

Rapport des activités du Conseil emploi métropole 2024-2025



Produit par :

Secrétariat général du Conseil emploi métropole
655, rue Parthenais, 3^e étage
Montréal (Québec) H2K 3R7

Courriel : cem.secretariat@mess.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025
ISBN : 978-2-555-01994-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec – 2025

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

TABLE DES MATIÈRES

1	LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE.....	1
1.1.	LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE EN BREF	2
1.2	FAITS SAILLANTS 2024-2025.....	4
2	LES RÉALISATIONS DU PLAN STRATÉGIQUE 2021-2024 DURANT L'ANNÉE 2024-2025.....	5
2.1	PLAN STRATÉGIQUE – ORIENTATION 1 : FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DANS LA MÉTROPOLE, EN APPUI À SES SECTEURS D'EXCELLENCE ET SON CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE SPÉCIFIQUE	7
2.2	PLAN STRATÉGIQUE – ORIENTATION 2 : REHAUSSER LES COMPÉTENCES DES GESTIONNAIRES DANS LA RMR DE MONTRÉAL	12
2.3	PLAN STRATÉGIQUE – ORIENTATION 3 : ACCROÎTRE LA MOBILISATION DES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR UNE VISION MÉTROPOLITAINE DES DÉFIS RENCONTRÉS ET DES ACTIONS À METTRE EN PLACE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	14
2.4.	BILAN DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2024 AU 31 MARS 2025.....	16
3	ANNEXES	17
3.1	LES MEMBRES DU CEM AU 31 MARS 2025	18
3.2	PROJETS RÉALISÉS OU EN COURS DE RÉALISATION EN 2024-2025	19
3.3	TABLEAU DU BILAN DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2024 AU 31 MARS 2025.....	20

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Madame Pascale Déry
Ministre de l'Emploi
Ministre responsable de la région de Lanaudière



Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport des activités du Conseil emploi métropole 2024-2025*. Comme pour les trois éditions précédentes, ce rapport s'inscrit dans un contexte de transformation du marché du travail. En 2024, dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal, on dénombrait 2 360 400 personnes en emploi, et ce nombre représente 51,7 % des emplois au Québec.

Ce rapport expose l'ensemble des réalisations et des projets soutenus par le CEM au cours de l'année 2024-2025, ainsi qu'un bilan complet des réalisations liées à son Plan stratégique 2021-2024.

En effet, l'année 2024-2025 marque la finalité de la réalisation du plan stratégique 2021-2024 du CEM. Vingt et un projets porteurs, dont certains sont encore en cours de réalisation, ont été soutenus en concordance avec les trois orientations de ce plan stratégique : favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi dans la métropole, rehausser les compétences des gestionnaires et renforcer la vision métropolitaine du marché du travail. Parmi ces projets, six découlent de l'appel de projets pour augmenter la présence des femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), et ce, depuis l'étape de la formation jusqu'à celle de la transition vers le marché du travail. De plus, quatre projets s'inscrivent dans l'appel de projets pour soutenir le déploiement, l'adaptation et l'intégration de l'intelligence artificielle au sein du marché du travail de la région métropolitaine de recensement de Montréal.

Au cours de l'année 2024-2025, le CEM et ses partenaires du marché du travail métropolitain ont su mettre de l'avant la RMR de Montréal par leur contribution active à trouver des solutions durables aux enjeux liés à l'emploi et à la main-d'œuvre. Le Plan d'action métropolitain en emploi en aérospatiale 2025-2028 du CEM est un exemple concret de stratégie d'intervention fondée sur la force de ses actions de concertation. Le CEM réalise ainsi sa mission d'assumer une expertise métropolitaine et d'agir en concertation pour proposer des solutions qui optimisent l'adéquation formation-compétences-emploi dans la RMR de Montréal.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma considération respectueuse.

Le président du Conseil emploi métropole,

Jean Lortie

1

LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE

1.1. LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE EN BREF

Le CEM est le plus grand regroupement de représentants du marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Le CEM réunit ses membres et ses partenaires autour des grands enjeux métropolitains de l'emploi. Par la force de la concertation, il propose des stratégies d'action et conseille la Commission des partenaires du marché du travail et la ministre de l'Emploi.

LA MISSION

Assumer une expertise métropolitaine et agir en concertation pour proposer des solutions qui optimisent l'adéquation formation-compétences-emploi dans la RMR de Montréal.

LA VISION

Le CEM souhaite être un acteur incontournable pour un marché du travail de la RMR de Montréal inclusif, prospère et attractif sur la scène internationale.

LES VALEURS

- La connaissance
- La concertation
- L'innovation

LE MANDAT

- Définir les problématiques du marché du travail métropolitain en fonction des grandes stratégies du développement de l'économie métropolitaine et soutenir des initiatives visant à y répondre.
- Conseiller la Commission des partenaires du marché du travail et la ministre de l'Emploi quant à la planification, la coordination et la mise en œuvre des stratégies d'action relatives à des problématiques du marché du travail métropolitain
 - en consultant les réseaux métropolitains;
 - en favorisant la concertation et la collaboration des organismes métropolitains liés au marché du travail;
 - en menant des travaux de réflexion, d'analyse et de recherche liés à la dynamique du marché du travail métropolitain, notamment dans un contexte international.
- Fournir des avis et des recommandations au gouvernement et à la Commission des partenaires du marché du travail pour assurer le rayonnement de la métropole sur la scène canadienne et internationale en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.
- Proposer à la ministre de l'Emploi et à la Commission des partenaires du marché du travail des stratégies d'intervention favorisant la résolution des problématiques du marché du travail métropolitain, notamment pour assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre métropolitaine.
- Susciter l'adhésion des partenaires du marché du travail à la vision métropolitaine du développement de la main-d'œuvre et favoriser leur mobilisation autour de cet enjeu.
- Assurer une liaison avec les instances métropolitaines ministérielles et interministérielles.

LES SÉANCES

Le CEM se réunit de quatre à six fois par année pour discuter des enjeux en emploi de la RMR de Montréal.

Il compte 17 membres :

- huit (8) représentants économiques;
- deux (2) représentants de la main-d'œuvre;
- trois (3) représentants issus du milieu de l'enseignement;
- deux (2) représentants issus du milieu communautaire;
- un président;
- une secrétaire générale, employée du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Il compte également six (6) observateurs sans droit de vote :

- trois (3) représentants issus des ministères provinciaux;
- trois (3) représentants des services de développement économique de villes présentes sur le territoire de la RMR de Montréal.

LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Pour mener à bien son mandat, le CEM peut s'appuyer sur l'équipe de son Secrétariat général. Celui-ci travaille en étroite collaboration avec le Secrétariat de la Commission de partenaires du marché du travail (CPMT), et peut compter sur la collaboration des équipes du ministère de l'Emploi et Solidarité sociale, particulièrement le secteur des services territoriaux à la clientèle.

