

PLAN D'ACTION ANNUEL 2011-2012

En préparant votre plan d'action, vous contribuez à l'enrichissement de la lecture sectorielle des directions régionales d'Emploi-Québec, en partageant à la fois, la connaissance de votre secteur, sa problématique de main-d'œuvre, ses tendances, ses défis et les enjeux auxquels il est confronté.

Description de la problématique du secteur

En conformité avec la Politique d'intervention sectorielle et du modèle de reddition de comptes adopté par la Commission le 25 mars 2010, il appartient à votre comité de déterminer les priorités qu'il entend réaliser dans le cadre des cinq orientations suivantes¹ :

Orientation 1 :

Assurer **la représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

Orientation 2 :

Développer **le partenariat et la concertation** entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre.

Orientation 3 :

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre** (incluant les activités hors Cadre)².

Orientation 4 :

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en **gestion des ressources humaines** dans les entreprises³.

Orientation 5 :

Contribuer à l'enrichissement de la **connaissance du marché du travail** par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution⁴.

¹ Voir en annexe l'aide à la classification des activités selon les cinq orientations

² Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

³ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

⁴ Correspond aux mandats 3, 4 et 5 du guide opérationnel

1. Le secteur

1.1 Description du secteur

L'industrie québécoise des fabricants de produits en matière plastique et de matériaux composites regroupe des entreprises dont l'activité *principale* est la fabrication, à l'aide de résines thermoplastiques et/ou thermodurcissables, d'une vaste gamme de produits destinés à des marchés variés. Ces entreprises sont classifiées sous la catégorie 3261 (Fabrication de produits en matière plastique) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Le secteur est représenté par près de 31 900 travailleurs au Québec : réglers, assembleurs, finisseurs et contrôleurs de produits en plastique, chimistes, manœuvres, opérateurs de machines à mouler, technologues en génie industriel et en génie de la construction, etc. Selon les dernières données disponibles, le sous-secteur des matières plastiques employait, à lui seul, un peu plus de 25 200 personnes alors que celui des matériaux composites en comptait près de 6 700. L'activité industrielle se concentre principalement dans les régions de Montréal, de la Montérégie et de Chaudière-Appalaches, qui représentent à elles seules 62 % des entreprises et 67 % des emplois du secteur. En 2008, elle regroupait un total de 479 entreprises dont 62% d'entre elles comptent moins de 50 employés.

L'industrie québécoise dessert principalement trois marchés, soit les emballages (33 % des entreprises du secteur), la construction (33 %) et le transport (30 %). Les produits quant à eux se déclinent ainsi :

Plastiques : Dans le secteur des plastiques, on retrouve notamment les pièces pour véhicules automobiles et récréatifs, les contenants divers, les pellicules et feuilles non renforcées, les sacs non renforcés, les profilés non renforcés et les tuyaux et raccords de tuyaux;

Composites : Dans le secteur des composites, ce sont principalement les applications liées aux bains et douches, au nautique et accessoires et au transport (automobile, camion, autobus et autres).

Au niveau des procédés de fabrication, les plus utilisés sont :

l'injection	(27 %)
l'extrusion	(20 %)
le moulage au contact	(20 %)
et le thermoformage	(16 %)

Tableau 1 : Répartition des entreprises et de l'emploi dans l'industrie des plastiques et des composites (Source :PlastiCompétences, 2008)

TAILLE DES ENTREPRISES	PLASTIQUES		COMPOSITES		TOTAL	
	Entreprises	Emplois	Entreprises	Emplois	Entreprises #	Emplois
• 5 travailleurs et moins	36	120	26	78	62	198
• De 6 à 10 travailleurs	36	281	17	129	53	410
• De 11 à 20 travailleurs	46	737	16	240	62	977
• De 21 à 49 travailleurs	102	3370	19	637	121	4 007
• De 50 à 99 travailleurs	70	4 723	20	1 214	90	5 937
• De 100 à 249 travailleurs	60	8 939	9	1 716	69	10 655
• 250 travailleurs et plus	16	7 015	6	2 674	22	9 689
TOTAL	366	25 185	113	6 688	479	31 873
LOCALISATION DES ENTREPRISES	Entreprises	Emplois	Entreprises	Emplois	Entreprises #	Emplois
• Montréal (6)	115	7 912	16	1 118	131	9 030
• Montérégie (16)	92	6 550	20	1 519	112	8 069
• Chaudière-Appalaches (12)	33	2 641	21	1 629	54	4 270
• Capitale Nationale (17	1 331	3	6	20	1 337
• Estrie (5)	16	1 019	9	908	25	1 927
• Centre-du-Québec (17)	19	1 490	14	483	33	1 973
• Laval, Laurentides et Lanaudière	61	3 660	17	539	78	4 199
• Autres régions	13	582	13	486	26	1 068
TOTAL	366	25 185	113	6 688	479	31 873

