de le déposer à la ministre au mi-quinquennat.

En parallèle, le dispositif actuel devrait être optimisé parce que les formalités normatives, réglementaires et administratives peuvent poser problème aux employeurs. La reddition de comptes prouvant que l'investissement requis a été fait peut être un défi pour les employeurs n'ayant pas les ressources utiles, telles que les ressources spécialisées en ressources humaines et un système de gestion des apprentissages qui facilite le suivi des activités de formation. Des pistes d'optimisation du dispositif sont proposées dans les pistes d'avenir présentées dans la section suivante.

Bien que les partenaires de la CPMT recommandent une analyse plus approfondie de ce dispositif, un consensus sur des pistes d'avenir potentielles a été établi. Elles sont présentées dans la section qui suit.

PISTES D'AVENIR

Les actions phares, axes d'intervention et actions présentées dans cette section sont appuyés par la CPMT et visent à répondre aux enjeux et à l'objectif commun identifiés précédemment. Ils feront l'objet d'un plan de mise en œuvre qui sera discuté à la CPMT après le dépôt de ce rapport. Ainsi, un exercice de priorisation aura lieu afin de rapidement mettre en œuvre les premières actions. Le plan de mise en œuvre comprend

- des actions phares ambitieuses, notamment des outils structurants s'adressant à la main-d'œuvre actuelle et future;
- sept axes d'intervention qui répondent aux préoccupations soulevées lors de la rédaction de ce rapport, des nouveautés, de même que des actions visant l'optimisation des leviers de la Loi, y compris le dispositif de la loi sur les compétences portant sur l'investissement en développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

ACTIONS PHARES

Les enjeux du XXI^e siècle incitent à agir dans une perspective de long terme. Pour préparer les organisations et adapter la main-d'œuvre aux transitions majeures du marché du travail en cours et qui prendront de l'ampleur au cours de la décennie, trois actions phares sont proposées. Elles seront amorcées en concertation avec la CPMT et en collaboration avec les ministères et organismes concernés. Ces actions permettent

- d'orienter les décisions de différents ministères et organismes vers les meilleurs choix collectifs;
- de donner une visibilité aux compétences, ainsi qu'à la formation continue, en faisant en sorte qu'elle soit valorisante, qualifiante et transférable, par exemple, en renforçant les systèmes de validation et de certification des compétences;
- de rendre disponibles des outils sur les compétences grandement utiles à la main-d'œuvre et aux organisations;
- de générer des efforts accrus pour stimuler la main-d'œuvre et les employeurs à participer à la formation continue;
- de maintenir les compétences de la main-d'œuvre à jour, de les rehausser, ou encore de requalifier la main-d'œuvre.

Les actions phares sont décrites dans l'encadré qui suit.

1 CADRE NATIONAL DES COMPÉTENCES

- Cet outil de référence à portée nationale permet de recenser, d'organiser, de cibler et de définir la nature des compétences pouvant être acquises à travers un parcours de formation et d'emploi;
- Les compétences requises pour occuper un emploi et s'y maintenir se retrouvent au centre de cet outil (compétences de littératie, de numératie et de littératie numérique, techniques et spécifiques, humaines ou *soft skills*, par exemple);
- Le langage commun en matière de compétences de la main-d'œuvre adopté par les parties prenantes vise un meilleur arrimage avec la formation de la main-d'œuvre.

2 CARNET DE COMPÉTENCES

- À partir d'un référentiel national, soit un cadre général à l'intérieur duquel sont répertoriées les compétences, ce carnet (aussi appelé *portefeuille* ou *portefolio de compétences*) permet de mettre en valeur les compétences qui ont été acquises par la main-d'œuvre actuelle et future à travers le parcours de formation et d'emploi;
- Avec cette « carte de visite » les employeurs peuvent déterminer si les compétences recherchées sont au rendez-vous;
- L'outil permet éventuellement d'observer l'écart entre les compétences actuelles et les compétences demandées;
- L'outil peut ensuite faire partie d'un portail intégré permettant de construire son carnet et le mettre à jour, de visualiser l'offre de formation, de services et d'emplois, d'y trouver de l'information sur le marché du travail et potentiellement réaliser certaines démarches, comme l'inscription à des formations. Il offre ainsi une vue d'ensemble, un accompagnement intéressant et de réelles possibilités d'intégration et d'évolution sur le marché du travail.

