

PRIORITÉS EN DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DE LA CPMT

1^{ÈRE} ÉDITION DU RAPPORT MENÉ EN COLLABORATION

AVEC LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE



Rédaction

Commission des partenaires du marché du travail

Édition

Direction générale des communications

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le présent document peut être consulté sur le site : cpmt.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

ISBN : 978-2-550-92195-0 (PDF)

@ Gouvernement du Québec

MOT DE LA PRÉSIDENTE

À l'exemple de ce qui se passe dans le monde entier, le marché du travail québécois est en cours de mutation. Actuellement, et pour encore plusieurs années, il est particulièrement modelé par la transformation numérique, la transition vers une économie verte ainsi que par le déclin démographique. Ces changements ont des effets importants sur les difficultés de recrutement que rencontrent les entreprises et, du même souffle, ils offrent des occasions professionnelles aux personnes. Ils sont également associés à des besoins considérables en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Dans ce contexte, la détermination des priorités en développement de la main-d'œuvre devient un exercice stratégique à réaliser afin d'adapter les politiques publiques concernées. Cette responsabilité est au cœur de la mission de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). C'est donc avec fierté que je vous invite à prendre connaissance de la première édition du rapport *Priorités en développement de compétences*. Il s'agit d'une première itération, qui pourra être améliorée dans les versions ultérieures et servira d'assise à la réalisation d'actions concrètes.

Grâce à la collaboration des 29 Comités sectoriels de main-d'œuvre, la Commission a pu dessiner un portrait des besoins en développement des compétences avec, en toile de fond, l'impact des transitions démographique, numérique et verte. Les Comités sectoriels représentent environ **deux millions d'emplois au Québec** et réunissent au sein de leur conseil d'administration des représentants et représentantes des employeurs et de la main-d'œuvre. En misant sur la connaissance documentée de leur secteur d'activité, ils sont une voix crédible et indispensable à la détermination des enjeux et des solutions aux problèmes de main-d'œuvre.

Les Comités sectoriels de main-d'œuvre nous ont indiqué un **nombre important (282) de professions prioritaires sujettes au développement de compétences**, et dont **plus du tiers (108)** sont réparties dans tous les secteurs de l'activité économique où il est important d'agir dès maintenant. En plus du fait que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale estime dans le document *État d'équilibre du marché du travail* que 204 professions sont en déficit ou seront en léger déficit au Québec d'ici 2025, les défis sont de taille pour assurer que la main-d'œuvre sera productive,



intéressée par les emplois et pourra s'épanouir dans un environnement gratifiant à la hauteur de ses ambitions et de ses aspirations. Il a également été possible de constater que les entreprises estiment que le virage numérique est essentiel, mais difficile à prendre pour les petites et moyennes entreprises (PME) : pas facile à traduire en termes de besoin en formation et exigeant une formation accrue des gestionnaires qui doivent amorcer et mettre en œuvre ce virage. À propos de la transition vers une économie verte, on observe également la difficulté, pour les entreprises, d'anticiper et de traduire en développement des compétences les retombées de ce changement.

Nous souhaitons que vous saurez apprécier ce rapport qui permettra à la Commission des partenaires du marché du travail de solliciter ses partenaires, notamment gouvernementaux, afin de tenir compte des **cinq constats globaux** et des **six priorités stratégiques** qui en ressortent pour faire évoluer les priorités des politiques publiques associées au développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et à venir.

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail
et du Conseil emploi métropole,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Audrey Murray

TABLE DES MATIÈRES

Mot de la présidente.....	III
Présentation du rôle de la CPMT.....	2
Objectifs du rapport.....	2
Présentation du rapport.....	5
Méthodologie et limite	7
LES CINQ CONSTATS GLOBAUX.....	8
LES SIX PRIORITÉS STRATÉGIQUES – REGARD DE LA CPMT	10
1- Regard sur les retombées des tendances sur le marché du travail.....	15
2- Priorités en développement de compétences	19
3- L'offre de formation est-elle en adéquation avec les besoins de compétences?	27
4- Professions en émergence	31
CONCLUSION	34
ANNEXES	35
Annexe I – Liste des professions prioritaires par secteur et les actions proposées.....	36
Annexe II - Liste des professions en émergence par secteurs	64
Annexe III - Liste des CSMO	70
Annexe IV – Questionnaire	71

PRÉSENTATION DU RÔLE DE LA CPMT

Dans une perspective de prospérité inclusive et par une action concertée, la CPMT :

- oriente les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, particulièrement celles qui favorisent l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail;
- contribue au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a défini quatre enjeux stratégiques dans son plan stratégique 2020-2024¹, dont le premier est de développer une compréhension partagée des défis générés par un marché du travail en mutation constante. Pour ce faire, la Commission s'assure de faciliter l'uniformisation des données, notamment sur les besoins en main-d'œuvre et en compétences, en élaborant des cadres de référence pertinents et partagés par tous. Elle veille également à rendre disponible de l'information sur les défis et les occasions qu'offre le marché du travail en mettant en avant une vue régionalisée et sectorielle ainsi que des groupes de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail afin de faciliter l'ajustement des leviers d'action disponibles actuellement.

OBJECTIFS DU RAPPORT

Définir les besoins en développement des compétences implique de repérer les déficits de compétences des travailleuses et travailleurs, ce qui est complexe et exige une analyse minutieuse. Ce rapport ne vise pas à préciser les déficits de main-d'œuvre, mais il veut contribuer à repérer, de manière qualitative, les déficits de compétences. Les travaux visant à produire ce rapport s'inscrivent dans la préoccupation de bien dissocier ces deux concepts mentionnés par le Conseil de l'information sur le marché du travail².

La réalisation de ce rapport vise ainsi à mettre en lumière les **priorités en développement des compétences de la main-d'œuvre** au cours des prochaines années. La Commission des partenaires du marché du travail met donc en relief des priorités d'action visant notamment la formation continue de la main-d'œuvre en situation d'emploi.

La réalisation de ce rapport est une réponse à une recommandation du Vérificateur général du Québec (VGQ), soit d'établir une stratégie d'intervention pour répondre aux besoins que la Commission a jugé prioritaires en développement de la main-d'œuvre.

1. [Plan stratégique 2020-2024 de la Commission des partenaires du marché du travail](#) (3,8 Mo)

2. [Comprendre les pénuries de main-d'œuvre et de compétences et y faire face — LMIC-CIMT](#)

L'exercice de priorisation en développement de compétences réalisé par la Commission a ainsi pour dernier objectif d'informer les leaders du domaine de l'emploi en rassemblant de l'information sur une centaine de professions stratégiques prioritaires au Québec et en indiquant des priorités sous l'angle du développement des compétences tout en identifiant les professions en émergence. L'exercice est complémentaire à la publication du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) intitulée *État d'équilibre du marché du travail : mise à jour des diagnostics de moyen terme (2023) pour les 500 professions de la Classification nationale des professions*³ et aux travaux visant à déterminer les causes des difficultés de recrutement.

UTILITÉ DU RAPPORT

Le rapport sera utile à plusieurs partenaires du marché du travail pour prendre les meilleures décisions possibles face aux enjeux du marché du travail.

Pour la CPMT :

- Émettre des avis sur les priorités concernant les besoins du marché du travail, tant en matière de compétences requises qu'en quantité de main-d'œuvre;
- Orienter et définir les paramètres des programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).

Pour les ministères :

- Orienter et définir des interventions auprès des individus et des entreprises (MTESS);
- Créer et mettre à jour des formations qualifiantes relativement aux besoins en matière de développement de compétences – par le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ);
- Ajuster la planification de révision des programmes de formation par le MES et le MEQ;
- Permettre d'alimenter le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion (MIFI) en information sur les compétences ou métiers en émergence pour le recrutement à l'international.

Pour les établissements d'enseignement :

- Développer une offre de formation continue en fonction des besoins exprimés concernant les priorités en développement de compétences.

3. cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail-emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/RA-diagnostic_professions.pdf?1619463185

Pour les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)^{4 5} :

- Avoir un regard stratégique pour reconnaître les besoins similaires entre les CSMO et se regrouper pour mettre sur pied des initiatives visant le développement des compétences.

Pour les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)⁶ :

- Soutenir les plans d'action régionaux;
- Identifier des projets potentiels communs avec les CSMO ou des grappes industrielles;
- Réaliser la priorisation de diagnostics régionaux par profession pour aller plus loin sur les plans de la connaissance et des enjeux régionaux.

Pour les comités consultatifs (CC)⁷ :

- Donner leur avis sur les problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail dans le but d'influer sur leurs choix.

-
4. Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des organismes autonomes formellement reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Leur rôle est de définir les besoins en perfectionnement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique et de soutenir le développement des compétences de celle-ci.
 5. La liste des CSMO est présentée à l'annexe III.
 6. Il existe 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), composés de représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires en employabilité et des organismes gouvernementaux. Leurs principaux mandats sont de définir, avec la Direction régionale d'Emploi-Québec, la problématique du marché du travail de leur région respective et d'y adapter les services auprès des individus et des entreprises, de participer à l'élaboration du plan d'action régional et de proposer des cibles de résultats et des critères de répartition des ressources humaines et financières.
 7. Les huit comités consultatifs sont responsables de promouvoir les intérêts des personnes qui font partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, soit les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les personnes judiciarisées, les membres des Premières Nations et les Inuits, les Québécois d'expression anglaise ainsi que les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus. Les comités consultatifs sont composés de représentants d'organismes qui interviennent auprès de ces groupes ainsi que de partenaires comme des regroupements d'employeurs et de main-d'œuvre.

PRÉSENTATION DU RAPPORT

Le rapport comprend quatre sections et deux annexes où sont présentés les tableaux de résultats de la consultation de l'ensemble des CSMO, qui ont permis de déterminer les priorités en matière de développement de compétences. Les quatre sections sont présentées ci-dessous.

1. REGARD SUR LES RETOMBÉES DES TENDANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Cette section informe sur les tendances générales observées dans les grands secteurs de l'activité économique, regroupés en secteur **primaire**⁸, secteur **manufacturier**⁹ et secteur des **services**¹⁰. Les tendances abordées dans le cadre du questionnaire sont les suivantes :

- Technologies;
- Transition verte du marché du travail;
- Gestion des ressources humaines.

2. PRIORITÉS EN DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Cette section présente un aperçu des professions prioritaires sur le marché du travail concernant le développement des compétences. Dans un premier temps, l'importance des besoins est démontrée.

Par la suite, des exemples de priorités par secteur pour aider à soutenir l'identification de ces priorités sont présentés, soit :

- Les besoins de développement des compétences techniques et/ou non techniques;
- Des exemples de compétences à développer;
- Des actions potentielles à envisager par secteur.

8. Le secteur primaire correspond essentiellement aux activités liées à l'exploitation première des ressources naturelles, telles que l'agriculture, l'aquaculture, la pêche, la chasse, l'exploitation des forêts et l'industrie minière.

9. Ou secondaire. Le secteur manufacturier représente les entreprises qui produisent des biens créés par l'agriculture ou l'industrie : énergie, agroalimentaire, bâtiment, etc.

10. Le secteur des services consiste en la production de services (p. ex. commerce, transport, hébergement, etc.).

3. L'OFFRE DE FORMATION EST-ELLE EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS DE COMPÉTENCES?

Cette section porte un regard visant à savoir si les répondants jugent que l'offre actuelle en formation initiale ou continue est en adéquation avec les besoins de leur secteur respectif.

4. PROFESSIONS EN ÉMERGENCE

Ce chapitre est consacré aux professions en émergence, puisqu'il est parfois difficile de les analyser lorsque vient le temps de poser un diagnostic sur l'état d'équilibre quantitatif sur le marché du travail. Ces professions peuvent être associées à des besoins criants de développement des compétences.

MÉTHODOLOGIE ET LIMITE

Pour réaliser ce rapport, la Commission des partenaires du marché du travail a misé sur l'expertise des partenaires sectoriels du marché du travail, soit les 29 Comités sectoriels de main-d'œuvre. Ces comités ont été consultés entre le 21 septembre et le 4 novembre 2021 par l'intermédiaire d'un questionnaire¹¹ mis au point par un groupe de travail composé de membres de la CPMT, des CSMO et du Ministère.

Le questionnaire visait à rapporter :

- Les tendances et pratiques émergentes du secteur – concernant le virage technologique, la transition verte et la gestion des ressources humaines (RH);
- Les possibilités et enjeux de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre, notamment ceux des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- L'identification des professions prioritaires par les CSMO au regard du développement des compétences et des professions en émergence;
- Les priorités d'action concernant le développement des compétences dans les professions prioritaires.

Les représentantes et représentants des Comités sectoriels de main-d'œuvre ont répondu au questionnaire à partir de l'information recueillie dans le cadre de leur diagnostic sectoriel, de rapports d'analyse ou en consultant leurs membres durant la période visée. Les réponses sont le fruit de leurs avis d'experts.