Chiffres clés pour l'année 2024-2025

Chiffres clés	Description
4	Employés du Secrétariat général du CEM : dirigé par la secrétaire générale et composé d'un économiste métropolitain expert et de deux conseillers aux dossiers métropolitains.
1,9 millions \$	Budget alloué au CEM en provenance du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) pour soutenir des projets qui s'inscrivent dans les orientations du plan stratégique 2021-2024 du CEM.
21	Projets soutenus qui visent à favoriser la prise en charge, par les acteurs concernés, de problématiques auxquelles ils font face en matière d'emploi, en les appuyant dans le développement et l'application de stratégies.
7	Séances du CEM tenues afin de réaliser la mission du CEM.

1.2 FAITS SAILLANTS 2024-2025

- La ministre de l'Emploi de l'époque, madame Kateri Champagne Jourdain, accompagnée de la députée d'Anjou–Louis-Riel, adjointe gouvernementale à la ministre de l'Emploi et à la ministre responsable de la Métropole, madame Karine Boivin Roy, sont venues à la rencontre du CEM au mois de juin 2024. L'objectif de cette rencontre était d'échanger sur des solutions aux grands enjeux métropolitains en emploi.
- Lors du Forum sur l'emploi tenu au mois de février 2025, la ministre de l'Emploi de l'époque a annoncé le mandat octroyé à la députée d'Anjou–Louis-Riel, adjointe gouvernementale à la ministre de l'Emploi et à la ministre responsable de la Métropole, madame Karine Boivin Roy. Considérant le positionnement de madame Boivin Roy, le mandat met de l'avant sa collaboration aux dossiers du CEM.
- Un nouveau membre est accueilli au sein du CEM, monsieur Pierre-Franck Honorin de Montréal International, représentant du secteur économique.
- Depuis le mois de juin 2024, deux représentantes des Premières Nations et des Inuit ont été invitées à assister aux séances du CEM pour une période d'un an. L'objectif visait à leur permettre de se familiariser avec cette instance et d'évaluer dans un second temps leurs volontés d'y demeurer.
- Grâce aux contributions des membres du CEM, notamment Aéro Montréal, ainsi que de ses partenaires, tel le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale du Québec, le Plan d'action métropolitain en emploi en aérospatiale (PAMEA) 2025-2028 a été élaboré et approuvé. Muni d'une enveloppe de 600 000 \$, ce premier chantier prioritaire 2024-2025 du CEM consiste à soutenir la prospérité du secteur d'excellence de l'aérospatiale par des actions d'attraction, de formation et de rétention de main-d'œuvre.
- Le CEM lance un appel de projets visant à soutenir le déploiement, l'adaptation et l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) au sein du marché du travail métropolitain. Ce deuxième chantier prioritaire mènerait au financement de cinq projets novateurs, pour un investissement total de 526 000 \$.
- À la suite de la consultation des cinq Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la RMR de Montréal tenue en 2023-2024, le troisième chantier prioritaire prend forme avec la mise sur pied d'une conversation stratégique entre ces instances et le CEM. Les objectifs visent à accroître le partage d'information et la collaboration dans la mise en œuvre d'actions portant sur des enjeux communs au sein du marché du travail métropolitain. Deux rencontres ont eu lieu, une en octobre 2024 et l'autre en janvier 2025.
- Les travaux d'élaboration de la nouvelle Planification stratégique 2025-2029 du CEM débutent, portés par un groupe de travail comprenant des représentants des secteurs économiques et de la main-d'œuvre ainsi que des milieux de l'éducation et du communautaire.
- Durant l'année 2024-2025, les membres du CEM ont été consultés sur les deux sujets suivants :
 - État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes : diagnostics pour 516 professions
 - Consultations prébudgétaires 2025-2026 en vue d'alimenter le positionnement de la CPMT dans son mémoire au ministère des Finances

2

LES RÉALISATIONS DU PLAN STRATÉGIQUE 2021-2024 DURANT L'ANNÉE 2024-2025

L'année 2024-2025 marque la finalité du plan stratégique 2021-2024 du CEM. Les orientations et les objectifs suivants ont guidé les prises de décisions sur les projets et les actions de la dernière année. Celles-ci comprennent notamment la mise en place de conversations stratégiques entre le CEM et les cinq CRPMT de la RMR de Montréal, l'élaboration d'un plan d'action métropolitain en emploi en aérospatiale 2025-2028 et le lancement d'un appel de projets visant à soutenir le déploiement, l'adaptation et l'intégration de l'IA au sein du marché du travail métropolitain.

Orientation 1 : Favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi dans la métropole, en appui à ses secteurs d'excellence et son contexte socioéconomique spécifique		Résultats 2024-2025
		Nombre de projets soutenus
Objectif 1.1	Développer, dans les secteurs les plus touchés de la région métropolitaine, plusieurs projets pilotes de requalification des travailleuses et des travailleurs et de rehaussement des compétences permettant d'établir les facteurs clés de succès pour un déploiement à plus grande échelle.	2 projets
Objectif 1.2	Assurer, dans les projets du CEM, la prise en compte de la clientèle sous-représentée sur le marché du travail, particulièrement les personnes immigrantes, les femmes et les jeunes.	9 projets
Objectif 1.3	En prenant notamment en compte le contexte de la pandémie de COVID-19 et celui de la pénurie de main-d'œuvre, renforcer l'expertise du CEM sur les défis du marché du travail métropolitain : compétences du futur, immigration, mobilité des travailleuses et des travailleurs, dynamique du centre-ville, secteurs d'excellence, etc.	4 projets
Orientation 2 : Rehausser les compétences des gestionnaires dans la RMR de Montréal		Nombre de projets soutenus
Objectif 2.1	Mettre en place, dans la région métropolitaine, un projet pilote sur la valorisation de la formation continue auprès des gestionnaires ciblant les entreprises et les individus.	1 projet
Objectif 2.2	Mettre en place, dans la région métropolitaine, des projets pilotes sur le rehaussement des compétences des gestionnaires permettant d'établir les facteurs clés de succès pour un déploiement à plus grande échelle.	4 projets
Orientation 3 : Accroître la mobilisation des acteurs du marché du travail pour une vision métropolitaine des défis rencontrés et des actions à mettre en place sur le marché du travail		Nombre d'actions
Objectif 3.1	Augmenter l'effet des avis et des propositions d'amélioration aux mesures et aux programmes du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ceux des ministères qui jouent un rôle sur le marché du travail ainsi que dans l'adéquation formation-compétences-emploi au sein de la RMR de Montréal.	2 actions
Objectif 3.2	Accroître la visibilité des enjeux du marché du travail qui touchent la RMR de Montréal en organisant des événements ou en y participant, et en augmentant l'utilisation d'outils de communication pour partager l'expertise du CEM.	1 projet 3 actions
Objectif 3.3	Assurer une vision commune et partagée des défis, des possibilités et des initiatives en emploi dans la RMR de Montréal.	2 actions

2.1 PLAN STRATÉGIQUE – ORIENTATION 1 : FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DANS LA MÉTROPOLE, EN APPUI À SES SECTEURS D'EXCELLENCE ET SON CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE SPÉCIFIQUE

OBJECTIF 1.1 : DÉVELOPPER, DANS LES SECTEURS LES PLUS TOUCHÉS DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE, PLUSIEURS PROJETS PILOTES DE REQUALIFICATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS ET DE REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES PERMETTANT D'ÉTABLIR LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS POUR UN DÉPLOIEMENT À PLUS GRANDE ÉCHELLE

Au cours de l'année 2024-2025, deux projets répondant à l'objectif 1.1 ont été entamés. L'un d'entre eux est issu de l'appel de projets pour soutenir le déploiement, l'adaptation et l'intégration de l'IA au sein du marché du travail de la RMR de Montréal.