Principales problématiques de main-d'œuvre

- 1.1.1 Rareté de la main-d'œuvre : recrutement et rétention.
- 1.1.2 Qualification de la main-d'œuvre
- 1.1.3 Attrait du secteur pour les travailleurs
- 1.1.4 Attrait des programmes de formation pour les étudiants
- 1.1.5 Conditions de travail : salaire en vigueur dans l'industrie et horaires de travail
- 1.1.6 Difficulté de trouver des formateurs disposant d'une expertise reconnue et spécifique à l'industrie
- 1.1.7 Difficulté de libérer les travailleurs pour les périodes de formation (en raison des modes d'organisation du travail et de la faible disponibilité de main-d'œuvre de relève)
- 1.1.8 Manque de matériel pédagogique pour soutenir l'acquisition des compétences techniques nécessaires à une intégration en emploi réussie des nouveaux travailleurs
- 1.1.9 Saisonnalité des emplois et fluctuation des emplois
- 1.1.10 Lacune au niveau de la gestion des ressources humaines
- 1.1.11 Manque de visibilité du secteur et perception de l'industrie

1.2 Analyse des tendances du secteur

Tout comme la majorité des secteurs, notre industrie fait face à la crise économique, à la volatilité de la devise canadienne, à la concurrence mondiale, au défi de dénatalité combiné au vieillissement de la main-d'œuvre, ce qui se traduit par une rareté de plus en plus vive de la main-d'œuvre. L'industrie se devra, dans les prochaines années, d'augmenter sa performance au niveau de la productivité, de la recherche et du développement, de sa capacité d'innovation à offrir des produits à valeur ajoutée, des conditions d'emploi offertes. Quelques pistes de solution pourraient être de revoir les modèles d'affaires, augmenter les investissements, adopter des pratiques de gestion des ressources humaines gagnantes et placer l'innovation au cœur de son quotidien.

À court terme, les entreprises ont actuellement le souci de traverser la crise en cours et de se préparer à la relance. Pour certaines d'entre elles, c'est un moment privilégié pour prendre du recul et se questionner au niveau de leurs pratiques et modèles d'affaires. Un vieil adage dit que si on fait les choses comme d'habitude, on obtient les mêmes résultats que d'habitude. L'innovation doit être un état d'être permanent et non pas une mode et de ce fait, être intégrée à la vision nouvelle des entreprises.

Tous ces défis ne représentent pas les mêmes enjeux pour les entreprises de notre industrie. En effet, les besoins de la grande entreprise se situeront plus au niveau de la formation en tant que telle et ce pour tous les niveaux de travailleurs tandis que la petite entreprise ressentira plus le besoin de s'outiller et se structurer. On peut parler ici d'une gestion stratégique des ressources humaines versus une gestion opérationnelle. Trois niveaux se distinguent :

- Gestion du personnel : formulaires, politiques et procédures
- Gestion des ressources humaines : mobilisation, utilisation efficace des ressources, responsabilisation,
- Gestion humaine des ressources : stratégie, management, optimisation des talents, croissance de l'individu

Après avoir connu pendant plusieurs années une évolution plus rapide de sa production que l'ensemble de l'industrie manufacturière canadienne, le secteur des plastiques et composites connaît un recul de sa production au Canada en 2007. En comparaison avec les autres secteurs manufacturiers, notre industrie a depuis les dernières années, maintenu une croissance supérieure à la moyenne. En comparaison avec les États-Unis, l'industrie de la plasturgie a toujours connu un écart de productivité, mais avec les années, cet écart tend à croître sans cesse. Les entreprises devront tendre à accroître les efforts visant à augmenter la productivité. L'augmentation de la productivité passera inévitablement par la qualification de la main-d'œuvre. PlastiCompétences souhaite, par les activités présentées au cours des pages qui suivent, faire partie intégrante de la croissance des entreprises de son secteur et des acteurs qui y évoluent quotidiennement.