3 POLITIQUE GOUVERNEMENTALE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION CONTINUE

- La CPMT, comme organisation ayant un rôle-conseil auprès de ministères, recommande l'élaboration d'une nouvelle politique;
- La nouvelle politique peut correspondre aux besoins actuels de maintien, de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- Elle peut être liée notamment à la résolution des enjeux de littératie, de numératie et de littératie numérique;
- Elle peut permettre d'améliorer l'accès à une diversité de lieux d'éducation et de formation.

AXES ET ACTIONS 2023-2028

Les axes d'intervention proposés et actions potentielles suivantes sont issus du contexte dans lequel s'inscrit la loi sur les compétences, des résultats de celle-ci, de son analyse stratégique, des enjeux identifiés et des bonnes pratiques de la littérature. Le tableau suivant comprend sept axes d'intervention et 33 actions à envisager, dont 15 actions représentant une nouveauté et 18 actions visant l'optimisation des leviers de mise en œuvre de la loi sur les compétences. Plusieurs de ces actions seront priorisées dans le cadre de l'élaboration du plan de mise en œuvre qui sera convenu en 2023.

AXES	ACTIONS
1. Maintien, développement, reconnaissance des compétences en continu	Nouveautés 1- Évaluer la possibilité d'établir des mécanismes et critères de qualité de la formation 2- Analyser l'opportunité de créer d'autres incitatifs pour la formation continue de la main-d'œuvre (individuels et organisationnels) 3- Ajouter le maintien des compétences et le rehaussement de la productivité aux objectifs de la loi sur les compétences Pistes d'optimisation⁷⁰ 4- Revisiter les activités de formation pour lesquelles des dépenses de formation sont admissibles afin de s'assurer qu'elles soient qualifiantes et transférables 5- Rendre accessible l'expertise des CSMO développée au moyen des trois pôles d'expertise en information sur le marché du travail, en transition verte et en transformations technologiques 6- Élargir les secteurs couverts par l'intervention sectorielle et mettre à jour la délimitation sectorielle en vertu des orientations de la nouvelle politique, en concertation avec les parties prenantes 7- Contribuer, au moyen du FDRCMO et d'actions de développement des compétences de la main-d'œuvre, à répondre aux besoins du marché du travail, tout en participant au succès de stratégies de développement économique gouvernementales et aux initiatives gouvernementales concernant l'augmentation de la productivité des entreprises 8- Évaluer la possibilité de permettre le remboursement de frais de recrutement d'entreprises et de la main-d'œuvre participant aux projets 9- Soutenir le développement de projets multisectoriels, interrégionaux et transversaux des CSMO 10- Actualiser les normes professionnelles et transformer les Régimes de qualification à partir de critères de priorisation à convenir 11- Favoriser l'utilisation du mode numérique dans les nouveaux gabarits des outils d'apprentissage du PAMT⁷¹ en promouvant le développement de la qualification en ligne 12- Partager les résultats et livrables de projets innovants sur le maintien, le rehaussement et la reconnaissance des compétences et la requalification auprès de la CPMT, et favoriser le réinvestissement des apprentissages et meilleures pratiques de ces projets (FDRCMO et FDMT)⁷²

70. Les pistes d'optimisation évoquées dans les chapitres sur les leviers de mise en œuvre de la loi sur les compétences, soit le Dispositif de la loi sur les compétences portant sur l'investissement en développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et leurs attributions, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), ainsi que le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, sont intégrées au tableau.