- **Profil apprenant en TI (TechnoCompétences)**

EN COURS

Ce projet vise à identifier les modalités de formation les plus novatrices et efficaces expérimentées avec succès dans le secteur des TI et à réaliser le transfert de ces pratiques porteuses auprès de l'ensemble des organisations de ce milieu. Pour cela, il faut évaluer, dans un premier temps, les besoins des acteurs pour savoir quelles compétences clés sont à cibler afin d'atteindre l'objectif de manière optimale. Dans un second temps, une analyse des pratiques de formation est mise en place pour savoir quel type de formation correspondrait le mieux à des profils en TI. Enfin, la réflexion se porte sur les outils (webinaire, projet-pilote, site Web) à privilégier pour adapter les formations aux besoins des personnes en TI qui travaillent actuellement dans des PME.

- **Développement des compétences IA pour les travailleuses et travailleurs des secteurs en mutation dans la région de Montréal (Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre)**

EN COURS

Ce projet a pour objectif de créer et de mettre en place des outils concrets et accessibles pour responsabiliser l'utilisation de l'IA et identifier les changements induits par l'IA dans les secteurs en mutation de la région de Montréal. Ceci permettra de mieux former la main-d'œuvre concernée pour qu'elle intègre progressivement l'IA dans son environnement de travail. Ces objectifs seront réalisés par la tenue de six ateliers-conférences, par l'établissement de douze diagnostics des talents en intelligence numérique et par la mise en place d'un outil en littératie numérique et de formations en IA avec quatre cours spécialisés.

OBJECTIF 1.2 : ASSURER, DANS LES PROJETS DU CEM, LA PRISE EN COMPTE DE LA CLIENTÈLE SOUS-REPRÉSENTÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, PARTICULIÈREMENT LES PERSONNES IMMIGRANTES, LES FEMMES ET LES JEUNES

Le CEM s'engage à prendre en compte les clientèles éloignées du marché du travail dans les projets subventionnés. Au cours de l'année 2024-2025, les personnes immigrantes et les femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) représentaient les clientèles sous-représentées qui ont été au cœur des projets visant cet objectif. Rappelons que le CEM, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), a lancé en mars 2022 un appel de projets afin d'augmenter la présence des femmes dans les secteurs des STIM, à partir de la formation jusqu'à la transition vers le marché du travail. Cet appel de projets vise à soutenir la mise en œuvre concertée d'initiatives nouvelles ou existantes à l'échelle du Québec et susceptibles de contribuer au succès des parcours de formation qui mènent à l'obtention d'un emploi et qui sont entrepris par des femmes dans les secteurs des STIM, particulièrement celles faisant face à un cumul d'obstacles. Quatre projets découlant de l'appel de projets Femmes en STIM se sont achevés au cours de l'année 2024-2025 et deux sont toujours en cours. Par ailleurs, l'un des projets répondant à cet objectif est issu de l'appel de projets lancé pour soutenir le déploiement, l'adaptation et l'intégration de l'IA au sein du marché du travail de la RMR de Montréal.

• Relève féminine en STIM (Monte dans les STIM) (MontréalRelève)

TERMINÉ

Le projet « Relève féminine en STIM » reposait sur la mise en œuvre d'un parcours de formation de cinq mois offert à 50 participantes. Le parcours était composé des activités suivantes :

- une enquête menée auprès des étudiantes inscrites dans les programmes ciblés des établissements participants pour documenter les aspirations professionnelles et les perceptions des freins à l'accès aux métiers non traditionnels;
- quatre séances de mentorat de 60 minutes, une rencontre avec des étudiantes universitaires inscrites dans des programmes liés aux STIM (accompagnement dans les choix de programme et les demandes d'admission);
- quatre ateliers de formation pour l'acquisition de compétences non techniques utiles aux professions traditionnellement masculines;
- un événement de codéveloppement permettant de mesurer l'effet sur les intérêts professionnels des participantes, leur perception des barrières à l'accès aux métiers non traditionnels et la perception des mentores sur la capacité à impulser une culture de changement au sein de leur secteur économique.

• Découverte immersive des professions et adéquations compétences-emploi (Vocatio)

TERMINÉ

Vocatio souhaite faire découvrir dix professions identifiées comme étant en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre selon [l'État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes : diagnostics pour 516 professions](#). Les capsules vidéo sont produites pour chacune des professions identifiées, et diffusées en mode de réalité virtuelle lors d'une série d'ateliers. Des ateliers ont également été offerts, et le sont toujours, dans les installations des 39 partenaires du projet, principalement des organismes communautaires en accueil et intégration des personnes immigrantes. Un volet d'accompagnement de ces personnes vers l'accès à l'une ou l'autre des professions est également mis en place.

- **Pour davantage de femmes en STIM : rassembler – valoriser – attirer – inspirer (Pôle interordre de Montréal)**

TERMINÉ

Ce projet réintitulé « Les STIM au féminin » visait la réalisation d'une campagne de marketing d'influence qui ciblait les jeunes filles étudiant au secondaire ou au cégep pour susciter ou confirmer leur engagement dans des programmes menant à des carrières dans les STIM. La campagne ciblait les domaines des technologies de l'information et du génie. La création d'une image de marque, la production de vingt capsules vidéo mettant en « vedette » des jeunes femmes scientifiques représentant des professions, des secteurs d'activités et des organisations d'attache variés, la conception et la mise en œuvre d'une campagne de marketing numérique basée sur trois concepts créatifs et l'organisation d'un événement rencontre exclusive avec Sasha Luccioni, d'une conférence et d'un réseautage ont été les activités majeures du projet.