Ce rapport met en relief les priorités en matière de développement des compétences dans des professions qui représentent environ **2 millions de travailleuses et de travailleurs au Québec**. Au cours des prochaines années, il sera nécessaire de porter un regard plus large sur certains secteurs non couverts par les comités sectoriels – p. ex. construction, services financiers, administration publique, santé, etc. De plus, de nombreux autres partenaires pourraient enrichir l'information sur les professions qui est présentée dans ce rapport. Notons qu'il est évalué d'envisager une contribution des établissements d'enseignement dans les prochaines éditions, par l'entremise de la Fédération des centres de services scolaires du Québec, de la Fédération des cégeps et des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

11. Voir l'annexe IV.

LES CINQ CONSTATS GLOBAUX

Les renseignements qui ressortent de la consultation auprès des Comités sectoriels de main-d'œuvre permettent à la Commission des partenaires du marché du travail de formuler ces cinq constats globaux suivants.

1. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les entreprises ont de plus en plus de mal à trouver et à retenir des travailleuses et des travailleurs qui disposent des compétences appropriées. Le **développement des compétences, tant dans un contexte de formation initiale que continue, est un levier incontournable** parmi les solutions qui permettront de relever les défis de la transformation des entreprises, de retenir la main-d'œuvre et d'assurer la croissance économique du Québec.
2. Les **besoins en développement des compétences sont généralisés** à travers les secteurs d'activité à l'étude et pour plusieurs professions. Toutefois, la CPMT a repéré 108 professions pour lesquelles il est nécessaire d'agir dès maintenant pour rehausser les compétences. Pour ces professions, des besoins sont reconnus, tant en ce qui touche les compétences techniques que non techniques, et ils peuvent concerner la formation initiale et continue.
3. Le **virage numérique** et les besoins de formation qui en découlent représentent l'enjeu le plus criant et le plus transversal :
 - Au-delà du financement de la formation, les entreprises ont besoin de soutien pour déterminer leurs obligations – établissement d'un diagnostic, préparation d'un plan de formation, accompagnement dans l'implantation.
 - Les petites et moyennes entreprises semblent manquer des ressources adéquates pour entreprendre ce virage en raison du manque de ressources humaines et d'un déficit de compétences.
 - Les besoins concernent tant la formation initiale que la formation continue, notamment pour les gestionnaires qui doivent mettre en œuvre les changements qui s'imposent.

4. Le **virage environnemental** est un passage obligé vers la transition verte :

- Même si elles sont soumises aux lois et aux règlements, les entreprises emboîtent timidement le pas dans certains secteurs, mais la démarche est bien engagée dans plusieurs autres. Les compétences et expertises de demain devront être priorisées afin d'assurer la transition verte.
- Dans une équation prospective, les entreprises devront réfléchir et agir afin de préciser les compétences nécessaires à la transition verte ou à leur adaptation compte tenu des impacts des changements climatiques. Les transformations vers le virage vert auront aussi des effets sur la main-d'œuvre, sur les emplois ainsi que sur les profils de compétences.
- Il importe que les entreprises s'y intéressent dès maintenant, car de nombreux pans de l'économie sont appelés à se transformer en profondeur. Cela exigera une évolution de la main-d'œuvre, tant en ce qui concerne les compétences que les profils d'emploi, et ce, en assurant une transition juste.

5. Au-delà de la nécessité remarquée de développer les compétences, plusieurs travailleuses, travailleurs et entreprises n'ont pas nécessairement la formation comme priorité. **Instaurer une culture de la formation continue dans l'entreprise et auprès des individus** est un préalable essentiel au développement des compétences de la main-d'œuvre.

LES SIX PRIORITÉS STRATÉGIQUES – REGARD DE LA CPMT

L'analyse de l'information recueillie permet à la Commission des partenaires du marché du travail d'établir les six priorités stratégiques suivantes, qui devront inspirer les actions des différents acteurs gouvernementaux et du marché du travail.

1. Réviser certaines formations initiales

Au total, 13 programmes de formation liés à certaines des 108 professions prioritaires devront être révisés afin de s'assurer de l'employabilité des étudiantes et étudiants et de répondre adéquatement aux besoins des entreprises.

La CPMT est d'avis que le MES et le MEQ devraient envisager une révision ou une mise à jour prioritaire de ces programmes, puisqu'il a été reconnu qu'ils n'étaient pas adaptés au marché du travail ou qu'ils étaient désuets :

- DEP Abattage et façonnage des bois
- DEP Aménagement de la forêt
- DEP Sciage
- DEP Réalisation d'aménagements paysagers
- DEP Réception en hôtellerie
- DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien (programmation)
- DEC Technologie forestière
- DEC Technologie de l'électronique (fonctionnement des modules de bornes de recharge)
- DEC Techniques de génie mécanique (Industrie 4.0)
- DEC Technologie du génie industriel (Industrie 4.0)
- DEC Paysage et commercialisation en horticulture ornementale

La CPMT sensibilisera les universités et les organismes concernés à la nécessité d'envisager la révision de certains contenus de ces programmes :

- BAC en communication et journalisme (l'adapter aux nouvelles technologies)
- BAC visant à former les ingénieurs (ajouter les compétences liées à l'électrification des transports – conception des systèmes)

2. Développer de nouveaux programmes de formation de courte durée et favoriser l’alternance travail-études

Une piste mentionnée par les Comités sectoriels de main-d’œuvre est la collaboration avec les établissements d’enseignement pour développer une offre de formation initiale ou continue adaptée aux besoins des différents secteurs. Les formations courtes, de type DEP, AEP ou AEC, connectées aux besoins des entreprises sont une voie pour assurer une meilleure adéquation de la main-d’œuvre au marché du travail, tout en valorisant les formations qualifiantes. Certains des comités sectoriels mentionnent notamment le développement de nouveaux programmes. De plus, l’alternance travail-études sous toutes ses formes est un moyen qui contribue à une meilleure adéquation entre la main-d’œuvre et le marché du travail.

La CPMT encourage le développement de nouveaux programmes de type DEP, AEP ou AEC là où il y a des besoins en développement de compétences. Voici la liste des programmes prioritaires recensés jusqu’à maintenant :

- AEP en coupe partielle irrégulière (Forêt)
- AEP en production du bois (Bois)
- AEP en élagage réseau (Horticulture)
- AEC en électronique industrielle (Métallurgie)
- AEP pour les mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et climatisation (environnement)
- AEP pour les préposés/préposées à l’entretien ménager et au nettoyage (environnement)
- AEP et AEC en massothérapie (Soins personnels)
- AEC ou AEP avec des spécialités particulières pour les opérateurs/opératrices de drague ou les capitaines de navigation intérieure (Industrie maritime)

La CPMT encourage les projets de maillage entre les entreprises et les établissements d’enseignement afin de développer une offre de formation adaptée.

- Création d’une formation pour les agentes/agents de bord (Aérospatiale)
- Maillage avec les établissements d’enseignement – plusieurs professions dans le secteur Caoutchouc et dans l’industrie maritime

La CPMT encourage la réalisation d'activités en alternance travail-études. Les professions suivantes ont été mentionnées pour la réalisation d'un programme en alternance travail-études (p. ex. COUD) :

- Technologues et techniciens/techniciennes en chimie (Pêches)
- Opérateurs/Opératrices d'installations de traitement des produits chimiques (Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz)
- Opérateurs/Opératrices de presses à imprimer (Communication graphique)
- Opérateurs/Opératrices d'installations de traitement de l'eau et des déchets (Environnement)
- Mécaniciens/Mécaniciennes de motocyclette et mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles (Services automobiles)

3. Développer des compétences non techniques : une priorité généralisée

Plusieurs secteurs évoquent des besoins en développement des compétences non techniques. À cet égard, la CPMT a édité le *Référentiel québécois des compétences du futur*. Sur les 108 mentions de professions prioritaires pour lesquelles il est important d'agir dès maintenant, 72 nécessitent le développement de ce type de compétences – communication, adaptabilité, numérique, etc.

Pour les entreprises, il est proposé, pour toute évaluation des besoins en matière de développement de compétences, que le *Référentiel québécois des compétences du futur* soit utilisé – p. ex. programmes de formation, affichage de postes, guides d'entrevue.

Pour les programmes comme le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), il est proposé de déterminer les compétences non techniques et de les ajouter dans le carnet de l'apprenti.

Pour les Programmes d'étude secondaires professionnels et collégiaux, il est proposé d'envisager l'ajout de ce type de compétences dans les cursus en fonction de l'information présentée à l'annexe I pour les programmes qui ne les incluent pas actuellement.

4. Communiquer une information de qualité pour mieux saisir les enjeux et agir

Plusieurs entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), éprouvent le besoin de mieux identifier et comprendre l'impact des tendances technologiques et environnementales sur leurs activités, notamment pour prendre la mesure appropriée concernant le développement des compétences de leur main-d'œuvre. La mise au point d'outils communs pour traduire ces retombées – notamment celles associées au Plan pour une économie verte 2030 – sur les besoins en main-d'œuvre et la transformation des compétences doit être soutenue.

Le développement d'un outil explicatif des retombées de ces tendances et la possibilité que les entreprises puissent établir un autodiagnostic sont des voies à explorer pour accompagner les entreprises. Un arrimage avec le ministère de l'Économie et de l'Innovation devra être privilégié pour la mise en place structurée de ces actions.

Les ministères et organismes doivent poursuivre leurs efforts pour que l'accompagnement des entreprises tienne compte des enjeux liés à la transformation numérique et verte et pour que des plans appropriés de formation de la main-d'œuvre en tiennent compte.

5. Soutenir la gestion de la diversité dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre

Pour assurer le développement des compétences de la main-d'œuvre, surtout dans un contexte de rareté de celle-ci, l'établissement de stratégies de recrutement et de rétention concernant les clientèles sous-représentées sur le marché du travail demeure une piste qui devra être explorée davantage dans les divers secteurs d'activité. Les recommandations émises par les comités consultatifs devront être prises en considération.

Le partage de bonnes pratiques intersectorielles en gestion des ressources humaines est essentiel pour attirer de la main-d'œuvre, et il doit être envisagé par le MTESS et les CSMO dans le cadre de l'établissement de bonnes pratiques en gestion de la diversité.

6. Favoriser la promotion pour attirer un maximum de main-d'œuvre vers les secteurs les plus en demande

Une des solutions les plus souvent mentionnées pour contrer les enjeux de rareté de la main-d'œuvre est la promotion du secteur et des professions. Il est difficile de recruter de la main-d'œuvre actuellement pour plusieurs entreprises, et même si elles ont des enjeux de développement des compétences de leur personnel, la rareté des travailleuses et des travailleurs est au cœur de leurs préoccupations. Parfois, la promotion à cet égard est davantage régionale et ciblée sur les jeunes ou les personnes immigrantes.

Le MTESS et la CPMT devront tenir compte de ces appellations d'emplois et de professions dans les secteurs suivants dans leur campagne ou leur stratégie de promotion des métiers.

- Foreur/Foreuse au diamant (Mines)
- Mécaniciens/Mécaniciennes d'équipement lourd (Mines)
- Vérificateurs/Vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs (Aérospatiale)
- Opérateurs/Opératrices d'installations de traitement des produits chimiques (Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz)
- Opérateurs/Opératrices de machines de traitement des matières plastiques (Industrie des plastiques et composites)
- Tailleurs/Tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes (Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- Tapissiers-garnisseurs/Tapissières-garnisseuses (Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- Opérateurs/Opératrices de machines à coudre industrielles (Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- Élagueurs/Élagueuses réseaux (Horticulture)
- Électromécaniciens/Électromécaniciennes (plusieurs secteurs, dont la Transformation alimentaire)
- Opérateurs/Opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets (Environnement)
- Sauveteur (Tourisme)
- Mécaniciens/Mécaniciennes de remontée mécanique (Tourisme)
- Architecte informatique (Technologies de l'information et des communications)

1- REGARD SUR LES RETOMBÉES DES TENDANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les tendances

Trois tendances ont été abordées lors de la consultation des Comités sectoriels de main-d'œuvre : le virage technologique, la transition verte du marché du travail ainsi que celle concernant la maturité de la gestion des ressources humaines. Ces tendances influent grandement sur les besoins en développement des compétences, que ce soit par l'accélération du numérique, de l'intelligence artificielle, du développement durable ou de l'économie verte. Une bonne lecture des retombées de ces tendances par les entreprises est nécessaire pour déterminer des pistes d'action en développement des compétences.

Le virage technologique

Les questions liées à cette tendance visaient à savoir si les entreprises des différents secteurs représentés par les comités sectoriels estiment avoir une bonne compréhension des répercussions du virage technologique sur les compétences, ainsi qu'à préciser leurs principaux besoins. Les besoins mentionnés concernent : un diagnostic des entreprises visant l'élaboration d'une stratégie numérique, l'accompagnement dans l'implantation des technologies 4.0, le soutien dans la préparation d'un plan de formation, le soutien pour la recherche de main-d'œuvre immigrante et, enfin, de l'aide financière destinée à l'acquisition de compétences.