1.3 Défis et enjeux de l'industrie

À la lumière des renseignements obtenus lors du dernier diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en 2008, les entreprises du secteur font face actuellement à de nombreux défis à savoir :

Défis liés à la compétitivité

- L'intensification des efforts de **développement de nouveaux produits** qui se différencient de la concurrence. Pour certaines des entreprises rencontrées, il s'agit d'une question de « survie » ;
- La **capacité à réaliser des activités de R&D** compte tenu des nombreuses exigences que ces investissements imposent notamment pour la plus petite entreprise (ex : préparation des dossiers pour les fins de crédits d'impôts) ;
- La **productivité accrue** des entreprises que ce soit par le biais de l'acquisition de nouveaux équipements et technologies ou encore par la mise en place de meilleures méthodes de travail et de supervision ;

- La nécessité de faire face à la **concurrence internationale** grandissante, notamment celle de la Chine et du Mexique et le meilleur contrôle des coûts qu'elle impose aux entreprises du secteur;
- La protection de l'environnement représente actuellement un enjeu déterminant pour l'industrie des plastiques et des composites. Le recyclage, la diminution des rejets et la réduction des émissions sont autant de contraintes avec lesquelles l'industrie doit composer pour trouver des solutions environnementales novatrices.

Défis liés aux ressources humaines

- La **disponibilité limitée de la main-d'œuvre** qualifiée et consciencieuse, particulièrement pour les entreprises localisées loin des grands centres urbains et des centres de formation spécialisée ... et le temps de formation à consacrer par conséquent en entreprise ;
- Les **difficultés de recrutement du personnel qualifié** causées à la fois par le nombre restreint d'inscriptions et de diplômés dans les programmes de formation spécialisés mais également par la mauvaise image perçue de l'industrie (environnement de travail difficile) ;
- La **qualité de la formation** dispensée dans les écoles et établissements spécialisés qui risque d'être mise en péril faute d'un nombre suffisant d'inscriptions et qui est jugée comme étant parfois trop générale ;
- Le **défi de conservation du personnel actuel** (rétention) compte tenu de l'environnement de travail (horaires de travail, travail routinier, odeurs, poussière, chaleur, etc.), des fluctuations de production et parfois des meilleurs salaires et conditions offerts par d'autres entreprises manufacturières ;
- La **capacité à rivaliser avec d'autres secteurs d'activités quant aux salaires et conditions offerts** dans l'industrie. C'est un défi plus marqué pour les entreprises de plus petite taille qui doivent faire preuve de créativité pour concurrencer les plus grandes entreprises (ex : horaire variable, sentiment d'appartenance mieux développé, etc.).

Sans pour autant constituer un défi pour les entreprises elles-mêmes, la **promotion de l'industrie et de ses occasions d'emplois** auprès des jeunes et de la relève demeure une préoccupation importante pour les dirigeants rencontrés. Un important travail de promotion des emplois et programmes de formation reste à faire.

Orientation 1 :