- **À la rencontre de femmes en STIM (Regroupement des cégeps de Montréal)**

TERMINÉ

Mené par le Regroupement des cégeps de Montréal en collaboration avec Concertation Montréal (Mouvement Montréalais les Filles et le Code), L'île du savoir (Festival Eurêka!), et Planétarium Rio Tinto Alcan (Espace pour la vie), le projet « À la rencontre de femmes en STIM » avait pour objectif d'organiser des rencontres entre professionnelles œuvrant dans les STIM et les étudiantes des réseaux collégial et universitaire par l'entremise de conférences dans les établissements scolaires ainsi que de panels et d'ateliers tenus lors d'un événement d'envergure. S'adressant aux étudiantes des 12 cégeps et des 6 universités de Montréal, ainsi qu'aux jeunes femmes issues de la diversité, les activités proposées visaient à augmenter le nombre de femmes évoluant d'un ordre d'enseignement à l'autre (collégial et universitaire) dans des programmes relatifs aux secteurs des STIM, et ce, grâce à des rencontres inspirantes avec des professionnelles œuvrant dans ces secteurs.

- **Nous avons besoin d'elles : les STIM, c'est l'avenir! (Collège d'Alma)**

TERMINÉ

Ce projet visait à mettre en œuvre un programme faisant appel aux deux familles de solution décrites dans les travaux d'Isabelle Collet pour accroître la présence des femmes en STIM : des actions d'information et de promotion ciblant les étudiantes elles-mêmes et des actions systémiques visant le personnel orientant, enseignant et dirigeant des institutions d'enseignement secondaire et postsecondaire. En résumé, les activités consistaient à sensibiliser les élèves du secondaire à l'accès à ce type de formations, mais également à les encourager à rester dans ces formations si tel était leur souhait. Afin d'obtenir les résultats souhaités, il faut également former le personnel enseignant à la pédagogie de l'égalité et encourager leurs directions à ouvrir leurs portes aux femmes dans les STIM en ne faisant aucune discrimination selon le sexe. De plus, il importe de former les établissements d'enseignement dans leur globalité pour qu'ils fassent eux aussi la promotion des inscriptions féminines dans des programmes du domaine des STIM.

- **Femmes en Tech (Collège Bois-de-Boulogne)**

EN COURS

Le projet Femmes en Tech repose sur la mise en œuvre d'un continuum d'activités offertes à des filles et à des femmes de la grande région de Montréal. Ces activités visent à répondre aux besoins précis et distincts dans le temps, soit avant, pendant et après les études collégiales en technologies numériques. Organisé en trois volets, le projet poursuit d'abord l'objectif de promouvoir les métiers technologiques, de communiquer une information adaptée, stimulante et structurante auprès des femmes, jeunes et adultes, et de permettre l'exploration des programmes d'études et des environnements de travail (volet 1 – avant les études : campagne de promotion et camp d'entraînement). Le projet vise ensuite à favoriser la rétention des femmes au sein de ces programmes numériques et à soutenir leurs passages d'un ordre d'enseignement à un autre, c'est-à-dire du secondaire vers le collégial et du collégial vers l'université (volet 2 – pendant les études : visites d'entreprises, concours, lab techno-créatif, ateliers interactifs EDI). Enfin, le projet veut faciliter l'intégration des femmes de l'école vers l'industrie numérique et valoriser l'apport des femmes (volet 3 – après les études : événement Carrières Femmes en Tech).

- **Passeport pour elles (Carrefour jeunesse-emploi de Marquette)**

EN COURS

Ce projet vise à promouvoir les formations et les professions dans le domaine des STIM auprès d'élèves du secondaire 4 et 5 de la RMR de Montréal. Pour joindre la clientèle cible, cette campagne se compose de capsules sur le compte TikTok du CJEM, réseau social privilégié pour attirer l'attention de cette tranche d'âge. Des ateliers-soupers sont également tenus afin que les étudiantes puissent interagir avec des professionnelles des STIM et des enseignants des domaines des STIM. Ces rencontres permettent la formation d'un réseau, notamment avec la création d'un groupe Discord pour faciliter l'interaction entre des étudiantes souhaitant s'orienter dans ce domaine à majorité masculine. Avec l'encadrement de 20 mentores, ce projet vise à augmenter le nombre de femmes obtenant un diplôme dans les domaines des STIM.

- **Innovatrices du futur : formation en IA pour les femmes en recherche d'emploi (L'Enjeu cap sur l'emploi)**

EN COURS

En collaboration avec L'Enjeu cap sur l'emploi, ce projet vise à accroître le développement des compétences en intelligence artificielle des femmes en recherche d'emploi, et leur faciliter l'accès à des ressources technologiques et à des outils en IA. Ainsi, cela permet de promouvoir l'égalité et la diversité de l'utilisation de l'IA en vue du recrutement. Au-delà du volet IA, ce projet consiste à améliorer la confiance et l'autonomie des femmes dans leur recherche d'emploi, mais aussi à encourager leur réinsertion professionnelle et à leur offrir de nouvelles opportunités de carrière. Afin d'atteindre ces objectifs et de donner aux participants l'accès aux outils d'IA et ses ressources ainsi qu'à des événements de sensibilisation, plusieurs activités seront mises en place, dont huit sessions de formation en ligne, des ateliers avec des simulations d'entrevues ainsi que six activités de réseautage et d'échange d'expériences. La finalité du projet est d'établir un partenariat avec dix entreprises au total afin qu'elles s'engagent à recruter des femmes ayant effectué le parcours de formation.

- **Campus Relève (mmode)**

EN COURS

Le projet prévoit une journée immersive de rencontres et de réseautage entre des entreprises du secteur de la mode et les talents prometteurs. L'un des objectifs du projet est de favoriser l'immersion professionnelle pour permettre aux futurs talents de prendre conscience des réalités et des dynamiques dans l'industrie de la mode (processus de production, gestion des équipes et différents rôles professionnels). Le projet vise également à faciliter les connexions professionnelles en créant des occasions de réseautage entre les deux parties et à permettre aux talents d'avoir une vue d'ensemble des possibilités de carrière et des divers rôles au sein de l'industrie afin qu'ils puissent cibler une spécialisation dans le domaine. Les jeunes professionnelles et professionnels pourront bénéficier de conseils afin de bonifier leur employabilité auprès d'expertes et d'experts en ressources humaines également. Du côté des entreprises, ce projet doit leur offrir une visibilité accrue et faire augmenter leur attractivité auprès des futurs talents.

OBJECTIF 1.3 : EN PRENANT NOTAMMENT EN COMPTE LE CONTEXTE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET CELUI DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE, RENFORCER L'EXPERTISE DU CEM SUR LES DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL MÉTROPOLITAIN : COMPÉTENCES DU FUTUR, IMMIGRATION, MOBILITÉ DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS, DYNAMIQUE DU CENTRE-VILLE, SECTEURS D'EXCELLENCE, ETC.

Au cours de l'année 2024-2025, le CEM a subventionné quatre projets répondant à cet objectif, dont un est achevé et trois sont encore en cours et portent sur des enjeux liés à l'emploi, à la formation et à la santé mentale.