Résumé

Dans l'ensemble, et ce, tous secteurs confondus, on peut observer chez les répondantes et répondants que la compréhension des répercussions du virage technologique sur les compétences est assez partagée. En ce qui a trait aux observations concernant les effets du virage technologique sur leur domaine respectif, les secteurs primaire et manufacturier semblent connaître davantage leurs besoins que celui des services. En résumé, les petites et moyennes entreprises semblent manquer des ressources adéquates pour entreprendre ce virage, tant en termes de ressources humaines que de compétences. De plus, les besoins sont autant pour la formation initiale que continue, notamment pour les gestionnaires qui doivent mettre en œuvre les changements qui s'imposent. Finalement, au-delà du financement de la formation, les entreprises ont besoin de soutien pour préciser leurs besoins : établissement d'un diagnostic, préparation d'un plan de formation, accompagnement dans l'implantation.

La transition verte du marché du travail

La deuxième tendance abordée concerne la transition verte du marché du travail. Les questions posées étaient les mêmes en ce qui concerne la compréhension des enjeux, mais elles différaient quelque peu sur le plan des besoins. À ce sujet, il était demandé si les entreprises avaient des besoins en matière d'aide à l'établissement d'un diagnostic, d'information, d'accompagnement, de formation pour les gestionnaires ou de soutien financier.

Résumé

En ce qui concerne la connaissance des enjeux liés à la transition verte du marché du travail, les secteurs des services semblent être moins outillés que les autres secteurs. En somme, le virage environnemental n'est pas encore une réalité pour plusieurs entreprises. En fait, il ne semble pas y avoir de prise de conscience à propos des transformations nécessaires au virage environnemental et de l'adaptation de la main-d'œuvre qui en découle. Par ailleurs, les besoins concernant le développement des compétences semblent être principalement liés à des questions de conformité – p. ex., pour le secteur manufacturier et des services : besoins d'information + formation des cadres. Pourtant, de nombreux pans de l'économie sont appelés à se transformer.

La maturité de la gestion des ressources humaines

Deux questions concernaient cette tendance. La première question visait à mieux connaître la maturité des entreprises sur le plan de la gestion des ressources humaines. Quatre volets étaient abordés : la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, les stratégies de recrutement et les stratégies de rétention ainsi que celles concernant le développement des compétences (formation). Pour chaque volet, les répondantes et répondants pouvaient qualifier la stratégie des entreprises comme étant faible, informelle, standardisée, avancée ou optimisée. La deuxième question avait pour but de savoir si les entreprises du secteur avaient élaboré des stratégies concernant les groupes sous-représentés sur le marché du travail : femmes, jeunes, personnes handicapées, personnes de plus de 45 ans, personnes immigrantes, personnes d'expression anglaise, Premières Nations et Inuits de même que la clientèle judiciarisée.

Résumé

Sur le plan de la maturité des entreprises en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, on observe une variation importante touchant la situation des entreprises. Les plus grandes d'entre elles ont, en général, un niveau de maturité plus élevé parce qu'elles ont les ressources nécessaires à cette fin.

En ce qui a trait aux stratégies de recrutement des personnes associées à des groupes sous-représentés sur le marché du travail, on constate dans l'ensemble qu'il y a plus de stratégies pour certaines catégories (d'abord les jeunes et les personnes immigrantes suivies par les femmes) tandis que d'autres sont quasi absentes des stratégies d'embauche, comme les personnes anglophones et celles qui sont judiciarisées. Les autres catégories – personnes handicapées, personnes de plus de 45 ans, des Premières Nations et Inuites – se situent à mi-chemin entre ces deux extrêmes.

2- PRIORITÉS EN DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Profession prioritaire – Pour être une profession prioritaire, il faut que deux de ces critères sur quatre aient été observés par les CSMO pour une profession donnée. Les quatre critères de priorisation sont les suivants.

1. Professions en émergence appelées à devenir hautement stratégiques d'ici quelques années. Donc, faible volume, mais en croissance.
2. Professions jugées essentielles et prioritaires pour le bon fonctionnement du secteur, notamment celles représentées par un fort volume dans le domaine.
3. Professions exigeant des compétences en émergence à développer.
4. Manque d'offre de formation initiale ou continue, ou encore celle-ci est mal adaptée au secteur, ou manque de finissants dans le domaine.

Importance d'agir – Il s'agit d'un concept lié au questionnaire. Chaque profession prioritaire doit être classée de 1 à 5 (1 étant très important et urgent) sur l'ordre des priorités d'agir. Afin d'avoir une vision holistique des besoins de l'ensemble des secteurs représentés, si un CSMO n'a pas indiqué un ordre de priorité d'action de 1 sur une échelle de 5, nous nous sommes permis d'ajouter des professions où l'ordre des priorités est de 2 sur 5.

Les professions prioritaires et l'importance d'agir

Cette section expose les priorités en matière de développement des compétences. D'un point de vue quantitatif, les 29 CSMO ont indiqué un total de 282¹² professions (dont 244 distinctes) jugées prioritaires du point de vue du développement de compétences. De ces 282 mentions, 108 (dont 92 distinctes) sont reconnues comme importantes. Cela signifie que nous devons agir dès maintenant.

Tableau 1 – Professions jugées prioritaires en matière de développement des compétences

Secteur	Nombre de professions jugées prioritaires	Nombre de professions où il est important d'agir dès maintenant
Primaire	19	10
Manufacturier	117	45
Services	146	53
TOTAL	282 (244 distinctes)	108 (92 distinctes)

Nous avons donc choisi de présenter l'information concernant les 108¹³ professions où il est urgent d'agir dès maintenant.

Des critères ont généré le repérage d'un plus grand nombre de professions prioritaires : que la profession soit essentielle pour le bon fonctionnement du secteur, le manque d'offres en matière de formation initiale ou continue, le manque de finissants scolaires ou une offre de formation mal adaptée au secteur.

Le critère des professions en émergence a été moins important dans la détermination des professions prioritaires. Toutefois, l'identification des professions en émergence conditionne souvent de nouvelles formations à développer. Une analyse des professions en émergence est présentée à la section quatre.

12. Note la *Classification nationale des professions* (CNP) compte 500 professions.

13. Les professions par secteurs sont listées à l'annexe I.

Compétences – C’est une combinaison de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être mobilisés par une personne pour agir de manière adaptée dans une situation professionnelle donnée. La compétence représente donc le potentiel dont dispose une personne pour réaliser, en mobilisant les ressources appropriées, diverses tâches professionnelles.

Compétences techniques – Les compétences techniques sont les capacités et les connaissances nécessaires pour accomplir des tâches spécifiques.

Compétences non techniques – Fait référence aux compétences essentielles (littératie et numératie) et aux compétences du futur – p. ex. résolution de problèmes adaptabilité, communication, environnement, etc. Voir le *Référentiel québécois des compétences du futur*.

Compétences en émergence – Se dit de compétences nouvelles, autant techniques que non techniques, pour une profession en particulier dans un secteur. Peuvent être motivées par l’avènement de nouvelles tendances technologiques et environnementales ou par de nouveaux procédés.

Les compétences à développer et les actions prioritaires

Dans la centaine de professions prioritaires reconnues par les répondants et pour lesquelles il est impératif d’agir dès maintenant, 76 % doivent développer des compétences techniques propres à la profession et 67 % des compétences non techniques.

Une proportion de 45 % des professions nécessite le développement de compétences à la fois techniques et non techniques. C’est dans le secteur manufacturier que le besoin de perfectionner à la fois des compétences techniques et non techniques est le plus important.

Tableau 2 – Nombre de professions prioritaires pour lesquelles il est important d’agir dès maintenant, par type de compétences à développer

Secteur	Nombre de professions prioritaires	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Compétences techniques et non techniques
Primaire	10	8	9	7
Manu-facturier	45	40	26	24
Services	53	34	37	18
Total général	108	82	72	49

Le secteur primaire

Cette section expose des exemples de compétences à développer et d'actions prioritaires à entreprendre pour les sous-secteurs du secteur primaire – voir l'annexe I pour le détail par profession.

Agriculture – Les compétences numériques, l'autonomie, l'adaptabilité, l'environnement et les compétences de base doivent être développés par les ouvriers agricoles. Pour les gestionnaires, la fonction GRH (contexte de rareté de la main-d'œuvre) et la commercialisation pour les nouveaux producteurs bio sont à l'avant-plan. L'offre de formation continue n'est pas complète; il faut donc poursuivre les efforts, notamment en ce qui concerne la commercialisation des produits.

Mines – Ce sont surtout les compétences numériques qui doivent être développées compte tenu de l'évolution technologique. La priorité touche surtout les foreuses/foreurs au diamant et les mécaniciennes/mécaniciens d'équipements lourds. Il faut travailler sur la promotion des régions minières dans le cadre d'une stratégie de promotion et de valorisation des métiers.

Pêches – Ce sont surtout les compétences non techniques des manœuvres et ouvriers en usine (adaptabilité et communication) que l'on a observées. Le virage environnemental et les normes à respecter entraînent des besoins de formation technique pour les matelots et les techniciennes/techniciens en chimie. L'offre de formation continue est présente et adéquate, mais un enjeu soulevé par les répondantes et les répondants est le manque de volonté des employeurs pour développer les compétences. Des efforts de conscientisation doivent être entrepris et poursuivis.

Forêts – Les compétences numériques devront être développées par les professions du secteur. Les actions prioritaires seraient la révision du diplôme d'études professionnelles (DEP) Abattage et façonnage des bois, plus d'heures de pratique pour pouvoir intégrer les jeunes sur le marché du travail, le développement d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en coupe partielle irrégulière et le financement de formations pratiques en milieu de travail, car les coûts sont très élevés pour les entrepreneurs.

Le secteur manufacturier

Cette section expose des exemples de compétences à développer et d'actions prioritaires à entreprendre par sous-secteurs du secteur manufacturier – voir l'annexe I pour le détail par profession.

Aérospatiale – L'enjeu principal n'est pas tant le développement des compétences que le manque de travailleuses et de travailleurs. La promotion de la profession est, pour l'instant, l'action prioritaire. Pour la plupart des professions identifiées, des compétences non techniques devront être acquises (leadership, communication). Pour les agentes/agents de bord, aucune formation initiale n'est offerte. Les transporteurs aériens sont responsables de former leur personnel, ce qui nuit à la mobilité de la main-d'œuvre et est perçu comme de la discrimination relativement à une profession occupée majoritairement par des femmes. Une solution est envisagée pour structurer un programme de formation initial général qui favorisera la mobilité / le transfert de la main-d'œuvre.

Bois – Pour l'ensemble des professions prioritaires, par exemple les *opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois*, ce sont des compétences techniques qui doivent être développées, surtout les notions relatives au bois, aux procédés et aux produits en bois. L'évolution des technologies, des procédés, des produits et des utilisations – automatisation, optimisation, vision numérique, intelligence artificielle – engendre des besoins en matière de développement des compétences. Comme solutions, la révision des programmes et le développement d'une AEP accélérée spécifique à la transformation du bois sont notamment envisagées.

Caoutchouc – Pour l'ensemble des professions prioritaires, ce sont des compétences techniques et non techniques qui doivent être développées, surtout en matière de robotique, d'automatisation et de bonnes pratiques environnementales. L'évolution des technologies, l'optimisation des processus et l'automatisation engendrent des besoins touchant le développement de compétences. Comme solution envisagée, il est proposé d'établir des partenariats avec les établissements d'enseignement concernant la formation continue.

Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz – L'enjeu concerne surtout le manque de finissants scolaires. Ainsi, la promotion et l'utilisation de programmes comme COUD (courte durée) sont envisagées comme solution.

Communications graphiques – Pour les journalistes, la solution proposée est d'adapter la formation aux nouvelles technologies – p. ex. rédaction Web. Pour les opérateurs, il y a un enjeu de maîtrise des compétences de base en littératie numérique. La création d'un programme COUD (courte durée) est envisagée.

Fabrication métallique industrielle – Pour l'ensemble des professions prioritaires, ce sont à la fois des compétences techniques et non techniques qui devront être développées, principalement des compétences en littératie numérique, métrologie, lecture de plans, programmation et tolérancement géométrique. L'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et les programmes de courte durée (COUD) sont des solutions généralement proposées pour développer les compétences techniques.

Industrie des plastiques et composites – Pour les manœuvres, hormis l'enjeu d'attraction de la main-d'œuvre, le développement des compétences non techniques (éthique, autonomie, littératie) est priorisé. En somme, la valorisation de ces métiers et le développement d'une culture de la formation continue sont les actions prioritaires mentionnées compte tenu des besoins.