Assurer la **représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)	Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)	Budget (optionnel)
32611 Fabrication de pellicules, de feuilles et de sacs non renforcés en plastique	Pas d'entreprise représentant ce sous-secteur	A maintenir	Tient compte de la répartition des entreprises dans le secteur	Aucun budget
32612 Fabrication de tuyaux, de raccords de tuyauterie et de profilés non renforcés en plastique	1 entreprise au CA 1 entreprise au CE	A maintenir	Tient compte de la répartition des entreprises dans le secteur	Aucun budget
32613 Fabrication de plaques, de feuilles et de formes stratifiées en plastique	Pas d'entreprise représentant ce sous-secteur	<u>A améliorer</u>	<u>Inviter un représentant des matériaux composites à joindre le Conseil d'administration</u>	Aucun budget
32614 Fabrication de produits en mousse polystyrène	1 entreprise au CA	A maintenir	Tient compte de la répartition des entreprises dans le secteur	Aucun budget
32615 Fabrication de produits en mousse d'uréthane et en d'autres mousses plastiques, sauf le polystyrène	Pas d'entreprise représentant ce sous-secteur	A maintenir	Tient compte de la répartition des entreprises dans le secteur	Aucun budget
32616 Fabrication de bouteilles en plastique	Pas d'entreprise représentant ce sous-secteur	A maintenir	Tient compte de la répartition des entreprises dans le secteur	Aucun budget
32619 Fabrication d'autres produits en plastique	2 entreprises au CA	A maintenir	Tient compte de la répartition des entreprises dans le secteur	Aucun budget

Orientation 2 :Développer le **partenariat et la concertation** entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre.

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Conseil d'administration	Détermination des grandes orientations pour le secteur Détermination et suivi des plans d'action annuels	1 rencontre aux trois ans 4 rencontres par année	À maintenir	
Comité exécutif	Assure l'implantation des décisions du conseil et voit à la gestion stratégique du comité	4 à 6 rencontres par années	À maintenir	
Assemblée générale annuelle	Informers les acteurs de notre industrie des réalisations passées et à venir de PlastiCompétences	1 fois par année	À maintenir	
Comité organisateur de l'Assemblée générale annuelle	Détermination des activités visant à informer le secteur des réalisations passées et à venir du csmo	1 rencontre annuelle	À maintenir	
Comité d'orientation pour les Grands déjeuners (inter sectoriel)	Organisation d'une activité se déroulant sur une demi-journée Détermination des thèmes Organisation de l'activité	1 rencontre par année pour 2 représentants du CA afin de définir les thèmes à aborder	À maintenir	
Comité de validation et de suivi pour le développement de profils de compétences en extrusion	Mise sur pied d'un comité Identification des profils à développer Choix du consultant qui offrira la formation Validation et approbation des livrables	6 rencontres dans l'année	À maintenir	

Orientation 3 :

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre** ¹

3.1 Activités reliées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) :

Tableau 3.1.1 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est le PAMT

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nbre de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec)		Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
			Développement des compétences (PAMT)	RCMO	
<p>1 : Métier : <i>Lamineur de matériaux composites</i></p> <p>Description des activités de promotion : Promotion auprès des entreprises du secteur par le biais de rencontres, conjointement ou non avec un représentant d'Emploi-Québec</p> <p>Description des activités d'implantation : Présenter les activités de programme d'apprentissage en milieu de travail ainsi que la reconnaissance des compétences; leurs avantages, le fonctionnement, etc. en vue que les entreprises adhèrent au PAMT et à la RCMO</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Visites dans les entreprises, présentation conjointe, partage de renseignements, etc.</p> <p>Autres activités :</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu ou fera-t-il l'objet d'une demande ? (Indiquer le montant et la source)</p> <p><u>Oui, un financement de 56 234 \$ a déjà été accordé par le FDRCMO</u></p>	01 – Bas St-Laurent :	0			
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :	0			
	03 – Capitale Nationale :	0			
	04 – Mauricie :	8	1	3	
	05 – Estrie :	9	1	8	
	06 – Montréal :	17	1	10	
	07 – Outaouais :	0			
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	0			
	09 – Côte-Nord :	0			
	10 – Nord-du-Québec :	0			
	11 – Gaspésie IDM :	0			
	12 – Chaudière-Appalaches :	20	1	15	
	13 – Laval :	0			
	14 – Lanaudière :	5			
	15 – Laurentides :	11	1	4	
	16 – Montérégie :	0			
	17 – Centre-du-Québec :	14	1	4	
Total :	84	6	44		