- **Santé mentale chez les gestionnaires (Chambre de commerce et d'industrie Thérèse De Blainville)**

TERMINÉ

Les petites et moyennes entreprises ont durement été touchées par la pandémie, ce qui a directement affecté le bien-être des gestionnaires qui les ont maintenues en activité. La croissance économique observée dans la région des Laurentides vient accroître le nombre de gestionnaires touchés par le phénomène. L'étude proposée par la Chambre de commerce et d'industrie Thérèse-De Blainville permet d'identifier les causes principales liées aux problèmes de santé mentale des gestionnaires, ainsi que les connaissances et les compétences nécessaires pour aider leur personnel.

- **Élèves de formation professionnelle recrutés à l'étranger : état des lieux en région métropolitaine (Observatoire de la formation professionnelle du Québec)**

EN COURS

En collaboration avec l'Université du Québec à Montréal et Éducation internationale, l'Observatoire de la formation professionnelle du Québec produit une recherche afin de documenter et d'analyser le parcours des élèves internationaux inscrits en formation professionnelle. Le but de la recherche est de proposer une meilleure réponse à leurs besoins d'information, d'accueil, de soutien et d'intégration et d'identifier les leviers qui facilitent leur expérience dans les centres de formation professionnelle, leur insertion sur le marché du travail et, ultimement, leur participation à l'économie de la région métropolitaine.

- **Bulletins annuels de l'emploi local dans la région métropolitaine de Montréal 2022 à 2025 (Montérégie Économique)**

EN COURS

S'étalant sur une période de deux ans, de 2023 à 2025, ce projet consiste à réaliser des bulletins décrivant l'emploi local dans la RMR de Montréal de l'année précédente. Le projet a quatre objectifs prioritaires : la gestion de la base de données sur l'emploi et la mise en forme des données statistiques, la réalisation d'analyses statistiques du marché du travail métropolitain, la conception d'un bulletin annuel « L'emploi local dans la région métropolitaine de Montréal » et, par la suite, des analyses exploratoires afin de mieux appréhender les différents aspects de la distribution de l'emploi local dans la RMR de Montréal. Montérégie Économique achètera annuellement des bases de données de Statistique Canada qui seront fournies à la Chaire en innovation et développement régional de HEC Montréal, afin qu'ils réalisent l'analyse souhaitée.

- **Projet de recherche sur les compétences liées aux métiers du futur du secteur financier (Finance Montréal)**

EN COURS

Identification des compétences, des habiletés et des qualifications nécessaires pour les différents métiers du secteur financier pour les trois à quatre prochaines années. Ce diagnostic servira de référence pour les travailleuses et travailleurs du secteur financier québécois ainsi que pour les universités du Québec proposant des programmes de formation en finance. Le projet comporte notamment une analyse détaillée exposant les sous-secteurs d'emplois et des compétences liées à ces professions pour établir des recommandations en matière d'adéquation formation-emploi du secteur financier. Cette analyse permettra le maintien de la compétitivité de ce milieu comparé à d'autres secteurs étant donné que 70 % de la main-d'œuvre métropolitaine travaille dans le domaine financier.

2.2 PLAN STRATÉGIQUE – ORIENTATION 2 : REHAUSSER LES COMPÉTENCES DES GESTIONNAIRES DANS LA RMR DE MONTRÉAL

Des six projets subventionnés visant à rehausser les compétences des gestionnaires dans la RMR de Montréal, trois prennent en compte les compétences requises liées au développement de l'IA.

OBJECTIF 2.1 : METTRE EN PLACE UN PROJET PILOTE SUR LA VALORISATION DE LA FORMATION CONTINUE AUPRÈS DES GESTIONNAIRES DANS LA RÉGION MÉTROPOLITAINE CIBLANT LES ENTREPRISES ET LES INDIVIDUS

- **Formation continue des gestionnaires de premier niveau. État des lieux, valorisation et promotion (Regroupement des cégeps de Montréal)**

TERMINÉ

Ce projet s'est matérialisé par la réalisation d'une enquête sur les besoins et les attentes envers la formation continue auprès d'entreprises et de gestionnaires de premier niveau et d'une campagne de valorisation du développement des compétences. Le projet visait les gestionnaires de premier niveau appelés à perfectionner leurs compétences et à promouvoir la formation continue pour le développement des compétences de leur équipe, notamment la capacité d'adaptation aux changements croissants sur le marché du travail. Une page Web de la campagne reprend les principaux messages et présente l'offre publique de tous les ordres d'enseignement.

OBJECTIF 2.2 : METTRE EN PLACE, DANS LA RÉGION MÉTROPOLITAINE, DES PROJETS PILOTES SUR LE REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES DES GESTIONNAIRES PERMETTANT D'ÉTABLIR LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS POUR UN DÉPLOIEMENT À PLUS GRANDE ÉCHELLE

Au cours de l'année 2024-2025, le CEM a subventionné quatre projets répondant à cet objectif, dont un est achevé et trois sont encore en cours.

- **Devenez Gestionnaire 4.0 (Cégep André-Laurendeau)**

TERMINÉ

Pour aider les gestionnaires de la région métropolitaine de Montréal à faire face au défi de l'ère numérique, le Cégep André-Laurendeau, en collaboration avec PME MTL du Grand Sud-Ouest, a développé un parcours de formation élaboré autour des cinq compétences suivantes : les nouvelles pratiques en ressources humaines, la gestion de projet, la gestion du changement, l'amélioration continue ou la production au plus juste ainsi que l'industrie 4.0 ou le virage numérique. Il s'agissait d'offrir un parcours inclusif, participatif et évalué aux gestionnaires, aux chefs d'équipes et d'unités ou encore aux employées et employés visant ces postes. La formation s'adressait en premier lieu aux entreprises du Sud-Ouest de Montréal. L'information a été diffusée par les six antennes du réseau PME MTL, ce qui a également permis d'offrir la formation aux entreprises qui reçoivent des services des filiales de PME MTL sur tout le territoire montréalais.

- **En mode croissance – Compétences (mmode)**

EN COURS

Ce projet consiste à développer et à offrir un programme pilote d'accompagnement et de formation destiné aux gestionnaires de l'écosystème mode et habillement. Il s'agit du premier projet de formation de ce type visant à joindre une nouvelle catégorie de travailleuses et de travailleurs de l'industrie pour tenter de les former aux défis propres à leur secteur. Il cible la formation d'un total de 20 gestionnaires, répartis à l'intérieur de deux cohortes de 10 gestionnaires. Les objectifs sont de susciter l'intérêt de nouvelles personnes envers le secteur et d'améliorer les compétences des gestionnaires déjà présents dans ce milieu. Le projet favorise un espace de discussion où chaque gestionnaire peut partager ses connaissances avec ses pairs et collaborer dans la mise en œuvre de solutions de gestion. Ce projet de formation vise aussi à augmenter la qualification de ce corps de métiers dans des domaines tels que la finance, l'inclusion ou encore la transition verte.