Industrie électrique et électronique – Pour l'ensemble des professions prioritaires, ce sont des compétences techniques et non techniques qui doivent être développées, et notamment les compétences liées à l'électrification des transports, et qui sont mentionnées. Pour les ingénieurs et ingénieures, il est proposé d'ajuster la formation initiale à cette nouvelle réalité; pour les techniciennes/techniciens en génie électronique et électrique, on devra plutôt miser sur la formation continue en entreprise. La formation initiale des techniciennes/techniciens devra être adaptée en raison de l'avènement des véhicules électriques et intelligents, puisqu'une nouvelle catégorie d'emploi *Techniciennes/Techniciens en borne de recharge* a maintenant vu le jour.

Industrie pharmaceutique – C'est principalement l'évolution technologique qui crée les besoins de développement des compétences numériques et de robotisation.

Industrie textile – Ce sont à la fois les compétences techniques et non techniques qui devront être développées. L'amélioration de la productivité et l'évolution technologique expliquent les besoins de développement des compétences. Puisqu'il n'y a pas de formation initiale associée à certaines professions, le développement de formations techniques avancées est envisagé.

Métallurgie – Il est nécessaire de développer des compétences techniques en raison de l'évolution technologique, mais également pour assurer un bassin de main-d'œuvre compétente aux entreprises. Le CSMO nous indique que la création d'une AEC en Électronique industrielle est présentement en cours d'analyse pour répondre aux besoins.

Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine – L'évolution technologique motive les entreprises à développer les compétences associées à plusieurs professions. Les compétences en programmation et les notions concernant l'Industrie 4.0 sont souvent mentionnées. Il est fortement suggéré par le secteur de revoir certains programmes de formation afin d'y inclure ces compétences. La promotion des métiers demeure une action importante qui doit être soutenue pour assurer la relève dans l'industrie.

Transformation alimentaire – L'évolution technologique génère des besoins en développement des compétences de programmation, de réparation et d'installation d'équipements.

Le secteur des services

Cette section présente des exemples de compétences à développer et les actions prioritaires par sous-secteurs du secteur des services – voir l'annexe I pour le détail par profession.

Commerce de détail – La pénurie de main-d'œuvre est au cœur des enjeux de développement des compétences de la main-d'œuvre pour la majorité des professions. Pour citer quelques exemples, les vendeuses/vendeurs et les assistantes et assistants techniques en pharmacie auraient besoin de formation concernant l'expérience client. Les directrices/directeurs ont besoin de perfectionner les compétences liées au virage numérique.

Commerce de l'alimentation – Le développement d'une culture numérique, la communication et la gestion des ressources humaines sont des compétences à développer pour les titulaires des postes de gestion. À cette fin, il est prioritaire de concevoir des formations en ligne.

Culture – La gestion du changement, les compétences numériques, la collaboration et la concertation sont au nombre des compétences à développer, en grande partie en raison de l'évolution technologique.

Économie sociale et action communautaire – La majorité des professions ont des besoins de développement de compétences non techniques – littératie, numératie, résolution de problèmes, etc. Assurer du financement aux organisations du secteur et soutenir la formation à distance sont des solutions proposées.

Environnement – La profession *Opérateurs/Opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets* est liée au secteur de l'eau potable. La rareté de la main-d'œuvre et l'automatisation expliquent les besoins en développement des compétences. Le déploiement d'un COUD et la promotion du métier sont des solutions proposées. Les nouvelles normes et nouveaux règlements relatifs à l'environnement se traduisent par des besoins en matière de développement des compétences des *Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation* et des *Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers*. L'implantation de stratégies de développement durable et environnemental se traduit par des besoins en développement de compétences pour les *Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail*.

Horticulture – Les compétences relatives à l'application des meilleures pratiques pour lutter contre les changements climatiques devront être développées pour les manœuvres et les superviseurs. Pour les élagueurs/élagueuses réseau, selon le répondant, la profession vit une pénurie. Les entreprises d'élagage réseau manquent de personnel réseau pour réaliser les contrats d'entretien du principal donneur d'ordre, Hydro-Québec. On a souligné le besoin d'un développement rapide et accéléré d'un programme d'AEP en élagage réseau.

Industrie maritime – Le développement des compétences est diversifié selon les professions, par exemple accroître les connaissances maritimes pour les officières et officiers de pont, les connaissances en droit maritime pour les directrices et directeurs des réclamations et la connaissance des systèmes infonuagiques pour les spécialistes des applications des opérations maritimes. L'augmentation de l'offre de formation en créant des partenariats avec les écoles de navigation pour des formations en entreprise destinées aux officières et officiers de pont est une solution proposée. Le développement de formations de type AEC ou AEP avec des spécialités particulières pour les opérateurs et opératrices de drague ou les capitaines de navigation intérieure est également proposé.

Services automobiles – Les compétences à élargir concernent le développement professionnel, le numérique, l'adaptabilité et la résolution de problèmes, donc des compétences techniques et non techniques. Pour les mécaniciens et mécaniciennes, il est proposé davantage de formules en alternance travail-études (ATE), de favoriser le programme de formation continue visant la technologie et l'environnement et de rendre la formation initiale obligatoire. Pour les vendeuses et vendeurs, le marketing Web, l'évolution technologique et le commerce en ligne font ressurgir des besoins. Les entreprises auraient besoin d'accompagnement pour soutenir le virage numérique.

Soins personnels – L'utilisation des technologies est indiquée pour les *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et le personnel assimilé*. Pour les massothérapeutes, deux formations publiques se développent (AEP et AEC). Les massothérapeutes formés au privé pourront souhaiter mettre à jour leurs connaissances ou recevoir une équivalence de leurs compétences acquises.

Technologies de l'information et des communications – L'évolution technologique et la complexité croissante des projets numériques justifient le développement des compétences pour adapter des méthodes de travail et les rendre efficaces. Une formation sur mesure devrait être développée, et une meilleure information sur le métier (promotion) est une des solutions proposées.

Tourisme – Dans les professions identifiées, ce sont des compétences techniques qui devront être développées. Le manque criant de personnel justifie le développement des compétences de la main-d'œuvre pour rendre celle-ci plus polyvalente.

Transport routier – Ce sont les compétences non techniques qui devront être développées pour la plupart des professions prioritaires – numérique, communication, etc. La compétitivité sur le marché, la rareté de la main-d'œuvre, l'évolution technologique, le virage environnemental, le commerce en ligne, le transport intermodal, la législation et autres contraintes gouvernementales imposent le développement des compétences.

3- L'OFFRE DE FORMATION EST-ELLE
EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS
DE COMPÉTENCES?

Formation initiale – Premier programme de formation dans un domaine déterminé, qui prépare à accéder au marché du travail.

[formation initiale \(gouv.qc.ca\)](http://gouv.qc.ca)

Formation continue – Formation qui s'inscrit dans la suite d'une formation initiale et vise à mettre à jour ou à élargir, par les voies éducatives appropriées, des connaissances théoriques et pratiques, à développer la culture, les capacités personnelles ou les compétences professionnelles.

[formation continue \(gouv.qc.ca\)](http://gouv.qc.ca)

Une offre de formation qui répond aux besoins du marché du travail est essentielle pour assurer que les compétences à développer seront pertinentes.

Selon les répondants des Comités sectoriels de main-d'œuvre, l'offre de formation initiale ou continue ne semble pas être en adéquation avec les réalités sectorielles :

« Plus de la moitié des formations initiales ou continues reliées aux professions prioritaires mentionnées par les CSMO ne sont pas bien adaptées à la réalité sectorielle et seulement près du quart des formations seraient en adéquation avec les besoins. »

Il faut toutefois nuancer ces réponses, puisque plusieurs professions n'ont pas de formation initiale particulière – p. ex. certaines catégories de manœuvres, ouvrières et ouvriers, personnel préposé à l'entretien, gestionnaires.

La formation initiale

Voici quelques exemples¹⁴ :

- Pour le secteur primaire, l'offre de formation initiale n'est pas adaptée à la réalité du secteur, notamment chez les techniciennes et techniciens en génie électronique ou les mineurs dans le secteur des mines. Un volet sur les nouvelles technologies devrait être ajouté dans les cursus.
- Dans le secteur manufacturier, les programmes liés aux opératrices et opérateurs ainsi qu'aux techniciennes et techniciens en transformation des produits forestiers devront être révisés. Dans l'aérospatiale, il ne semble pas y avoir, selon les répondantes et les répondants, de formation initiale pour les agentes et agents de piste. Dans la fabrication métallique, le DEP en Tôlerie ne répond plus aux besoins de l'industrie.

14. Voir l'annexe I pour plus de détails par profession.

- Dans le secteur des services, notons, pour le sous-secteur de l'horticulture, qu'une analyse de pertinence de la révision du programme DEP Réalisation d'aménagements paysagers sera nécessaire. Il y aurait lieu de modifier le programme lié aux réceptionnistes d'hôtel dans le secteur touristique – trop longue, pas adaptée au secteur. La formation pour les cuisinières et cuisiniers serait également trop longue en ce qui a trait aux aspects de base et pas assez longue (en termes d'heures) sur les applications pratiques. La formation pour les débardeurs et débardeuses dans l'industrie maritime devrait également évoluer.

La formation continue

Voici quelques exemples :

- Pour le secteur primaire, l'offre de formation continue en agriculture ne semble pas complète concernant les ouvrières et ouvriers spécialisés dans l'élevage et pour les gestionnaires en agriculture. L'offre de formation continue pour les conducteurs et conductrices de machines d'abattage d'arbres est insuffisante.
- Dans le secteur manufacturier, il y a peu de formation continue offerte par le ministère de l'Éducation dans le secteur du bois. Dans le sous-secteur du Caoutchouc, on observe des perfectionnements, mais la volonté des personnes à s'investir dans la formation continue constitue en soi un enjeu.
- Dans le secteur des services, les formations de cadres supérieurs, d'adjointes et d'adjoints et d'agentes et d'agents d'administration doivent être spécifiques à la réalité du secteur Économie sociale et action communautaire.
- Dans les services automobiles, l'offre de formation continue n'est pas accessible partout au Québec pour les mécaniciennes et mécaniciens de véhicules automobiles.

CONCLUSION

L'annexe I montre que, pour les 108 professions prioritaires, plusieurs programmes de formation liés à certaines d'entre elles devront être révisés afin de s'assurer de l'employabilité des étudiantes et étudiants et pour répondre adéquatement aux besoins des entreprises. Le développement de formations courtes de type DEP, AEP ou AEC connectées aux besoins des entreprises est une voie pour assurer une meilleure adéquation de la main-d'œuvre et du marché du travail, tout en valorisant les formations qualifiantes. Des exemples sont mentionnés par les CSMO à l'annexe I. Toutefois, un recensement plus exhaustif et précis concernant le développement de formations courtes devra être envisagé lors des prochains exercices.

4- PROFESSIONS EN ÉMERGENCE

Professions en émergence –

Professions à faible volume dans un secteur d'activité particulier, mais appelées à croître. Peuvent être démontrées par des données quantitatives longitudinales ou par des observations terrain des acteurs et actrices sur le marché du travail, dont les entreprises.

Portrait général

Parfois, il est difficile de déterminer des priorités en développement des compétences lorsque la profession est en émergence dans un secteur et est difficilement repérable avec les outils d'analyse existants. Faute de données quantitatives fiables pour broser un portrait des besoins de main-d'œuvre dans les métiers et professions en émergence, il faut se rabattre sur la connaissance des actrices et acteurs terrain des secteurs, soit les entreprises. Les CSMO établissent des diagnostics sectoriels et sont en contact étroit avec les entreprises. Le tableau à l'annexe II expose le nombre de professions jugées en émergence dans un secteur en particulier mentionné par les comités sectoriels.

En somme, 106 professions sont en émergence dans les trois grands secteurs d'activité. Pour 48 de ces professions, des compétences devront être développées en priorité et on doit agir dès maintenant. La moitié de ces professions se trouvent dans le secteur manufacturier.

Quelques exemples

Il importe de souligner que l'électrification des transports a permis de repérer deux professions en émergence qui ne sont pas clairement rattachées dans la Classification nationale des professions (CNP), soit les *Chargés de projets en électrification des transports* et les *Directrices/directeurs en électrification des transports*.

Le secteur électrique et électronique mentionne de nouveaux métiers émergents relativement à l'automobile électrique, soit les *Techniciennes/Techniciens en borne de recharge* et les *Conseillères/Conseillers techniques en borne électrique et gestion*.

Le secteur touristique mentionne également la profession de *Forfaitiste*, qui est en émergence.

Le secteur de la culture mentionne *Consultant à la carte pour soutenir les artistes* comme profession en émergence non associée à la classification nationale.

En somme, porter un regard sur les professions en émergence dans un secteur permet de repérer des occasions de développement de nouvelles compétences, mais cela constitue également un bon signal des professions qui auront de possibles difficultés de recrutement au cours des prochaines années. Les 106 professions en émergence indiquées à l'annexe II sont une base pour déterminer des actions à entreprendre dès maintenant concernant ces professions d'avenir.