71. Programme d'apprentissage en milieu de travail.

72. Fonds de développement du marché du travail.

AXES	ACTIONS
2. Littératie, numératie et littératie numérique	Nouveauté 13- Favoriser l'utilisation de diagnostics et de modules de rehaussement de la littératie, numératie, littératie numérique dans les projets soumis dans les programmes du FDRCMO et du FDMT (approche systématique) Piste d'optimisation 14- Évaluer la possibilité d'adopter une pondération majorée pour certaines catégories prioritaires de dépenses de formation admissibles, par exemple, les dépenses effectuées pour des activités de formation en littératie, en numératie et en littératie numérique
3. Accessibilité • Petites organisations • Main-d'œuvre peu qualifiée • Groupes sous-représentés sur le marché du travail	Nouveautés 15- Développer un guide des critères de choix d'une formation à distance et des mécanismes pour favoriser l'accès aux plateformes de formation en ligne 16- Proposer des mécanismes pour augmenter la proportion de projets visant les petites organisations, la main-d'œuvre peu qualifiée qui ne sollicite pas de formations et les groupes sous-représentés du marché du travail dans les programmes du FDRCMO et du FDMT Piste d'optimisation 17- Évaluer la possibilité d'adopter une pondération majorée pour certaines catégories prioritaires de dépenses de formation admissibles, par exemple, les dépenses effectuées pour la main-d'œuvre de 45 ans et plus ou pour des groupes ayant peu accès à la formation
4. Accompagnement • Organisations • Main-d'œuvre	Nouveautés 18- Renforcer l'accompagnement en gestion prévisionnelle des compétences de la main-d'œuvre 19- Bonifier les services d'accompagnement des entreprises dans les secteurs prioritaires, des entreprises à faible productivité et ayant de faibles niveaux de compétences 20- Bonifier les services de soutien au maintien durable en emploi de la main-d'œuvre ayant moins accès à la formation continue (p. ex. : groupes sous-représentés sur le marché du travail, main-d'œuvre peu scolarisée) Piste d'optimisation 21- Poursuivre l'admissibilité de projets visant le maintien en emploi et l'intégration professionnelle de groupes sous-représentés sur le marché du travail dans le FDRCMO (p. ex. : dans les régions et secteurs d'activité ayant des besoins de main-d'œuvre criants)
5. Promotion et sensibilisation	Nouveautés 22- Réaliser une campagne nationale de promotion de la formation continue de la main-d'œuvre 23- Sensibiliser les organisations aux bénéfices de la reconnaissance et du rehaussement des compétences de la main-d'œuvre peu qualifiée Piste d'optimisation 24- Poursuivre la promotion de programmes et d'appels de projets du FDRCMO

AXES	ACTIONS
6. Recherche, évaluation et suivi	Nouveautés 25- Se doter d'un plan de recherche (feuille de route) en fonction des besoins d'information stratégiques, comprenant notamment les dispositifs alternatifs 26- Reproduire l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ) et y intégrer des thèmes complémentaires précédemment couverts par la Déclaration des activités de formation (DAF) 27- Réaliser un suivi de la mise en œuvre du plan auprès de la CPMT 28- Réaliser un rapport sur les effets de la loi sur les compétences avant le prochain rapport quinquennal Pistes d'optimisation 29- Inclure les programmes du FDRCMO et les effets de la politique d'intervention sectorielle dans le plan triennal d'évaluation du Ministère 30- Apprécier les résultats atteints par les CSMO en fonction de nouveaux indicateurs de suivi, portant sur les priorités de la CPMT et du Ministère
7. Allègement réglementaire et administratif	Pistes d'optimisation 31- Abolir la Déclaration des activités de formation (DAF), l'une des deux obligations de reddition de comptes des employeurs assujettis à la loi sur les compétences 32- Actualiser les dépenses de formation admissibles en tenant compte des objectifs de la loi sur les compétences, des nouveaux outils technologiques et des nouveaux modes de formation 33- Simplifier le processus de comptabilisation des dépenses de formation admissibles afin de réduire les efforts administratifs des employeurs aux fins de formation

CONCLUSION

La ministre de l'Emploi a l'obligation de déposer au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la loi sur les compétences et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Le rapport est déposé à l'Assemblée nationale.

Lors de l'élaboration du rapport quinquennal 2018-2023, la ministre a pu compter sur l'engagement des leaders patronaux et syndicaux, ainsi que des réseaux de l'éducation et des réseaux communautaires de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui portent ensemble l'ambition d'accentuer le recours au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour soutenir la prospérité du Québec, tant économique que sociale. La qualité des propositions découlant des échanges avec les partenaires de la CPMT a incité la ministre de l'Emploi à inscrire l'ensemble de ces propositions dans son rapport.

Les années à venir seront riches en défis. Simultanément, les forces de l'écosystème québécois de formation continue de la main-d'œuvre continueront d'influencer l'avenir de la main-d'œuvre québécoise.

BIBLIOGRAPHIE

AVISEO CONSEIL ET LÉGER. *Portrait 360° des aspirations de la main-d'œuvre*, Québec, 2020, Commission des partenaires du marché du travail, 37 p. [https://www.cpmpt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmpt/Publications/RA_portrait_360_aspirations_main_doeuvre_CPMT.pdf].