- **Déploiement et intégration responsable de l'IA au sein du marché du travail de la RMR de Montréal (Conseil du patronat du Québec)**

EN COURS

Tenue d'un Forum montréalais sur l'intégration responsable de l'IA afin d'encourager la discussion et les échanges entre les entreprises, les décideurs politiques, les expertes et experts en IA ainsi que les travailleuses et travailleurs. L'autre but de cette rencontre est d'identifier les meilleures pratiques et les défis liés à l'intégration de l'IA tels que l'éthique de l'IA, les effets sur les emplois, la responsabilité sociale des entreprises et les cadres réglementaires. Pour compléter le forum, des ateliers pratiques seront offerts aux gestionnaires souhaitant perfectionner l'utilisation des outils en IA et leur gestion de la transition numérique au sein de leurs équipes. Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) réalisera une étude sur l'IA dans quatre secteurs stratégiques (fabrication, commerce de gros et de détail, finance et assurance, ainsi que transport et entreposage). Enfin, ce projet accueillera la création du Comité IA, sous la responsabilité du CPQ, qui réunira des représentants des secteurs ciblés pour déterminer les ressources existantes et celles qui peuvent être utilisées pour soutenir les secteurs : mise en place d'ateliers pratiques, guide de bonnes pratiques, certification « IA responsable », espaces d'innovation. Enfin, un rapport sectoriel sera produit sur les obstacles qui empêchent de passer à l'action, puis sera diffusé pour aider à orienter les organismes sectoriels dans leur passage à l'action.

- **L'intégration de l'intelligence artificielle dans le secteur de la mode : démystification, tendances et guide pour une adoption réussie (mmode)**

EN COURS

L'objectif premier de ce projet vise à établir un diagnostic complet de l'adoption de l'IA dans les entreprises du secteur de la mode et de l'habillement de la région métropolitaine. Par la suite, un guide pratique sera produit afin d'établir une méthodologie claire, et ainsi soutenir les entreprises dans l'identification de leurs besoins en la matière et l'intégration de l'IA dans leurs processus d'affaires. Premièrement, le rapport intégrera un diagnostic non exhaustif de l'utilisation de l'IA dans le milieu de la mode et de l'habillement, une démystification des concepts liés à l'IA pour les entreprises, ainsi que des exemples concrets d'intégration réussie de l'IA applicables, car déjà observés dans des entreprises similaires. Le guide pratique permettra ensuite d'exposer une méthodologie structurée pour l'intégration de l'IA, y compris des recommandations sur les compétences à développer, les outils à utiliser et les étapes à suivre pour une mise en œuvre efficace de ces technologies dans les processus d'affaires. Enfin, un forum sera organisé pour exposer les résultats du rapport, faire part des tendances observées et des occasions identifiées et encourager le partage de connaissances entre les entreprises du secteur, les expertes et experts en IA et les autres parties prenantes.

2.3 PLAN STRATÉGIQUE – ORIENTATION 3 : ACCROÎTRE LA MOBILISATION DES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR UNE VISION MÉTROPOLITAINE DES DÉFIS RENCONTRÉS ET DES ACTIONS À METTRE EN PLACE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

OBJECTIF 3.1 : AUGMENTER L'EFFET DES AVIS ET DES PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION AUX MESURES ET AUX PROGRAMMES DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET CEUX DES MINISTÈRES QUI JOUENT UN RÔLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AINSI QUE DANS L'ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI AU SEIN DE LA RMR DE MONTRÉAL

Le CEM a réalisé deux actions visant à augmenter les effets de ses activités.

- **État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes (2023-2026) : diagnostics pour 516 professions**

En collaboration avec la CPMT et ses partenaires, dont notamment le CEM, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale établit annuellement des diagnostics portant sur l'état d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes pour les 516 professions du Québec. Ces diagnostics déterminent si une profession est ou sera en déficit, en équilibre ou en surplus de main-d'œuvre disponible pour la période visée.

- **Rencontre avec la ministre de l'Emploi sur les enjeux métropolitains d'emploi et les solutions les plus pertinentes**

La ministre de l'Emploi, madame Kateri Champagne Jourdain, accompagnée de la députée d'Anjou–Louis-Riel, adjointe gouvernementale à la ministre de l'Emploi et adjointe gouvernementale à la ministre responsable de la Métropole, madame Karine Boivin Roy, sont venues à la rencontre du CEM en juin 2024. L'objectif de cette rencontre était d'échanger sur les solutions aux grands enjeux métropolitains en emploi.

OBJECTIF 3.2 : ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL QUI TOUCHENT LA RMR DE MONTRÉAL EN ORGANISANT DES ÉVÉNEMENTS OU EN Y PARTICIPANT, ET EN AUGMENTANT L'UTILISATION D'OUTILS DE COMMUNICATION POUR PARTAGER L'EXPERTISE DU CEM

Afin d'accroître la visibilité des enjeux du marché du travail de la RMR de Montréal, le CEM a contribué à la réalisation d'un projet et de trois actions.

- **Initiative stratégique sur les enjeux de main-d'œuvre (Forum Main-d'œuvre) – (Chambre de commerce du Montréal métropolitain)**

TERMINÉ

La Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) a organisé un événement pour identifier des enjeux prioritaires métropolitains et pouvoir proposer aux gens d'affaires des solutions variées et concrètes, adaptées à la réalité de leur marché. Avec une analyse des besoins et des enjeux du marché du travail métropolitain menée en amont de l'événement, ce projet de concertation visait à mieux encadrer la pénurie de main-d'œuvre et à permettre aux entreprises d'augmenter leur productivité.

- **Bulletin sur le marché du travail de la région métropolitaine de recensement de Montréal**

Le Secrétariat général du CEM partage de façon périodique les faits saillants du marché du travail métropolitain, ancrés dans le champ d'expertise du CEM. Par exemple, le Bulletin sur le marché du travail – Région métropolitaine de recensement de Montréal – 2023 a été publié sur son site le 31 mai 2024. Le bulletin 2024 est en cours de production et sera publié sur notre site Web prochainement.

- **Participation du président au Chantier Main-d'œuvre d'Aéro Montréal**

Dans le cadre de l'élaboration du plan d'action métropolitain en emploi en aérospatiale 2025-2028, le président a pris la parole lors d'une rencontre du Chantier Main-d'œuvre d'Aéro Montréal pour souligner le soutien accordé par le CEM au secteur d'excellence de l'aérospatiale.

- **Élaboration du plan de communication**

Le Secrétariat général du CEM travaille à l'élaboration d'un plan de communication avec l'accompagnement du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'objectif est de cibler des stratégies de communication efficaces visant à faire connaître l'action du CEM et à rehausser la visibilité des enjeux du marché du travail métropolitain.