¹ Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nbre de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec)		Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
			Développement des compétences (PAMT)	RCMO	
<p>2 : Métier : <i>Opérateur de machines à extruder</i></p> <p>Description des activités de promotion : Promotion auprès des entreprises du secteur par le biais de rencontres, conjointement ou non avec un représentant d'Emploi-Québec</p> <p>Description des activités d'implantation : Présenter les activités de programme d'apprentissage en milieu de travail ainsi que la reconnaissance des compétences; leurs avantages, le fonctionnement, etc. en vue que les entreprises adhèrent au PAMT et à la RCMO</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Visites dans les entreprises, présentation conjointe, partage de renseignements, etc.</p> <p>Autres activités :</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu ou fera-t-il l'objet d'une demande ? (Indiquer le montant et la source)</p> <p><u>Oui, le financement a déjà été accordé (même projet que pour la promo du PAMT et du RCMO lamineur)</u></p>	01 – Bas St-Laurent :				
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :				
	03 – Capitale Nationale :				
	04 – Mauricie :	2		2	
	05 – Estrie :	1		0	
	06 – Montréal :	27	10	75	
	07 – Outaouais :				
	08 – Abitibi-Témiscamingue :				
	09 – Côte-Nord :				
	10 – Nord-du-Québec :				
	11 – Gaspésie IDM :				
	12 – Chaudière-Appalaches :	8	1	5	
	13 – Laval :	5	1	6	
	14 – Lanaudière :	8	0	4	
	15 – Laurentides :	5	0	2	
	16 – Montérégie :				
	17 – Centre-du-Québec :	7	0	3	
Total :	63	12	97		

Tableau 3.1.3 : Développement d'une norme professionnelle

Métier ou fonction de travail	Travaux prévus Spécifier la nature des travaux, (analyse de pertinence, analyse de métier ou élaboration de la norme) ainsi que les échéanciers prévus pour chaque étape	Financement prévu (Montant et source)
1.		
2.	Aucune nouvelle norme n'est prévue pour l'instant.	
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

3.2 Activités de développement des compétences et de formation de la main-d'œuvre qui ne s'inscrivent pas dans le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)* :

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
<p>Développer un plan d'accueil et de formation à « l'intégration des employés techniques »</p> <p><i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 1 : Promouvoir les pratiques de gestion favorisant l'attraction et la rétention des employés</i> <i>Enjeu 1, Action 12</i></p>	<p>Qualité des programmes de formation développés, fréquence des diffusions, nombre d'inscription, taux de satisfaction des participants.</p>	<p>Outiller les personnes responsables de l'accueil afin de faciliter le transfert des connaissances et augmenter la rétention des employés</p>	<p>Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Chaudière Appalaches</p>	<p>Aucune</p>	<p>FDRCMO : 40 000 \$</p>
<p>Développer une formation à l'intention du personnel des ventes, marketing, achats et au service à la clientèle (sous réserve des résultats d'un sondage maison)</p> <p>NOUVEAU PROJET</p>	<p>Nombre de participants aux formations offertes et taux de satisfaction des participants</p>	<p>Rehausser les connaissances du personnel ayant à interagir avec la clientèle sur les techniques de ventes et spécificités propres au secteur de la plasturgie</p>	<p>Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Chaudière Appalaches</p>	<p>Fera l'objet d'une demande de financement auprès du FDRCMO et sera développé en collaboration avec le CIFI de Magog.</p>	<p>FDRCMO : 80 000 \$</p>
<p>Concevoir des formations en ligne pour des besoins communs théoriques.</p> <p><i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 3 : Améliorer la qualification de la main-d'œuvre</i> <i>Enjeu 2, Action 4</i></p>	<p>Nombre de personnes suivant la formation, taux de satisfaction</p>	<p>Améliorer la qualification de la main-d'œuvre</p>	<p>Toutes les régions</p>		<p>FDRCMO : 500 000 \$ Sous réserve d'un financement</p>

¹ Par ex. : Nb de programmes, outils élaborés, entreprises visées, travailleurs, gestionnaires, sessions, etc.

² Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Adapter et diffuser des exercices virtuels sur les compétences de base et le savoir-être (mise en situation et théorie). <i>Planification stratégique 2010-2013 Orientation 3 : Améliorer la qualification de la main-d'œuvre Enjeu 3, Action 5</i>	Nombre d'outils développés	Outiller les entreprises dans l'amélioration de leur processus de sélection	Toutes les régions	Aucune	FDRCMO : 75 000 \$
Développer des outils d'analyse des besoins de formation en extrusion – Phase 1 NOUVEAU PROJET	Nombre d'outils développés	Aider les entreprises à définir leurs besoins de formation	Toutes les régions	Selon la commission scolaire qui travaillera le projet, nous déterminerons la région donnée.	FDRCMO : 160 000 \$
Diffusion des activités de formation en injection (suite du projet de Développement de contenus de formation en injection) NOUVEAU PROJET	Nombre de participants aux formations offertes et taux de satisfaction des participants	Améliorer la qualification de la main-d'œuvre	Bellechasse, Estrie, Centre du Québec		FDRCMO : 500 000 \$
Mettre à jour la plasturgie 101 – valider et développer la formation. NOUVEAU PROJET	Qualité de l'adaptation du contenu déjà existant	Améliorer la qualification de la main-d'œuvre	Toutes les régions	N/A	FDRCMO : 25 000 \$

Orientation 4 :

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en **gestion des ressources humaines** dans les entreprises¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
<p>Créer et diffuser des outils d'évaluation des compétences de base et du savoir-être pour l'embauche et pour le développement des employés actuels.</p> <p><i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 3 : Améliorer la qualification de la main-d'œuvre</i> <i>Enjeu 3, Action 1</i></p>	Nombre d'outils développés	Outiller les entreprises dans l'amélioration de leur processus de sélection	Toutes les régions	N/A	FDRCMO : 45 000 \$
<p>Offrir des formations en lien avec des thématiques de RH formule « déjeuners-conférence »</p> <p><i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 1 : Promouvoir les pratiques de gestion favorisant l'attraction et la rétention des employés</i> <i>Enjeu 1, Action 12</i></p>	Nombre de participants aux activités et taux de satisfaction	Améliorer les pratiques en matière de gestion des ressources humaines des gestionnaires	Montréal, Québec, Estrie et Bellechasse	N/A	PC : 4 000 \$
<p>Outiller les gestionnaires sur les méthodes de « gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre »</p> <p>PROJET qui sera réalisé avec le CCSP à compter de mai 2011</p>	Nombre de demandes pour l'outil de gestion et quantité de données disponibles pour Plasti-Compétences	Aider les gestionnaires d'entreprises à prévoir leurs besoins de main-d'œuvre à plus long terme et permettre à PlastiCompétences d'obtenir des données à jour sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Chaudière Appalaches	N/A	PC : 3 000 \$

¹ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb de guides, d'outils, d'entreprises visées, de gestionnaires, de sessions, etc.

³ Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Adapter des outils facilitant l'élaboration de plans de formation <i>Orientation 2: Outiller les entreprises afin de les aider à structurer le volet formation et perfectionnement</i> <i>Enjeu 2, Action 5</i>	Qualité de l'outil	Améliorer les pratiques en matière de gestion des ressources humaines des gestionnaires	Toutes les régions	N/A	FDRCMO : 15 000 \$

Orientation 5 :

Contribuer à l'enrichissement de la **connaissance du marché du travail** par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
<p>Informers les acteurs de l'industrie sur les nouvelles de la plasturgie grâce à un bulletin électronique et la diffusion de nouvelles</p> <p>PROJET RÉCURRENT</p>	Nombre de parution du bulletin et statistiques de fréquentation sur le site	S'assurer que l'information soit disponible pour l'industrie	Toutes les régions	N/A	0 \$
<p>Revoir le site internet afin d'en faciliter l'utilisation, augmenter l'autonomie du csmo et augmenter la fréquentation</p> <p>Enrichir le site internet avec des outils, des enquêtes, des études</p> <p>Promouvoir l'utilisation de la section « site d'emploi » auprès des travailleurs et des employeurs</p>	Augmentation de fréquentation sur le site de PlastiCompétences, augmentation du nombre de demande de renseignements, augmentation du nombre d'outils utilisés et de documents téléchargés	Informers, promouvoir, rendre disponible à l'industrie des outils, données, renseignements, etc.	Toutes les régions	N/A	PC : 18 000 \$
<p>Promotion des métiers</p> <p><i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 4: Promouvoir les métiers de l'industrie</i> <i>Enjeu 1, Action 16</i></p>	Nombre de demande d'outils, augmentation du nbre de demandes d'informations et hausse du taux de participation aux activités	S'assurer du rayonnement du comité sectoriel, de ses projets et des outils disponibles pour les entreprises et valoriser les métiers auprès des jeunes	Toutes les régions	N/A	PC : 15 000 \$

¹ Correspond aux mandats 3, 4 et 5 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb d'études, de répertoires, de diagnostics, d'analyses de profession, d'outils, de projets, etc.

³ Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Inventaire des conventions collectives NOUVEAU PROJET	Qualité du produit	Informer, promouvoir, rendre disponible à l'industrie des outils, données, renseignements, etc.	Toutes les régions	N/A	FDRCMO : 25 000 \$
Initier et coordonner le développement d'un outil d'information sur les différentes missions et partenariats des organismes du secteur NOUVEAU PROJET	Implication des partenaires et qualité du produit	Informer, promouvoir et faciliter la connaissance de tous les partenaires impliqués dans le secteur	Toutes les régions	N/A	PC : 4 000 \$
Sensibiliser les entreprises à reconnaître la valeur du diplôme <i>Planification stratégique 2010-2013 Orientation 5: Contribuer à mailler les entreprises et le milieu scolaire de manière à améliorer l'adéquation entre les besoins de l'industrie et l'offre scolaire Enjeu 5, Action2</i>	Augmentation du taux de diplômés parmi les travailleurs en emploi	Hausser le niveau de qualification au sein des entreprises.	Toutes les régions	N/A	0 \$

Annexe
Aide à la classification des activités selon les cinq orientations

Orientation 1 Représentativité	Orientation 2 Concertation et partenariat	Orientation 3 Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre		Orientation 4 Gestion des ressources humaines	Orientation 5 Information sur le marché du travail
Composition du sous-secteur (code SCIAN) et instance ou forum du CSMO	Instances actives de concertation et de partenariat	3.1 Activités reliées au Cadre	3.2 Activités non reliées au Cadre	Production et élaboration d'outils GRH	Réalisation d'activités de communication, d'information ou de sensibilisation
<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration - Conseil exécutif - Comité organisateur de l'Assemblée générale annuelle - Comité de suivi pour les Grands déjeuners - Comité de validation et de suivi pour le développement de profils de compétences en extrusion - Comité de pilotage de projets - Comité de suivi des projets - Assemblée générale - Assemblée publique 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration (gestion stratégique des priorités sectorielles) - Comité exécutif (affaires courantes) - Comité de sélection (appel d'offres) - Comité de pilotage (suivi du projet) 	<p>3.1.1 Stratégies PAMT :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activités de promotion et d'implantation - Activités en collaboration avec les régions 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement d'un plan d'accueil et de formation à l'intégration des employés techniques - Développement d'une formation à l'intention du personnel des ventes et marketing - Conception d'outils en ligne - Adaptation et diffusion d'exercices virtuels sur les compétences de base et le savoir-être - Développement d'outils d'analyse de besoins de formation en extrusion - Diffusion d'activités de 	<ul style="list-style-type: none"> - Création et diffusion d'outils d'évaluation des compétences de base - Formation en lien avec des thématiques de ressources humaines - Création d'outils pour les gestionnaires sur les méthodes de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre - Adaptation d'outils facilitant l'élaboration de plans de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Répertoire des conventions collectives - Bulletin - Répertoire : <ul style="list-style-type: none"> • de métiers/professions • de programmes de formation • d'entreprises • des publications - Outils de promotion et d'information - Activités de promotion des métiers et carrières

Orientation 1 Représentativité	Orientation 2 Concertation et partenariat	Orientation 3 Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre		Orientation 4 Gestion des ressources humaines	Orientation 5 Information sur le marché du travail
Composition du sous- secteur (code SCIAN) et instance ou forum du CSMO	Instances actives de concertation et de partenariat	3.1 Activités reliées au Cadre	3.2 Activités non reliées au Cadre	Production et élaboration d'outils GRH	Réalisation d'activités de communication, d'information ou de sensibilisation
			formation en injection des plastiques - Mise à jour d'un guide de plasturgie - Promotion de la formation - Formation en GRH - Diffusion d'activités de formation - Activités de codéveloppement		