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. « Développement des compétences », Québec. [<https://www.cpmpt.gouv.qc.ca/la-cpmpt-et-ses-partenaires/la-cpmpt/champs-d'intervention/developpement-des-competences/>].

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Plan stratégique 2020-2024*, 35 p. [https://www.cpmpt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmpt/Publications/PL_strategique_CPMT_2020-2024.pdf].

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Politique d'intervention sectorielle : Une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*, Québec, 2023, 28 p. [https://www.cpmpt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmpt/Publications/PO_intervention_sectorielle_CPMT.pdf].

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Se préparer à un marché du travail en transformation : Référentiel québécois des compétences du futur*, Québec. [https://www.cpmpt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmpt/Publications/RA_referentiel_CPMT.pdf].

DOSTIE, Benoit, Geneviève DUFOR et Marius VIGNE. *La formation liée à l'emploi dans un contexte de transformation numérique : état de situation*, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, Québec, 2021, 65 p. [<https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2021RP-21.pdf>].

FONDATION POUR L'ALPHABÉTISATION. « Littératie au Québec : un portrait préoccupant malgré la progression », 8 septembre 2022. [<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/litteratie-au-quebec-un-portrait-preoccupant-malgre-la-progression-884802620.html>].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Produit intérieur brut réel par industrie, aux prix de base, données désaisonnalisées et annualisées », mise à jour le 28 mars 2023. [https://statistique.quebec.ca/fr/document/produit-interieur-brut-par-industrie-au-quebec/tableau/produit-interieur-brut-reel-par-industrie-aux-prix-de-base-donnees-desaisonnees-et-annualisees-quebec#tri_es=00].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, Institut de la statistique du Québec, 2018, 58 p.

LANGLOIS, Pierre. *Projection de l'indice de littératie au Québec en 2022 : un progrès qui met en lumière un enjeu important*, Fondation pour l'alphabétisation, 2022, p. 2. [https://fondationalphabetisation.org/wp-content/uploads/2022/09/FPAL33_AlphaReussite5_Etude_20220907.pdf].

THE CONFERENCE BOARD OF CANADA. *Adultes ayant des compétences insuffisantes en littératie*. [<https://www.conferenceboard.ca/hcp/adlt-lowlit-fr.aspx>].

LJD CONSEILS. *Cartographie de l'écosystème de la formation continue : vue d'ensemble*, Commission des partenaires du marché du travail, 2022, 104 p.

MICHAILLAT, Pascal et Emmanuel SAEZ. $u^* = \sqrt{uv}$, NBER Working Paper 30211, 2022, 31 p. [<https://www.nber.org/papers/w30211>].

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'INNOVATION. *Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif 2020-2025*, Gouvernement du Québec, 2021, 116 p. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/economie/publications-adm/plans-action/PL-plan-action-allegement-2020-2025.pdf>].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, 2002, 43 p. [<http://www.education.gouv.qc.ca/enseignants/dossiers/formation-des-adultes/politique-gouvernementale-deducation-des-adultes-et-de-formation-continue>].

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Rapport d'évaluation de la mesure des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Gouvernement du Québec, Secteur de la gouvernance et de la performance organisationnelle, 2020, 44 p. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/RAP_EV_Loi_Developpement_Reconnaissance_MaindOeuvre.pdf].

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Rapport d'activité 2021-2022 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Gouvernement du Québec, 2022, 74 p. [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_FDRCMO_2021-2022_CPMT.pdf].

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Données 2022-2023 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Direction du développement de la main-d'œuvre.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Nombre de certificats de qualification professionnelle émis*, Direction du pilotage opérationnel et Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES. *Plan pour une économie verte 2030*, 2020, 128 p. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/environnement/publications-adm/plan-economie-verte/plan-economie-verte-2030.pdf>].

MINISTÈRE DES FINANCES. *Budget 2022-2023*, Gouvernement du Québec, 2022. [http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2022-2023/documents/Budget2223_PlanBudgetaire.pdf].