OBJECTIF 3.3 : ASSURER UNE VISION COMMUNE ET PARTAGÉE DES DÉFIS, DES POSSIBILITÉS ET DES INITIATIVES EN EMPLOI DANS LA RMR DE MONTRÉAL

Des rencontres statutaires destinées à l'arrimage des travaux du CEM à ceux de la CPMT et du secteur des Services à la clientèle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale se tiennent sur une base régulière.

En outre, la participation de l'économiste métropolitain du Secrétariat général du CEM au réseau des économistes régionaux fait aussi partie des actions mises en place pour favoriser une prise en compte accrue de la perspective métropolitaine.

Les actions structurantes suivantes montrent l'engagement du CEM dans la réalisation de l'objectif 3.3.

- **Conversations stratégiques entre les cinq Conseils régionaux des partenaires du marché du travail de la RMR de Montréal et le CEM**

La conversation stratégique mise en place entre ces instances vise à accroître le partage d'information et la collaboration dans la mise en œuvre d'actions visant des enjeux communs au sein du marché du travail métropolitain. Deux rencontres ont eu lieu au cours de l'année 2024-2025, une en octobre 2024 et l'autre en janvier 2025.

- **Élaboration de la nouvelle Planification stratégique 2025-2029**

Durant l'année, le CEM a entamé la démarche de planification stratégique 2025-2029. Un groupe de travail a été constitué par le CEM, et a été mené par le Conseil du patronat du Québec, membre du CEM. Ce groupe réunit des représentants des secteurs économiques et de la main-d'œuvre ainsi que des milieux de l'éducation et du communautaire. Les travaux se poursuivent durant l'année 2025-2026.

2.4. BILAN DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2024 AU 31 MARS 2025

Au tournant de l'année 2024-2025, le CEM a entamé sa nouvelle planification stratégique 2025-2029. Dans ce cadre, un bilan de réalisations de la planification stratégique 2021-2024 a donc été effectué. Grâce au soutien de la ministre de l'Emploi, à la contribution de ses membres et de ses partenaires, et à un budget annuel d'environ 1,5 million \$ provenant du FDMT, le CEM a atteint tous ses objectifs stratégiques. Comme il a été présenté en détail dans l'annexe 3.3, entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2025, le CEM a subventionné 37 projets et a réalisé plus de 25 actions de consultation et de concertation.

3

ANNEXES

3.1 LES MEMBRES DU CEM AU 31 MARS 2025

PRÉSIDENT

Jean **Lortie**

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Mélessande **Philibert-Lajoie**

MEMBRES DU SECTEUR ÉCONOMIQUE

1. Alain Boudreault	Vice-président – Stratégie, Innovation et Affaires corporatives à la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
3. Anyle Côté	Directrice générale du Conseil d'économie sociale de l'île de Montréal et représentante du Chantier de l'économie sociale
3. Pierre-Franck Honorin	Directeur principal, Talents internationaux pour Montréal International
4. Mélanie Lussier	Présidente-directrice générale de AÉRO Montréal
5.	Bureau du cinéma et de la télévision du Québec – Nomination en cours
6.	Communauté métropolitaine de Montréal – Nomination en cours
7.	Conseil du patronat du Québec – Nomination en cours

MEMBRES DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

9. Patrick Capolupo	Directeur général adjoint du Centre de services scolaire des Affluents
10. Marie-Josée Dionne	Directrice du service stages et emplois de Polytechnique Montréal
11. Nathalie Vallée	Directrice générale du Collège Ahuntsic

MEMBRES DU SECTEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE

12. Dominique Daigneault	Présidente du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN
13. Marc-Édouard Joubert	Président du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

MEMBRES DU MILIEU COMMUNAUTAIRE

14. Nisrin Al Yahya	Directrice générale du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre
15. Rudy Humbert	Directeur général du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

3.2 PROJETS RÉALISÉS OU EN COURS DE RÉALISATION EN 2024-2025

TITRE DU PROJET	Objectif du CEM	Promoteur	Date d’approbation par l’assemblée	Coût total du projet	Montant accordé/ demandé CEM	Fin prévue du projet
Profil apprenant en TI	1.1 – Appel de projets en STIM	TechnoCompétences	2023-11-23	480 965 \$	360 665 \$	2026-03-15
Développement des compétences IA pour les travailleurs des secteurs en mutation dans la région de Montréal	1.1 – Appel de projets en IA	Réseau des services spécialisés de main-d’œuvre	2024-11-21	295 521,50 \$	147 761 \$	2026-12-31
Relève féminine en STIM (Monte dans les STIM)	1.2	Montréal Relève	2022-09-29	463 314 \$	375 758 \$	Projet terminé
Découverte immersive des professions et adéquation compétences-emploi	1.2	Vocatio	2022-09-29	1 013 077 \$	204 500 \$	Projet terminé
Pour davantage de femmes en STIM : rassembler – valoriser – attirer – inspirer	1.2 – Appel de projets en STIM	Pôle interordre de Montréal	2023-06-08	335 000 \$	247 000 \$	Projet terminé
À la rencontre de femmes en STIM	1.2 – Appel de projets en STIM	Regroupement des cegeps de Montréal	2022-11-17	322 100 \$	250 000 \$	Projet terminé
Nous avons besoin d’elles : les STIM, c’est l’avenir!	1.2 – Appel de projets en STIM	Collège d’Alma	2023-09-29	112 500 \$	75 000 \$	Projet terminé
Femmes en Tech	1.2 – Appel de projets en STIM	Collège Bois-de-Boulogne	2023-04-06	299 660 \$	193 330 \$	2025-06-30
Passeport pour elles	1.2– Appel de projets en STIM	CJE de Marquette	2023-04-06	299 875 \$	236 976 \$	2025-06-30
Innovatrices du futur : formation en IA pour les femmes en recherche d’emploi	1.2 – Appel de projets en IA	L’Enjeu cap sur l’emploi	2024-11-21	116 630,00 \$	58 150 \$	2025-11-30
Campus Relève	1.2	mmode	2024-11-21	74 972,53 \$	46 823 \$	2025-09-30
Santé mentale chez les gestionnaires	1.3	Chambre de commerce et d’industrie Thérèse De Blainville	2022-09-29	115 005 \$	97 505 \$	Projet terminé
Élèves de formation professionnelle recrutés à l’étranger : état des lieux en région métropolitaine	1.3	Observatoire de la formation professionnelle du Québec	2022-11-17	230 137 \$	181 166 \$	2025-05-28
Bulletins annuels de l’emploi local dans la région métropolitaine de Montréal 2022 à 2025	1.3	Montréal Économique	2023-06-08	227 925 \$	38 071 \$	2025-12-01
Projet de recherche sur les compétences liées aux métiers du futur du secteur financier	1.3	Finance Montréal	2024-04-18	176 000 \$	60 000 \$	2025-05-01
Formation continue des gestionnaires de premier niveau. État des lieux, valorisation et promotion	2.1	Regroupement des cégeps de Montréal	2023-06-08	224 734 \$	163 668 \$	Projet terminé
Devenez Gestionnaire 4.0	2.2	Cégep André-Laurendeau	2022-09-29	128 049 \$	108 949 \$	Projet terminé
En mode croissance – Compétences	2.2	mmode	2023-09-29	205 860 \$	154 395 \$	2025-12-31
Déploiement et intégration responsable de l’IA au sein du marché du travail de la RMR de Montréal	2.2 – Appel de projets en IA	Conseil du patronat du Québec	2024-11-21	72 025 \$	36 013 \$	2025-11-01
L’intégration de l’intelligence artificielle dans le secteur de la mode : démystification, tendances et guide pour une adoption réussie	2.2 – Appel de projets en IA	mmode	2024-11-21	218 871 \$	164 154 \$	2026-08-01
Initiative stratégique sur les enjeux de main-d’œuvre (Forum Main-d’œuvre)	3.2	Chambre de commerce du Montréal métropolitain	2023-11-23	293 000 \$	50 000 \$	Projet terminé