CONCLUSION

Comme mentionné dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail*, le présent rapport fera l'objet d'avis et de recommandations auprès des ministères concernés relativement aux priorités en matière de développement des compétences. De plus, ce rapport permettra à la Commission des partenaires du marché du travail de répondre à l'attente du Vérificateur général du Québec, soit d'établir une stratégie d'intervention pour répondre aux besoins que la CPMT a jugé prioritaires en développement de la main-d'œuvre.

ANNEXES

ANNEXE I – LISTE DES PROFESSIONS PRIORITAIRES PAR SECTEUR ET LES ACTIONS PROPOSÉES

Secteur primaire

La moitié des professions prioritaires ont été reconnues comme importantes et elles nécessitent une action immédiate.

Tableau 3 – Description des besoins en développement de compétences (secteur primaire) des professions prioritaires pour lesquelles il faut agir dès maintenant

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Agriculture	Ouvriers/Ouvrières de pépinières et de serres	8432	X	X	Numérique, autonomie, adaptabilité, environnement, compétences de base	Ouvriers et ouvrières agricoles (locaux et TET) à la base de la productivité et de la potentielle croissance des entreprises	CIBLE
Agriculture	Ouvriers/Ouvrières agricoles	8431	X	X	Numérique, autonomie, adaptabilité, environnement, compétences de base	Ouvriers et ouvrières agricoles (locaux et TET) à la base de la productivité et de la potentielle croissance des entreprises	U+, le portail de la formation
Agriculture	Entrepreneurs/ Entrepreneuses de services agricoles, surveillantes/surveillants d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ ouvrières spécialisées dans l'élevage	8252	X	X	GRH, nouvelles techniques de production avant-gardistes (p. ex. en serre), numérique, environnement	Évolution technologique de certains secteurs de production précis GRH pour les superviseurs d'entreprises (dans un contexte de rareté de main-d'œuvre)	Formation continue pour les chefs de culture en serre Accompagnement en GRH

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Mines	Foreur au diamant	–	X	X	Numérique	Évolution technologique	Promouvoir les régions pour les jeunes et immigrants
Mines	Mécaniciens/ Mécaniciennes d'équipement lourd	7312	X	X	Numérique	Évolution technologique	Promouvoir les régions pour les jeunes et immigrants
Pêches	Ouvriers/Ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer	9463		X	Communication, adaptabilité	Masse critique, évolution technologique	Volonté et exigences des employeurs
Pêches	Technologues et Techniciens/ Techniciennes en chimie	2211	X		Hygiène et salubrité, normes et certifications, connaissance des techniques de contrôle de la qualité, savoir-faire en application de processus stricts, analyse statistique	Exigence des clients, normes	Projet COUD, formation entièrement en milieu de travail
Pêches	Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer	9618		X	Communication, adaptabilité	Masse critique, évolution technologique	Volonté et exigences des employeurs
Pêches	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	8441	X	X	Techniques de pêche, santé et sécurité, conduite du bateau, adaptabilité	Relève, virage environnemental	Volonté et exigences des employeurs

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Forêt	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	2223	X	X	Technologiques, GPS, cartographie, informatique, géomatique	Évolution technologique, augmentation de l'efficacité des opérations en contexte de rareté de main-d'œuvre	Développer la formation continue, adapter les programmes de formation (DEC en Technologie forestière, DEP en Aménagement de la forêt) aux nouvelles technologies
Forêt	Conducteurs/Conductrices de machines d'abattage d'arbres	8241	X		Techniques d'opérations visant à optimiser l'utilisation de la matière première, technologie des ordinateurs de bord	Évolution technologique, optimisation des opérations pour maximiser la valeur des produits du bois	Révision du DEP Abattage et façonnage des bois, plus d'heures de pratique pour pouvoir intégrer les jeunes sur le marché du travail Développement d'une AEP en coupe partielle irrégulière, financement de formations pratiques en milieu de travail

Secteur manufacturier

Pour le secteur manufacturier, 45 mentions de professions ont été rapportées par les CSMO pour 33 professions distinctes. Il convient de souligner que les professions *Technologues et Techniciens/Techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication* et les *Mécaniciens/Mécaniciennes de chantier et industriels* sont prioritaires pour plusieurs sous-secteurs d'activité – Bois, Caoutchouc et Portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine, notamment.

Tableau 4 – Description des besoins en développement de compétences (secteur manufacturier)

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Aérospatiale	Vérificateurs/ Vérificatrices et Essayeurs/Essayeuses des essais non destructifs	2261					Valoriser la profession
Bois	Technologues et Techniciens/ Techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233	X		Notions de bois et de procédés	Notions de transformation du bois à inculquer (bases, procédés, technologies, utilisations, calculs, etc.)	Revenir à la base de la technique en transformation du bois
Bois	Mécaniciens/ Mécaniciennes de chantier et Mécaniciens industriels/ Mécaniciennes industrielles	7311	X		Notions de procédés	Évolution des technologies, des procédés, des produits et des utilisations (automatisation, optimisation, vision numérique, IA)	AEP accéléré spécifique à la transformation du bois + développer d'autres formules
Bois	Opérateur d'équipement de sciage	9431	X		Notions de bois, de procédés et de produits en bois	Évolution des technologies, des procédés, des produits et des utilisations (automatisation, optimisation, vision numérique, IA)	Réviser les programmes et établir des formations continues (MEES, CFP, CSMO, CPMT) Prévoir des formations pour des immigrantes et immigrants

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Bois	Opérateurs/ Opératrices de machines à travailler le bois	9437	X		Notions de bois, de procédés et de produits en bois	Évolution des technologies, des procédés, des produits et des utilisations (automatisation, optimisation, vision numérique, IA)	Élargir les enseignements à une gamme plus large de produits en bois (CFP, CSMO, CPMT) Prévoir des formations pour des immigrantes et immigrants
Bois	Technologue en transformation des produits forestiers	–	X		Notions de bois et de procédés	Évolution des technologies, des procédés, des produits et des utilisations (Bois = matériau le plus vert)	Relancer avec un programme amélioré (MEES + CSMO + cégeps)
Caoutchouc	Ingénieurs mécaniciens/ Ingénieures mécaniciennes	2132	X	X	Robotique; automatique; bonnes pratiques environnementales (vertes);	Optimisation de processus vs numérique et automatisation;	Partenariat à envisager avec les établissements d'enseignement pour la formation continue.
Caoutchouc	Ingénieurs chimistes/ Ingénieures chimistes	2134	X	X	Robotique; automatique; bonnes pratiques environnementales (vertes);	Optimisation de processus vs numérique et automatisation;	Partenariat à envisager avec établissements d'enseignement pour la formation continue.
Caoutchouc	Ingénieurs/Ingénieures d'industrie et de fabrication	2141	X	X	Robotique; automatique; bonnes pratiques environnementales (vertes);	Optimisation de processus vs numérique et automatisation;	Partenariat à envisager avec établissements d'enseignement pour la formation continue.
Caoutchouc	Technologues et techniciens/ techniciennes en génie mécanique	2232	X	X	Robotique; automatique; bonnes pratiques environnementales (vertes);	Optimisation de processus vs numérique et automatisation;	Partenariat à envisager avec établissements d'enseignement pour la formation continue.
Caoutchouc	Technologues et techniciens/ techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233	X	X	Robotique; automatique; bonnes pratiques environnementales (vertes);	Optimisation de processus vs numérique et automatisation;	Partenariats à envisager avec établissements d'enseignement pour la formation continue.

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Caoutchouc	Mécanicien industriel	7311	X	X	Robotique; automatique; bonnes pratiques environnementales (vertes);	Optimisation de processus vs numérique et automatisation;	Partenariats à envisager avec établissements d'enseignement pour la formation continue.
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz	Opérateurs/ Opératrices d'installations de traitement des produits chimiques	9421			-	-	Promotion/COUD
Communications graphiques	Journalistes	5123	X		-	Nouvelles technologies	Adapter la formation des journalistes aux nouvelles technologies (p. ex. Rédaction SEO).
Communications graphiques	Opérateurs/ Opératrices de presses à imprimer	7381	X		Maîtriser les compétences de base en littératie numérique.	L'évolution technologique fait que les systèmes s'informatisent.	Création d'une formation de type COUD pour répondre à la demande.
Fabrication métallique industrielle	Machinistes et vérificateurs/ vérificatrices d'usinage et d'outillage	7231	X	X	Littératie numérique / programmation / lecture plans / métrologie / tolérancement géométrique	Acquisition et mise à jour de connaissances théoriques + expérience de travaux pratiques	Projets COUD et PAMT
Fabrication métallique industrielle	Outils-ajusteurs/ outilleuses-ajusteuses	7232	X	X	Littératie numérique / programmation / lecture plans / métrologie / tolérancement géométrique	Acquisition et mise à jour de connaissances théoriques + expérience de travaux pratiques	Formation sur mesure et PAMT
Fabrication métallique industrielle	Tôliers/tôlières	7233	X	X	Littératie numérique / programmation / lecture plans / métrologie / tolérancement géométrique	Acquisition et mise à jour de connaissances théoriques + expérience de travaux pratiques	Projets COUD et PAMT
Fabrication métallique industrielle	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/ opératrices de machines à souder et à braser	7237	X	X	Littératie numérique	Acquisition et mise à jour de connaissances théoriques + expérience de travaux pratiques / robotisation à venir	Projets COUD et PAMT

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Fabrication métallique industrielle	Opérateurs/ opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds, et de machines de formage	9416		X	Littératie numérique	Acquisition et mise à jour de connaissances théoriques + expérience de travaux pratiques	Projets COUD et PAMT
Industrie des plastiques et composites	Opérateurs/ opératrices de machines de traitement des matières plastiques	9422	X	X	Formation technique, numérique, collaborer, communiquer, autonomie, résolution de problème	Évolution technologique, rétention	Valoriser les métiers et promotion de la culture de formation
Industrie des plastiques et composites	Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique.	9615		X	Éthique, autonomie, littératie, numérique	Évolution technologique, rétention	Valoriser l'industrie et promouvoir la culture de formation, favoriser l'accès à des postes supérieurs
Industrie électrique et électronique	Ingénieurs électriciens et électroniciens/ ingénieures électriciennes et électroniciennes	2133	X	X	Compétences liées à l'électrification des transports (conception systèmes)	Évolution technologique (transition électrique du transport et transport intelligent, automatisation procédés manufacturiers)	Adapter le programme initial
Industrie électrique et électronique	Ingénieurs informaticiens/ ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ ingénieures et concepteurs/ conceptrices en logiciels)	2147	X	X	Compétences liées à l'électrification des transports (conception systèmes)	Évolution technologique (transition électrique du transport et transport intelligent, automatisation procédés manufacturiers)	Adapter le programme initial
Industrie électrique et électronique	Ingénieurs/Ingénieures et concepteurs/ conceptrices en logiciels	2173	X	X	Compétences liées à l'électrification des transports (conception systèmes)	Évolution technologique (transition électrique du transport et transport intelligent, automatisation procédés manufacturiers)	Intégrer des notions d'électroniques de puissance

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Industrie électrique et électronique	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2241	X	X	Compétences liées à l'électrification des transports (application des concepts, réseaux, etc.)	Évolution technologique	Formation en entreprise
Industrie électrique et électronique	Technicien en borne de recharge	-	X	X	Fonctionnement du module de communication entre les bornes de recharge	Évolution technologique (avènement des véhicules électriques et intelligents), utilisation des bornes de recharge	Adapter la formation initiale
Industrie pharmaceutique	Soigneurs/Soigneuses d'animaux et travailleurs/travailleuses en soins des animaux	6563	X		Numérique, automatisation, robotisation	Évolution technologique	Appuyer le AEP en soins animaliers pour la recherche préclinique développée via le programme COUD
Industrie textile	Surveillants/Surveillantes dans la transformation et la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir	9217	X	X	Technique : coordonner les activités de production. Non techniques : leadership, communication	Amélioration de la productivité, évolution technologique, départs à la retraite, autonomie et polyvalence du personnel	Développement de formations avancées
Industrie textile	Opérateurs/Opératrices de machines et travailleurs/travailleuses de traitement des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux	9441	X	X	Technique : traiter les produits finis. Non techniques : collaboration, adaptabilité, communication	Amélioration de la productivité, évolution technologique, départs à la retraite, autonomie et polyvalence du personnel	Envisager le développement de formations avancées
Industrie textile	Tisseurs/Tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles	9442	X	X	Technique : remplacer les produits d'alimentation de trame. Non techniques : collaboration, adaptabilité, communication	Amélioration de la productivité, évolution technologique, départs à la retraite, autonomie et polyvalence du personnel	Développement de formations avancées