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Sondage auprès d'entreprises qui ont utilisé le PAMT*, Direction de planification et de la reddition de comptes, 2021.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Mémoire à la CPMT : bilan des redditions de comptes 2020-2021*, 3 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : Rapport quinquennal 2013-2018*, Gouvernement du Québec, 2019, 175 p. [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_quinquennal_CPMT_2013-2018.pdf].

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Rapport d'activité 2018-2019 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Gouvernement du Québec, 2019, 206 p. [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_activite_FDRCMO_CPMT_2018-2019.pdf].

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Rapport d'activité 2019-2020 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Gouvernement du Québec, 2020, 140 p. [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_activite_FDRCMO_CPMT_2019-2020.pdf].

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Rapport d'activité 2020-2021 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Gouvernement du Québec, 2021, 125 p. [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_activite_FDRCMO_CPMT_2020-2021.pdf].

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *L'importance des compétences : Résultats supplémentaires de l'évaluation des compétences des adultes*, Paris, 2020, p. 18. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/l-importance-des-competences_176f15d3-fr].

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2021 : Se former pour la vie*, Éditions OCDE, Paris, 2020, 247 p. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/perspectives-de-l-ocde-sur-les-competences-2021_fc97e6d3-fr].

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Stratégie 2019 de l'OCDE sur les compétences : Des compétences pour construire un avenir meilleur*, 2019, Éditions OCDE, Paris. [<https://doi.org/10.1787/9789264313859-fr>].

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Strengthening the Governance of Skills Systems: Lessons from Six OECD Countries*, 2019, Éditions OCDE, Paris. [<https://www.oecd.org/publications/strengthening-the-governance-of-skills-systems-3a4bb6ea-en.htm>].

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Upskilling SMEs: How governments fund training and consulting. Comparing expériences from Asia, Europe and North America*, Genève, 2017, 68 p. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_609267.pdf].

QUÉBEC. *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* : RLRQ, chapitre D-8.3, à jour au 1^{er} janvier 2023 [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2023.

QUÉBEC. *Règlement sur la détermination de la masse salariale*, chapitre D-8.3, r. 4, à jour au 1^{er} décembre 2022 [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2023.

QUÉBEC. *Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation*, chapitre D-8.3, r. 5, à jour au 1^{er} décembre 2022 [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2023.

QUÉBEC. *Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation*, chapitre D-8.3, r. 01, à jour au 1^{er} décembre 2022 [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2023.

QUÉBEC. *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, chapitre D-8.3, r. 3, à jour au 1^{er} décembre 2022 [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2023.

SIMARD, Michel. *Comprendre et intervenir auprès des étudiants en situation de sous-compétences en littératie au collégial*, Centre de recherche et d'expertise en multilittératie des adultes. [https://clg.qc.ca/wp-content/uploads/2022/11/Pre_sentation_Michel_Simard_REPFRAN_1er_avril_2021.pdf].

STATISTIQUE CANADA. *Comptes de la productivité*, 2021. [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/plX_f.pl?Function=getThemeSV&Pltem_Id=97413&PCE_Id=471&PCE_Start=01010001&Cltem_Id=97413&CCE_Id=483&CCE_Start=01010001&lang=fr].

STATISTIQUE CANADA. *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2017. [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3251].

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, 2023. [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701].

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2022, [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5217].

STATISTIQUE CANADA. « Le Canada est en tête des pays du G7 pour ce qui est de la main-d'œuvre la plus scolarisée, grâce aux immigrants, aux jeunes adultes et à un solide secteur collégial, mais il subit des pertes importantes de titulaires de certificats d'apprenti dans les principaux domaines de métiers », 2022. [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221130/dq221130a-fra.htm].

STATISTIQUE CANADA. *Recensement de la population*, 2021, [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3901].

VAN EERD et GUO. « Jobs Will Be Very Different in 10 Years », dans Le Conférence Board du Canada et le Centre des Compétences futures « Besoins en matière de compétences numériques pour aujourd'hui et demain, perspective sectorielle des employeurs et des dirigeants au Canada », 2022, p. 6. [https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/10/CCF_digital-skills-for-today-and-tomorrow_FR.pdf].

WHITING, Kate. « Voici les dix principales compétences professionnelles de demain – et le temps qu'il faut pour les acquérir », publié le 20 octobre 2020. [<https://fr.weforum.org/agenda/2020/10/voici-les-dix-principales-competences-professionnelles-de-demain-et-le-temps-qu'il-faut-pour-les-acquerir>].