3.3 TABLEAU DU BILAN DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2024 AU 31 MARS 2025

ENJEU 1 : Équilibre du marché du travail à court et à long termes pour soutenir et développer les secteurs d'excellence d'une métropole productive et prospère

La productivité demeure un défi et la métropole peine à rattraper les autres métropoles nord-américaines, et ce, malgré le niveau de qualification qui s'améliore. L'équilibre Compétences/Économie de la RMR est l'un des plus faibles d'Amérique du Nord. Les besoins de requalification et de rehaussement des compétences sont criants. De plus, la crise économique et sociale actuelle accentue les disparités sectorielles, entre des secteurs qui font face à des difficultés de recrutement et des secteurs durement touchés par la crise. Des groupes demeurent sous-représentés sur le marché du travail et sont davantage affectés par la crise actuelle, avec un marché de nouveau plus fermé à la diversité.

ORIENTATIONS		OBJECTIFS		RÉSULTATS (✓ = objectif atteint)	BILAN DES RÉALISATIONS DU 1 ^{ER} AVRIL 2021 AU 31 JANVIER 2025
1	Favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi pour la métropole, en appui à ses secteurs d'excellence et son contexte socioéconomique spécifique	1.1	Développer plusieurs projets pilotes de requalification des travailleuses et des travailleurs et de rehaussement des compétences dans les secteurs les plus touchés de la région métropolitaine (surplus de main-d'œuvre vs rareté) permettant d'établir les facteurs clés de succès pour un déploiement à plus grande échelle.	✓	8 projets soutenus 5 secteurs d'excellence visés : sciences de la vie, transport terrestre, finance, technologies de l'information et des communications et aérospatiale
		1.2	Assurer la prise en compte des clientèles sous-représentées sur le marché du travail (particulièrement les personnes immigrantes, les femmes et les jeunes) dans les projets du CEM (avis et recommandations, projets terrain, partage d'expertise).	✓	11 projets soutenus Personnes sous-représentées sur le marché du travail jointes : jeunes, femmes, personnes immigrantes
		1.3	Renforcer l'expertise du CEM sur les défis métropolitains du marché du travail : compétences du futur, immigration, mobilité des travailleuses et des travailleurs, dynamique du centre-ville, secteurs d'excellence, etc. en prenant notamment en compte les contextes de la Covid-19 et de la rareté de main-d'œuvre.	✓	10 projets soutenus Défis métropolitains visés : compétences du futur, intelligence artificielle, adéquation formation-compétences-emploi, nouvelles technologies et transfert des connaissances

ENJEU 2 : Les gestionnaires de la RMR de Montréal sont parmi les moins diplômés d'Amérique du Nord

Le niveau de formation des gestionnaires est en deçà de la plupart des métropoles (33^e/40), ce qui a un effet significatif sur l'utilisation des talents, leurs formations et la productivité des organisations. Tant les entreprises que les travailleuses et travailleurs ont une perception élevée de leurs connaissances technologiques et numériques, pourtant bien en deçà des besoins réels pour mener à bien les transformations nécessaires. Cette situation participe au déséquilibre Compétences/Emploi et accroît la difficulté des organisations à anticiper les besoins en ce qui concerne les compétences des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'à utiliser de manière accrue les ressources disponibles pour augmenter les compétences de leur personnel employé.

ORIENTATIONS		OBJECTIFS	RÉSULTATS (✓ = objectif atteint)	BILAN DES RÉALISATIONS DU 1 ^{ER} AVRIL 2021 AU 31 JANVIER 2025
2	Rehausser les compétences des gestionnaires dans la RMR de Montréal	2.1 Mettre en place un projet pilote sur la valorisation de la formation continue auprès des gestionnaires dans la région métropolitaine ciblant les entreprises et les individus.	✓	1 projet soutenu
		2.2 Mettre en place trois (3) projets pilotes sur le rehaussement des compétences des gestionnaires dans la région métropolitaine permettant d'établir les facteurs clés de succès pour un déploiement à plus grande échelle.	✓	6 projets soutenus

ENJEU 3 : Une présence plus forte de la dimension métropolitaine dans les politiques publiques qui touchent la formation de la main-d'œuvre et l'emploi

La vision métropolitaine demeure faible et n'est pas la réalité terrain de nombreuses parties prenantes (vision par quartier, arrondissement, région administrative ou province). Or, la crise socioéconomique pourrait exacerber les différences et les disparités. Un renforcement des actions concertées par l'ensemble des parties prenantes demeure prioritaire pour renforcer l'effet des actions mises en place.

ORIENTATIONS		OBJECTIFS	RÉSULTATS (✓ = objectif atteint)	BILAN DES RÉALISATIONS DU 1 ^{ER} AVRIL 2021 AU 31 JANVIER 2025
3	Accroître la mobilisation des acteurs du marché du travail pour une vision métropolitaine des défis rencontrés et des actions à mettre en place sur le marché du travail	3.1 Augmenter l'effet des avis et des propositions d'améliorations aux mesures et programmes du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ceux des ministères qui jouent un rôle sur le marché du travail et dans l'AFCE au sein de la RMR de Montréal.	✓	Contribution à l'état d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes
				7 consultations
		3.2 Accroître la visibilité des enjeux du marché du travail qui touchent la RMR en organisant des événements ou en y participant, et en augmentant l'utilisation d'outils de communication pour partager l'expertise du CEM.	✓	1 projet soutenu
				Plusieurs participations et allocutions notables à divers événements
				10 publications d'actualités sur le site Web du CEM
				2 lancements d'appels de projets
		3.3 Assurer une vision commune et partagée des défis, des possibilités et des initiatives en emploi dans la RMR de Montréal.	✓	10 actions de concertation