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Métallurgie	Électriciens industriels/ Électriciennes industrielles	7242	X		Appliquer les technologies de l'information; adopter une position de développement personnel en continu	Évolution technologique; Augmentation du bassin de main-d'œuvre disponible	AEC Électronique industrielle (présentement en attente d'approbation)
Métallurgie	Mécaniciens/ Mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques	9241	X		-	Augmentation du bassin de main-d'œuvre disponible	Campagne de sensibilisation; réévaluation des règles d'acquisition de la qualification professionnelle; COUD
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Ingénieurs/Ingénieures d'industrie et de fabrication	2141			Industrie 4.0	Évolution technologique	En raison des changements rapides des technologies, la mise à jour devra être en continu
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233	X		Industrie 4.0	Évolution technologique	Revoir les programmes d'études en raison des changements technologiques
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2241	X		Programmation	Évolution technologique	Revoir les programmes d'études en raison des changements technologiques
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Électroniciens/ Électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)	2242	X		Programmation	Évolution technologique	Revoir les programmes d'études en raison des changements technologiques

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Patronniers/ Patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	5245	X		Conception de meubles rembourrés-compétences professionnelles associées aux métiers	Manque de relève dans l'industrie	Aucune formation en développement de produits rembourrés et voir à signaler ce métier dans la liste des métiers priorités afin d'obtenir un traitement simplifié dans le cadre du PTET
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Tailleurs/Tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	6342	X	X	Compétences professionnelles	Manque de relève dans l'industrie	Surtout manque de personnes intéressées par la couture et voir à signaler ce métier dans la liste des métiers priorités afin d'obtenir un traitement simplifié dans le cadre du PTET
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Tapissiers-garnisseurs/ Tapissières-garnisseuses	6345	X	X	Compétences professionnelles	Manque de relève dans l'industrie	Surtout manque de personnes intéressées par le rembourrage et voir à signaler ce métier dans la liste des métiers priorités afin d'obtenir un traitement simplifié dans le cadre du PTET
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Mécaniciens/ Mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/ mécaniciennes industrielles	7311	X		Électronique Programmation	Évolution technologique	Revoir les programmes d'études en raison des changements technologiques et de conception de produits
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Électromécaniciens/ Électromécaniciennes	7333	X		Programmation	Évolution technologique	Revoir les programmes d'études en raison des changements technologiques

Sous-secteurs	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Opérateurs/ Opératrices de machines à coudre industrielles	9446	X	X	Compétences professionnelles	Démographie/Vieillessement/ manque de relève	Surtout manque de personnes intéressées par la couture et voir à signaler ce métier dans la liste des métiers prioritaires afin d'obtenir un traitement simplifié dans le cadre du PTET
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Monteurs/Monteuses et contrôleurs/ contrôleuses de meubles et d'accessoires	9532	X	X	Compétences de base/ maturité numérique	Évolution technologique	Accroître les compétences numériques
Transformation alimentaire	Électromécaniciens/ Électromécaniciennes	7333	X	X	Programmation-réparation-installation équipements	Évolution technologique	Augmenter la promotion de cette formation pour inciter les jeunes à étudier dans ce domaine. Promouvoir le PAMT d'électromécaniciens.

Secteur des services

Pour le secteur des services, 53 mentions de professions ont été rapportées par les CSMO pour 49 professions distinctes. Afin d'avoir un portrait complet de l'ensemble des sous-secteurs, il importe de mentionner les professions *Massothérapeute* et *Esthéticiens/Esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* pour le sous-secteur des Soins personnels avec un ordre de priorité de 2/5.

Tableau 5 – Description des besoins en développement de compétences (secteur Services)

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Commerce de détail	Assistants/Assistantes techniques en pharmacie	3219	X	X	Gestion de la relation client	Pénurie de main-d'œuvre - nombreux postes vacants	
Commerce de détail	Chauffeurs-livreurs/ Chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	7514	X			Pénurie de main-d'œuvre - nombreux postes vacants	
Commerce de détail	Manutentionnaires	7452	X		Logistique	Pénurie de main-d'œuvre - nombreux postes vacants	
Commerce de détail	Directeurs/Directrices - commerce de détail et de gros	621	X		Virage numérique		
Commerce de détail	Vendeurs/Vendeuses - commerce de détail	6421	X	X	Expérience client	Pénurie de main-d'œuvre - nombreux postes vacants	
Commerce de détail	Acheteurs/Acheteuses des commerces de détail et de gros	6222	X		Gestion des achats	Approvisionnement et achat à l'international difficile	
Commerce de détail	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	6221	X		Vente	Pénurie de main-d'œuvre - nombreux postes vacants	

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Commerce de détail	Superviseurs/ Superviseuses des ventes - commerce de détail	6211		X	Supervision	Rétention de personnel	
Commerce de l'alimentation	Directeurs/Directrices - commerce de détail et de gros	621	X	X	Culture numérique, communication, RH, leadership, gestion de crise, finance et marketing, gestion du personnel, gestion de conflits, efficacité	Efficacité, meilleure adhésion des équipes, rétention, satisfaction de la clientèle, faciliter leur propre tâche, rentabilité, image de l'entreprise, concurrence	Formation en magasin, en ligne, avec des écoles de gestion (p. ex. HEC) avec un accent mis sur l'alimentation ou le commerce de détail, analyses de cas
Commerce de l'alimentation	Gérant/Gérante de département	621	X	X	Gestion du personnel : établir l'autorité, tendances culinaires, adaptation technologies	Faciliter leurs propres tâches, service à la clientèle	Formation en ligne, analyse de cas
Commerce de l'alimentation	Techniciens/ Techniciennes en administration	1221	X	X	Technologie, nouvelles façons de faire	Faciliter leurs propres tâches	Formation en ligne
Culture	Professionnels/ Professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	1123	X	X	Numérique - Technopédagogie - Andragogie - Collaboration - Concertation - Gestion de projets Numérique - Gestion du changement - Adaptabilité - Droits d'auteur et aspects légaux et réglementaires.	Évolution technologique. Changements démographiques (enjeux générationnels, diversité et inclusion de la diversité). Nouvelles attentes des clientèles.	Bonification de l'Engagement tripartite pour les postes de coordination Parcours de formation continue structuré et adapté à des personnes en situation d'emploi. Compensation aux employeurs pour formation du personnel. Stages rémunérés - Alternance travail études - Formation rémunérée

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Économie sociale et action communautaire	Travailleurs sociaux/ Travailleuses sociales	4152		X	Littératie; numératie; numérique; éthique; information; collaborer et communiquer; inclusion; résolution de problèmes; adaptabilité; développement professionnel		
Économie sociale et action communautaire	Cadres supérieurs/ Cadres supérieures - services financiers, communications et autres services aux entreprises	0013		X	Littératie; numératie; numérique; résolution de problèmes; éthique; adaptabilité; autonomie; collaborer et communiquer		<ul style="list-style-type: none"> • Financement de l'offre de formation adaptée à l'ESAC • Financement aux organisations du secteur de l'ESAC pour l'offre de formation continue à leurs RH • Soutenir le développement de formations à distance
Économie sociale et action communautaire	Cadres supérieurs/ Cadres supérieures - santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles	0014		X	Littératie; numératie; numérique; résolution de problèmes; éthique; adaptabilité; autonomie; collaborer et communiquer		<ul style="list-style-type: none"> • Financement de l'offre de formation adaptée à l'ESAC • Financement aux organisations du secteur de l'ESAC pour l'offre de formation continue à leurs RH • Soutenir le développement de formations à distance
Économie sociale et action communautaire	Préposés/Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	6731		X	Éthique; information; collaborer et communiquer; résolution de problèmes; adaptabilité		

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Économie sociale et action communautaire	Éducateurs/Éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	4214		X	Littératie; numératie; éthique; information; collaborer et communiquer; inclusion; résolution de problèmes; adaptabilité; développement professionnel		
Économie sociale et action communautaire	Travailleurs/ Travailleuses des services sociaux et communautaires	4212		X	Numérique; éthique; information; collaborer et communiquer; inclusion; résolution de problèmes; adaptabilité; développement professionnel		
Économie sociale et action communautaire	Enseignants/ Enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/ instructrices en formation professionnelle	4021		X	Littératie; numératie; numérique; résolution de problèmes; éthique; adaptabilité; autonomie; collaborer et communiquer		
Économie sociale et action communautaire	Aides-infirmiers/ Aides-infirmières, aides-soignants/ aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3413		X	Littératie; numératie; résolution de problèmes; éthique; adaptabilité; autonomie; collaborer et communiquer		

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Économie sociale et action communautaire	Adjointes administratifs/ Adjointes administratives	1241		X	Littératie; numératie; numérique; résolution de problèmes; éthique; adaptabilité; autonomie; collaborer et communiquer		<ul style="list-style-type: none"> Financement de l'offre de formation adaptée à l'ESAC Financement aux organisations du secteur de l'ESAC pour l'offre de formation continue à leurs RH Soutenir le développement de formations à distance
Économie sociale et action communautaire	Adjointes/Adjointes de direction	1222		X	Littératie; numératie; numérique; résolution de problèmes; éthique; adaptabilité; autonomie; collaborer et communiquer		<ul style="list-style-type: none"> Financement de l'offre de formation adaptée à l'ESAC Financement aux organisations du secteur de l'ESAC pour l'offre de formation continue à leurs RH Soutenir le développement de formations à distance
Économie sociale et action communautaire	Agents/Agentes d'administration	1221		X	Littératie; numératie; numérique; résolution de problèmes; éthique; adaptabilité; autonomie; collaborer et communiquer		<ul style="list-style-type: none"> Financement de l'offre de formation adaptée à l'ESAC Financement aux organisations du secteur de l'ESAC pour l'offre de formation continue à leurs RH Soutenir le développement de formations à distance

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Environnement	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	2231	X		Réhabilitation ouvrages construction - nouvelles normes de travail	Loi et règlements sur les sols	Remplir les cohortes - diminuer le nombre d'étudiants dans les cohortes pour commencer les programmes - nombre de programmes offerts
Environnement	Inspecteurs/Inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2263	X		Audits de conformité et enquêtes environnementales sur des sites	Virage environnemental - implantation de stratégies de développement durable et environnemental	Augmenter le nombre de programmes de formation
Environnement	Préposés/Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	6731	X	X	Normes de décontamination	Règles sanitaires, décontamination	Création d'une AEP
Environnement	Mécaniciens/Mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	7313	X	X	Nouveau règlement - certification halocarbures	Virage environnemental - efficacité énergétique, orientation du MCELLC	Création d'une AEP
Environnement	Opérateurs/Opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets	9243	X		Automatisation des procédés du traitement de l'eau potable et usée	Pénurie MO, départ à la retraite, santé publique - vieillissement des infrastructures, moins de personnel au travail - automatisation	Promotion du métier, Développement d'un COUD Assouplissement des critères de certification

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Horticulture	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	8612	X	X	Compétences sur l'application des meilleures pratiques pour lutter contre les changements climatiques.	Avoir des équipes compétentes et formées, capables de répondre aux besoins des clients et d'appliquer les meilleures pratiques, dont les normes du BNQ, sur les matériaux inertes et l'entretien des végétaux.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutien financier pour la poursuite du projet COUD au DEP en réalisation d'aménagements paysagers 2. Soutien financier pour le développement de formations continues pour les compétences de base et du futur. 3. Analyse de pertinence pour la révision du programme DEP Réalisation d'aménagements paysagers 4. Aide gouvernementale pour financer le plan d'intégration des meilleures pratiques en horticulture ornementale pour lutter contre les changements climatiques (plan développé par Québec Vert).

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Horticulture	Superviseurs/ Superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	8255	X	X	Compétences sur l'application des meilleures pratiques pour lutter contre les changements climatiques.	Développer les habiletés des superviseurs pour la formation interne et la mobilisation des manœuvres et ouvriers. Répondre aux besoins, intérêts et exigences réglementaires de la clientèle résidentielle, commerciale, institutionnelle et gouvernementale (municipale).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutien financier pour le dév. de formations continues pour les phytotechnologies, la lutte contre les changements climatiques et les compétences du futur, 2. Analyse de pertinence pour la révision du programme collégial DEC paysage et commercialisation en horticulture ornementale et DEP Réalisation d'aménagements paysagers, 3. Aide gouvernementale pour financer le Plan d'intégration des meilleures pratiques en horticulture ornementale pour lutter contre les changements climatiques (plan développé par Québec Vert).
Horticulture	Élagueurs réseau	2225	X	X	Compte tenu des spécificités et des risques que cette spécialisation implique, une formation de type AEP est requise au regard d'un travail exécuté près des lignes aériennes. Une étude de pertinence fait état de l'urgence de former 300 nouveaux élagueurs réseau	L'actuel DEP en élagage ne fournit pas de diplômés pour toutes les compétences de cette spécialisation et les diplômés s'orientent vers d'autres entreprises arboricoles ou les municipalités.	Besoin d'un développement rapide et accéléré pour un programme d'AEP en élagage réseau.

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Industrie maritime	Gestionnaire de navires (<i>Fleet Operator</i>)	2275	X	X	Connaissance du numérique des systèmes d'opérations maritimes/Connaissances générales de l'opération des navires/Gestion d'approvisionnement en carburant	Gestion à distance des voyages maritimes avec les capitaines à bord/évolution technologique	Non, car on ne forme que le personnel navigant. Aucune formation équivalente pour un rôle administratif ou technique.
Industrie maritime	Officier supérieur - mécanicien (première et deuxième classes)	2274	X		Électronique	L'évolution des parcours de formation est plus lente que les changements technologiques à venir.	Créer des AEC avec spécialités différentes
Industrie maritime	Opérateurs/ Opératrices de drague ou de grue de levage sur barge	2273	X		Compétences moins générales et plus ciblées sur les opérations visées	Rapidité de la formation adaptée à la tendance du marché. Possibilité d'être une 2 ^e ou 3 ^e carrière dans un parcours de vie	Créer des AEC ou DEP (150T.) avec spécialités différentes. Revoir les prérequis domestiques pour que la formation reflète les besoins opérationnels ciblés
Industrie maritime	Capitaine navigation intérieure (3000, 500, 150)	2273	X		Compétences moins générales et plus ciblées sur les opérations visées	Rapidité de formation adaptée à la tendance du marché. Possibilité d'être une 2 ^e ou 3 ^e carrière dans un parcours de vie	Créer des AEC ou DEP (150T.) avec spécialités différentes. Revoir les prérequis domestiques pour que la formation reflète les besoins opérationnels ciblés
Industrie maritime	Spécialiste des applications, Opérations maritimes (IMOS)	2174	X		Connaissance des systèmes Cloud	Évolution technologique / BI	Recours à l'Immigration
Industrie maritime	Directeur/Directrice des réclamations (Avocat/Avocate en droit maritime)	1212	X		Connaissance en droit maritime/FD&D Club experience		Recours à l'Immigration

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Industrie maritime	Coordonneurs/ Coordonnatrice en commerce électronique	2175	X		Commerce électronique	Virage numérique prononcé	
Industrie maritime	Officiers mécaniciens/ Officières mécaniciennes du transport par voies navigables	2274		X		Moins de membres d'équipage exige plus de compétences	Augmenter l'offre de formations
Industrie maritime	Officiers/Officières de pont du transport par voies navigables	2273	X	X	Connaissances maritimes/ navigations/réglementation IMSBC code	Poste de bureau exigeant une connaissance maritime/ navigation pointue. Celle-ci ne se trouve que dans les programmes de navigation et demande une transition du personnel à bord vers un poste à terre. On manque déjà de main-d'œuvre à bord, encore plus pour ceux qui veulent un poste à terre.	Partenariat avec les écoles de navigation pour des formations en entreprise possiblement / augmenter l'offre de formation

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Services automobiles	Mécaniciens/ Mécaniciennes de motocyclettes, de véhicules tout-terrains et personnel mécanicien assimilé	7334	X	X	Développement professionnel, Numérique, Adaptabilité, Résolution de problèmes, Autonomie, Éthique	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution technologique soudaine et très rapide • Développement rapide de l'électrification des véhicules • Sécurité des utilisateurs des réseaux routiers et hors route • Récupération et recyclage des composants électroniques, batteries • Développement des compétences dans l'utilisation des nouveaux outils informatiques • Achat des nouveaux outils pour répondre aux besoins technologiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Davantage de formules Alternance travail-études (ATE) • Accélération du processus de recrutement international, notamment dans les pays européens • Balisage des meilleures pratiques avec les pays européens

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Services automobiles	Débossseurs/ Débossseuses et réparateurs/ réparatrices de carrosserie (Peintre automobile)	7322	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Développement professionnel • Numérique • Information • Résolution de problèmes • Autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution technologique : connectivité réseau 5G, programmation composants électroniques, calibrage, <i>préscan / postscan</i> (système diagnostique), interprétation des données et archivage, télécommunications, système ADAS (système d'aide à la conduite) • Développement rapide de l'électrification des véhicules • Sécurité des utilisateurs des réseaux routiers • Récupération et recyclage des composants électroniques, batteries et de piles • Développement des compétences dans l'utilisation des nouveaux outils informatiques • Achat des nouveaux outils pour répondre aux besoins technologiques • Arrivée des véhicules à hydrogène (santé et sécurité) • Complexité des évaluations et réparations 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le partage de connaissances entre collègues • Accélération du processus de recrutement international, notamment dans les pays européens • Balisage des meilleures pratiques avec les pays européens

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Services automobiles	Mécaniciens/ Mécaniciennes et réparateurs/ réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7321	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Développement professionnel • Numérique • Résolution de problèmes • Adaptabilité • Autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution technologique : connectivité réseau 5G, programmation composants électroniques, calibrage, <i>préscan</i> / <i>postscan</i> (système diagnostique), interprétation des données et archivage, télécommunications, système ADAS (système d'aide à la conduite) • Développement rapide de l'électrification des véhicules • Sécurité des utilisateurs des réseaux routiers • Récupération et recyclage des composants électroniques et de piles • Arrivée des véhicules à hydrogène (santé et sécurité) • Développement des compétences dans l'utilisation des nouveaux outils informatiques • Achat des nouveaux outils pour répondre aux besoins technologiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre la formation initiale obligatoire • Favoriser le programme des formations continues visant la technologie et l'environnement • Davantage de formules Alternance travail-études (ATE) • Accompagnement individualisé (compagnonnage, mentorat) • Favoriser le partage de connaissances entre collègues • Accélération du processus de recrutement international, notamment dans les pays européens • Balisage des meilleures pratiques avec les pays européens

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Services automobiles	Vendeurs/Vendeuses - commerce de détail (Conseiller en vente)	6421	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Numérique • Résolution de problèmes • Éthique • Autonomie • Développement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution technologique, commerce en ligne, réseaux sociaux • Centre de développement des affaires • Évolution marketing web 	Le gouvernement devrait financer l'accompagnement du virage numérique des entreprises
Technologies de l'information et des communications	Architecte informatique	2147	X	X	Adopter des méthodes de travail efficace	Évolution technologique et complexité croissante des projets numériques.	Formation sur mesure et meilleure information sur le métier
Tourisme	Sauveteur (spécifiquement cette appellation)	5254	X		Manque criant de sauveteurs pour cette profession	Sécurité des clientèles	Enjeu de nombre
Tourisme	Mécaniciens/ Mécaniciennes de remontées mécaniques		X		Celles menant à la certification exigée par EQ	Sécurité des clientèles et conformité aux exigences de certification d'Emploi-Québec	
Transport routier	Directeur/Directrice en électrification des transports			X	Numérique, Collaborer et communiquer, Adaptabilité, Autonomie, Résolution de problèmes, Développement professionnel, Environnement	Compétitivité sur le marché, pénurie de main-d'œuvre, évolution technologique, virage environnemental, commerce en ligne, transport intermodal, législation et contraintes gouvernementales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre les consultations avec les experts du secteur 2. Analyse de la profession ciblée 3. Choix des actions à prioriser afin de soutenir le secteur pour cette catégorie de main-d'œuvre 4. Si nécessaire, après l'analyse, mettre à jour l'offre de formation, en ce qui a trait aux nouvelles technologies, afin que celle-ci réponde aux besoins des entreprises du secteur

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Transport routier	Chargé/Chargée de projet en électrification des transports			X	Numérique, Collaborer et communiquer, Adaptabilité, Autonomie, Résolution de problèmes, Développement professionnel, Environnement	Compétitivité sur le marché, pénurie de main-d'œuvre, évolution technologique, virage environnemental, commerce en ligne, transport intermodal, législation et contraintes gouvernementales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre les consultations avec les experts du secteur 2. Analyse de la profession ciblée 3. Choix des actions à prioriser afin de soutenir le secteur pour cette catégorie de main-d'œuvre 4. Si nécessaire, après l'analyse, mettre à jour l'offre de formation, en ce qui a trait aux nouvelles technologies, afin que celle-ci réponde aux besoins des entreprises du secteur.
Transport routier	Chauffeurs-livreurs/ Chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	7514		X	Numérique, Collaborer et communiquer, Adaptabilité, Autonomie, Résolution de problèmes, Développement professionnel, Environnement	Compétitivité sur le marché, pénurie de main-d'œuvre, évolution technologique, virage environnemental, commerce en ligne, transport intermodal, législation et contraintes gouvernementales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre les consultations avec les experts du secteur 2. Analyse de la profession ciblée 3. Choix des actions à prioriser afin de soutenir le secteur pour cette catégorie de main-d'œuvre 4. Si nécessaire, après l'analyse, mettre à jour l'offre de formation, en ce qui a trait aux nouvelles technologies, afin que celle-ci réponde aux besoins des entreprises du secteur.

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Transport routier	Conducteurs/ Conductrices d'autobus et opérateurs/ opératrices de métro et autres transports en commun	7512		X	Numérique, Collaborer et communiquer, Adaptabilité, Autonomie, Résolution de problèmes, Développement professionnel, Environnement	Compétitivité sur le marché, pénurie de main-d'œuvre, évolution technologique, virage environnemental, commerce en ligne, transport intermodal, législation et contraintes gouvernementales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre les consultations avec les experts du secteur 2. Analyse de la profession ciblée 3. Choix des actions à prioriser afin de soutenir le secteur pour cette catégorie de main-d'œuvre 4. Si nécessaire, après l'analyse, mettre à jour l'offre de formation, en ce qui a trait aux nouvelles technologies, afin que celle-ci réponde aux besoins des entreprises du secteur.
Transport routier	Conducteurs/ Conductrices de camions de transport	7511		X	Numérique, Collaborer et communiquer, Adaptabilité, Autonomie, Résolution de problèmes, Développement professionnel, Environnement	Compétitivité sur le marché, pénurie de main-d'œuvre, évolution technologique, virage environnemental, commerce en ligne, transport intermodal, législation et contraintes gouvernementales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre les consultations avec les experts du secteur 2. Analyse de la profession ciblée 3. Choix des actions à prioriser afin de soutenir le secteur pour cette catégorie de main-d'œuvre 4. Si nécessaire, après l'analyse, mettre à jour l'offre de formation, en ce qui a trait aux nouvelles technologies, afin que celle-ci réponde aux besoins des entreprises du secteur.

CSMO	Professions	CNP	Compétences techniques propres à la profession	Compétences non techniques	Exemples de compétences à développer	Raisons ou motivations des entreprises à développer les compétences	Solutions proposées
Transport routier	Mécaniciens/ Mécaniciennes et réparateurs/ réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7321		X	Numérique, Collaborer et communiquer, Adaptabilité, Autonomie, Résolution de problèmes, Développement professionnel, Environnement	Compétitivité sur le marché, pénurie de main-d'œuvre, évolution technologique, virage environnemental, commerce en ligne, transport intermodal, législation et contraintes gouvernementales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre les consultations avec les experts du secteur 2. Analyse de la profession ciblée 3. Choix des actions à prioriser afin de soutenir le secteur pour cette catégorie de main-d'œuvre 4. Si nécessaire, après l'analyse, mettre à jour l'offre de formation, en ce qui a trait aux nouvelles technologies, afin que celle-ci réponde aux besoins des entreprises du secteur.

ANNEXE II - LISTE DES PROFESSIONS EN ÉMERGENCE PAR SECTEURS

Tableau 6

Secteur	CSMO	Professions	CNP
Primaire	Agriculture	Gestionnaires en agriculture	0821
Primaire	Agriculture	Entrepreneurs/Entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage	8252
Primaire	Mines	Géoscientifiques et océanographes	2113
Primaire	Mines	Ingénieurs miniers/Ingénieures minières	2143
Primaire	Mines	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	2212
Primaire	Mines	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2241
Primaire	Pêches maritimes	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	2211
Manufacturier	Bois	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233
Manufacturier	Bois	Estimateur/Estimatrice en construction et autres systèmes en bois	2234
Manufacturier	Bois	Technologue en transformation des produits forestiers	-
Manufacturier	Caoutchouc	Ingénieurs mécaniciens/Ingénieures mécaniciennes	2132
Manufacturier	Caoutchouc	Ingénieurs chimistes/Ingénieures chimistes	2134
Manufacturier	Caoutchouc	Ingénieurs/Ingénieures d'industrie et de fabrication	2141
Manufacturier	Caoutchouc	Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	2232
Manufacturier	Caoutchouc	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233
Manufacturier	Fabrication métallique industrielle	Outils-ajusteurs/Outils-ajusteuses	7232
Manufacturier	Industrie des plastiques et composites	Électromécaniciens/Électromécaniciennes	7333
Manufacturier	Industrie des plastiques et composites	Opérateurs/Opératrices de machines de traitement des matières plastiques	9422
Manufacturier	Industrie électrique et électronique	Technicien dessinateur et concepteur de harnais électriques	2253
Manufacturier	Industrie électrique et électronique	Technicien/Technicienne en borne de recharge	-
Manufacturier	Industrie électrique et électronique	Conseiller technique/Conseillère technique borne électrique et gestion d'énergie	-

Secteur	CSMO	Professions	CNP
Manufacturier	Industrie pharmaceutique	Bio-informaticien/Bio-informaticienne	2112
Manufacturier	Industrie pharmaceutique	Technicien/technicienne de laboratoire	2221
Manufacturier	Industrie pharmaceutique	Technicien/Technicienne à la fabrication	2233
Manufacturier	Industrie textile	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233
Manufacturier	Industrie textile	Surveillants/Surveillantes dans la transformation et la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir	9217
Manufacturier	Industrie textile	Tisseurs/Tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles	9442
Manufacturier	Métallurgie	Coordonnateurs/Coordonnatrices de la logistique de la production	1523
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Coordonnateurs/Coordonnatrices de la logistique de la production	1523
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Ingénieurs/Ingénieures d'industrie et de fabrication	2141
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Concepteurs/Conceptrices et développeurs/développeuses Web	2175
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2241
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Électroniciens/Électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)	2242
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Designers d'intérieur et décorateurs/décoratrices d'intérieur	5242
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Patronniers/Patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	5245
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Tailleurs/Tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	6342
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Tapissiers-garnisseurs/Tapissières-garnisseuses	6345

Secteur	CSMO	Professions	CNP
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Ébénistes	7272
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Mécaniciens/Mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	7311
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Électromécaniciens/Électromécaniciennes	7333
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Opérateurs/Opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeurs/coupeuses de verre	9413
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Opérateurs/Opératrices de machines et d'autres produits métalliques	9418
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Opérateurs/Opératrices de machines à travailler le bois	9437
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Coupeurs/Coupeuses de tissu, de fourrure et de cuir	9445
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Opérateurs/Opératrices de machines à coudre industrielles	9446
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Monteurs/Monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	9532
Manufacturier	Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine	Finisseurs/Finisseuses et restaurateurs/restauratrices de meubles	9534
Manufacturier	Transformation alimentaire	Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.	2148
Manufacturier	Transformation alimentaire	Électromécaniciens/Électromécaniciennes	7333
Manufacturier	Transformation alimentaire	Surveillants/Surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	9213
Manufacturier	Transformation alimentaire	Opérateurs/Opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	9461
Services	Commerce de détail	Coordonnateurs/Coordonnatrices en commerce électronique	2175
Services	Commerce de détail	Gestionnaires des systèmes informatiques	0213
Services	Commerce de détail	Directeurs/Directrices - commerce de détail et de gros	0621

Secteur	CSMO	Professions	CNP
Services	Commerce de détail	Superviseurs/Superviseuses des ventes - commerce de détail	6211
Services	Commerce de détail	Acheteurs/Acheteuses des commerces de détail et de gros	6222
Services	Commerce de détail	Vendeurs/Vendeuses - commerce de détail	6421
Services	Commerce de l'alimentation	Directeurs/Directrices - commerce de détail et de gros	0621
Services	Commerce de l'alimentation	Gestionnaire ou assistant/assistante gestionnaire de département	0621
Services	Commerce de l'alimentation	Gérant/gérante de département	0621
Services	Commerce de l'alimentation	Techniciens/techniciennes en administration	1221
Services	Commerce de l'alimentation	Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières - commerce de gros et de détail	6331
Services	Culture	Professionnels/Professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	1123
Services	Culture	Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	2172
Services	Culture	Gestionnaire de droits (avocat/avocate ou non)	4112
Services	Culture	Producteurs/Productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	5131
Services	Culture	Distributeur numérique - agrégateur/agrégatrice distributeurs locaux	2172
Services	Culture	Consultant/Consultante à la carte pour soutenir les artistes autoproducteurs/autoproductrices	-
Services	Environnement	Inspecteurs/Inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2263
Services	Environnement	Mécaniciens/Mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	7313
Services	Horticulture	Techniciens/Techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	2225
Services	Horticulture	Élagueurs/Élagueuses réseau	2225
Services	Industrie maritime	Spécialiste des applications, Opérations maritimes (IMOS)	2174
Services	Industrie maritime	Officier supérieur- pont (capitaine STCW et premier officier de pont)	2273
Services	Industrie maritime	Capitaine navigation intérieure (3000, 500, 150)	2273
Services	Industrie maritime	Opérateurs/Opératrices de drague ou de grue de levage sur barge	2273
Services	Industrie maritime	Officier supérieur/Officières supérieures - mécanicien/mécanicienne (première et deuxième classe)	2274

Secteur	CSMO	Professions	CNP
Services	Industrie maritime	Personnel de direction d'opérations / manutention (surintendant de navires, surintendant portuaire, etc. - précisez)	-
Services	Industrie maritime	Chargé/Chargée de projets	-
Services	Industrie maritime	Personnel d'entretien et de réparation (soudure, électricité, etc.)	-
Services	Industrie maritime	Électricien et électrotechnicien/Électricienne et électrotechnicienne	-
Services	Industrie maritime	Officiers/Officières de pont du transport par voies navigables	2273
Services	Industrie maritime	Officiers mécaniciens/Officières mécaniciennes du transport par voies navigables	2274
Services	Industrie maritime	Cuisiniers/Cuisinières	6322
Services	Industrie maritime	Débardeurs/Débardeuses	7451
Services	Industrie maritime	Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	7532
Services	Services automobiles	Experts/Expertes en sinistres et rédacteurs/rédactrices sinistres (Estimateur de dommage / Estimatrice de dommage)	1312
Services	Services automobiles	Magasiniers/Magasinières et commis aux pièces	1522
Services	Services automobiles	Vendeurs/Vendeuses - commerce de détail (Conseiller en vente)	6421
Services	Services automobiles	Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle (Conseiller/Conseillère technique)	6552
Services	Services automobiles	Mécaniciens/Mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7321
Services	Services automobiles	Débosselleurs/Débosselleuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie (Peintre automobile)	7322
Services	Services automobiles	Mécaniciens/Mécaniciennes de motocyclettes, de véhicules tout-terrain et personnel mécanicien assimilé	7334
Services	Services automobiles	Autres réparateurs/réparatrices et préposés/préposées à l'entretien (démonteur)	7445
Services	Technologies de l'information et des communications	Analyste en cybersécurité	2171
Services	Technologies de l'information et des communications	Scientifique de données	2171
Services	Technologies de l'information et des communications	Ingénieur/Ingénieure DevOps	2173
Services	Technologies de l'information et des communications	Chargé/Chargée de projet	0213

Secteur	CSMO	Professions	CNP
Services	Tourisme	Directeur/Directrice de la restauration et des services alimentaires	0631
Services	Tourisme	Délégué commercial (spécifiquement cette appellation)	1123
Services	Tourisme	Professionnels/Professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	1123
Services	Tourisme	Forfaitiste	-
Services	Tourisme	Chefs exécutifs / uniquement cette appellation d'emploi	6321
Services	Transport routier	Chargé/Chargée de projet en électrification des transports	-
Services	Transport routier	Directeur/Directrice en électrification des transports	-

ANNEXE III - LISTE DES CSMO

1. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ)
2. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (Forêt Compétences)
3. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec
4. Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie, et du raffinage et gaz du Québec (CoeffiScience)
5. Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation
6. Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (Détail Québec)
7. Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec
8. Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture)
9. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement (EnviroCompétences)
10. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (ESAC)
11. Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM)
12. Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)
13. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique (Elexpertise)
14. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime
15. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
16. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences)
17. Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine
18. Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec
19. Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
20. Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec (Pharmabio Développement)
21. Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (AGRlcarrières)
22. Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles
23. Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels (SOINS PERSONNELS QUÉBEC)
24. Comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)
25. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec
26. Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme (CQRHT)
27. Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire
28. Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois (Formabois)
29. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route)

ANNEXE IV – QUESTIONNAIRE

TRANSITION TECHNOLOGIQUE

1- En quoi le virage technologique (4.0, transformation numérique) va transformer votre secteur?

2- Est-ce que votre secteur a une bonne compréhension de l'impact du virage technologique sur le développement des compétences?

Mettre un X

Oui	
Non	
Ne sait pas	

3- Dans tous les cas, qu'est-ce qui vous manque pour faire face adéquatement en ce qui a trait aux développements des compétences de la main-d'œuvre en lien avec le virage technologique?

Mettre un X

A	Besoin de faire un diagnostic en vue d'élaborer un plan ou une stratégie numérique	
B	Besoin d'accompagnement dans l'implantation des nouvelles technologies 4.0, le cas échéant.	
C	Besoin de soutien dans la préparation d'un plan de formation visant la transition des travailleurs de production peu qualifiés	
D	Besoin de soutien pour la recherche de main-d'œuvre immigrante	
E	Besoin d'aide financière visant l'acquisition de compétences	
F	Ne sait pas	
G	Autre (s) besoin (s) _____	
H	Rien	

TRANSITION VERTE

4- En quoi les enjeux environnementaux et la transition verte vont transformer votre secteur?

5- Est-ce que votre secteur a une bonne compréhension de l'impact des enjeux environnementaux et de la transition verte sur le développement des compétences?

Mettre un X

Oui	
Non	
Ne sait pas	

6- Dans tous les cas, qu'est-ce qui vous manque pour faire face adéquatement en ce qui a trait aux développements des compétences de la main-d'œuvre en lien avec les enjeux environnementaux et la transition verte?

Mettre un X

A	Besoin de faire un diagnostic en vue d'élaborer un plan ou une stratégie relative aux enjeux environnementaux	
B	Besoins de davantage d'information sur les tendances environnementales sur l'emploi et les contraintes législatives environnementales actuelles.	
C	Besoin d'accompagnement et d'informations dans un virage environnemental ou de développement durable (quoi, qui et comment)	
D	Besoin de formation des gestionnaires sur les thématiques environnementales, développement durable	
E	Besoin d'aide financière visant l'acquisition de personne spécialisée en développement durable ou en environnement ou pour intégrer une démarche de développement durable	
F	Ne sait pas	
G	Autre (s) besoin (s) _____	
H	Rien	

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- 7- Comment évaluez-vous le niveau de maturité de votre secteur concernant la planification des besoins en RH? (mettre un X devant le niveau selon les stratégies RH mentionnées)

		Concernant la gestion prévisionnel de la main-d'œuvre	Concernant les stratégies de recrutement de la main-d'œuvre	Concernant les stratégie de rétention de la main-d'œuvre	Concernant les stratégie de développement des compétences (formation)
A	Faible - pas de planification défini, aucune maîtrise des enjeux				
B	Informel - planification des RH défini mais non documenté				
C	Standardisé - planification existante mais peu mesuré pour une vision à long terme				
D	Avancé - Planification effectuée, évaluation auprès de la gestion effectuée, afin d'identifier les meilleurs scénarios				
E	Optimisé - Cadre de planification des RH optimisé avec suivi régulier à la gestion. Logique d'amélioration continue des processus instauré				

- 8- Dans votre secteur, avez-vous des stratégies de recrutement, maintien en emploi qui vise particulièrement les groupes sous-représentés sur le marché du travail? Mettre un X devant les clientèles ciblées

Mettre un X

Clientèle judiciarisée adulte	
Femmes	
Jeunes	
Personnes handicapées	
Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus	
Personnes immigrantes	
Premières nations et Inuits	
Personnes d'expression anglaise	
Aucune	

IDENTIFICATION DES PROFESSIONS PRIORITAIRES ET DES BESOINS EN COMPÉTENCES

9- Identification du CSMO et des professions

Nom du CSMO	
Nom de la Profession	
code CNP	
Identification des professions prioritaires	

Pour cette section, nous vous invitons à identifier les raisons pour laquelle vous jugez que les professions identifiées pour votre secteur devraient être prioritaires pour le développement de compétence. (4 choix de réponses possibles)

1.	Profession en émergence appelées à devenir hautement stratégiques d'ici quelques années (souvent non capté par les CNP 4 et l'exercice des diagnostics des 500). Donc, faible volume mais en croissance
2.	Professions jugées essentielles et prioritaires pour le bon fonctionnement du secteur, notamment considérées par un fort volume dans le secteur.
3.	Professions montrant des compétences en émergence à développer
4.	Manque d'offre de formation initiale ou continue, manque de finissants scolaires ou l'offre de formation est mal adaptée au secteur

Détails sur les besoins en compétences

1-	Veuillez indiquer quels types de compétences sont à développer (techniques et / ou non techniques)
2-	Veuillez donner des exemples de compétences.
3-	Veuillez identifier les raisons ou motivations à développer les compétences
4-	Veuillez identifier si l'offre de formation Initiale relié à cette profession est suffisante et adéquate
5-	Veuillez identifier si l'offre de formation continue relié à cette profession est suffisante et adéquate
6-	Veuillez soulever des exemples de solutions qui pourraient être développées en précisant l'acteur concerné (ex : ministère, CPMT, entreprise, CSMO, etc.)
7-	Veuillez classer les solutions selon les professions en ordre de priorités (1 à 5)

