

PLAN D'ACTION

2020-2021

PlastiCompétences

Le 27 janvier 2020

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

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).

Orientation 4 :

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

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 évolution.

¹ Voir en annexe 2 l'aide à la classification des activités selon les cinq orientations.

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

Dans cette section, votre comité doit décrire brièvement la problématique du secteur incluant les éléments suivants :

- une brève description du secteur;
- les principales problématiques de main-d'œuvre;
- une brève analyse des tendances au sein du secteur;
- les défis et les enjeux liés aux priorités du comité.

PORTRAIT DU SECTEUR

- Le Québec compte 442 entreprises en 2017, soit le même nombre qu'en 2015, ce qui représentait 3,4 % des entreprises manufacturières de la province;
- Le secteur des plastiques englobe encore la majorité des entreprises de l'industrie, avec 58 %, suivi des composites, avec 26 %. Environ 16 % des entreprises sont actives dans les deux secteurs;
- L'industrie demeure composée d'une grande majorité de PME : 18 % sont des microentreprises (1 à 4 employés), 70 % de petites entreprises (5 à 49 employés) et 12 % de moyennes entreprises (50 à 499 employés). 88% des entreprises comptent moins de 100 employés;
- L'industrie des plastiques et des composites compte environ 23 486 employés, avec une moyenne de 50 employés par entreprise;
- La région métropolitaine de Montréal regroupe la majorité des entreprises de l'industrie, suivie de la Montérégie et de la Chaudière-Appalaches;
- La majorité des entreprises (47 %) maintient un chiffre d'affaires de moins de 5 M\$, bien que l'on note une augmentation du nombre d'entreprises dans les catégories de revenus supérieurs.
- La masse salariale des entreprises, inférieure à 250 000 \$ pour près du quart d'entreprise. Les postes non spécialisés ont des salaires inférieurs à 35 000 \$, alors que les échelles varient considérablement pour les emplois spécialisés;
- L'industrie fabrique une très grande variété de produits. Les procédés de transformation utilisés sont très variables selon le secteur. Les procédés d'extrusion comptent pour 34 % des procédés utilisés dans l'industrie, comme celui d'injection.

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- En moyenne, il y a entre 5 et 49 employés de production par entreprise dans l'industrie. Le nombre d'employés de production est demeuré relativement stable depuis 2015, bien que les entreprises prévoient augmenter leur nombre pour les trois prochaines années;
- La proportion de femmes dans les emplois de production (30 %) a légèrement augmenté. L'âge moyen des employés se situe autour de 35 à 44 ans;
- Le nombre d'employés spécialisés est nettement inférieur au nombre d'employés non spécialisés dans les entreprises de l'industrie, soit une proportion d'un pour trois;
- Les travailleurs non spécialisés sont principalement formés à l'interne et un diplôme d'études secondaires est la scolarité visée pour ce type de poste. Pour les travailleurs spécialisés, une formation liée à l'emploi est souhaitée, et DEP est le niveau de formation exigé dans 50 % des cas;
- Les postes critiques spécialisés pour les prochaines années sont ceux de mécanicien industriel (34 %), d'ajusteur-monteur (22 %), de technicien de production (21 %) et de machiniste (15 %). Pour le secteur des composites, on relève aussi que le poste d'opérateur de pulvérisateur (22 %) est particulièrement critique.

GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- La direction générale prend en charge la fonction ressources humaines (RH) pour 41 % des entreprises;
- Les principaux défis en RH pour les prochaines années selon les entreprises sont le recrutement, la rétention et le développement des compétences des employés.

RECRUTEMENT

- Quelque 66 % des entreprises de l'industrie estiment qu'elles auront besoin d'embaucher des travailleurs non spécialisés dans les trois prochaines années en raison de la croissance de l'entreprise. Pour les employés spécialisés, le besoin est moins grand, se situant autour d'un ou deux employés, bien que le besoin semble plus élevé pour le secteur des composites;
- Ce sont 69 % des entreprises de l'industrie qui jugent plutôt difficile ou très difficile de recruter des employés de production non spécialisés, le poste de journalier étant le plus difficile à pourvoir;
- Pour les postes spécialisés, 79 % des entreprises de l'industrie jugent plutôt difficile ou très difficile de recruter, une réalité accrue pour les entreprises en région éloignée et pour celles du secteur des plastiques. Le poste de mécanicien industriel est le plus difficile à pourvoir;
- Le salaire est le principal facteur d'attraction de l'industrie selon les employeurs et les employés, suivi des conditions de travail, de la diversité des tâches et du côté technologique.

RÉTENTION

- La problématique de rétention est la réalité du tiers des entreprises de l'industrie (36 %), mais elle est plus préoccupante pour le secteur des plastiques (39 %) que pour celui des composites (14 %). La problématique touche principalement les employés de production qui travaillent au sein d'une même entreprise depuis moins d'un an et les travailleurs aux postes non spécialisés;
- Pour les employeurs, les principaux facteurs de rétention sont les conditions de travail (77 %), la proximité du lieu de résidence (70 %) et la diversité des tâches (67 %). Pour les employés, les conditions de travail arrivent également en tête de liste (17 %), de même que les défis du secteur (17 %) et le salaire (15 %);

FORMATION

- La direction générale est la principale responsable de la formation dans 39 % des entreprises;
- En 2017, la majorité des entreprises de l'industrie (57 %) dépense plus de 1 % de la masse salariale en formation;
- La formation est principalement le choix de l'employeur dans 57 % des entreprises.
- Le manque de temps est le principal frein à la formation pour 54 % des entreprises de l'industrie, suivi de la perte de productivité (29 %) et du manque de formateurs à l'interne (26 %);
- La formation en présentiel en entreprise est actuellement la formule la plus utilisée par 69 % des entreprises du secteur, suivie par la formation en présentiel à l'extérieur de l'entreprise (42 %) et le compagnonnage (38 %);
- 4% des entreprises ont suivi des formations hybrides dans les 3 dernières années, et 27% en ont suivi des complètement en ligne. Pour les trois prochaines années, 16% des entreprises pensent utiliser des formations hybrides, et 29% pensent utiliser des formations en- ligne;
- Pour les postes non spécialisés, les connaissances et compétences critiques à développer dans les prochaines années sont le contrôle de la qualité, la polyvalence, l'autonomie et la connaissance des plastiques et des procédés de plasturgie. Pour les postes spécialisés, s'ajoute la connaissance de la machinerie et des nouvelles technologies qui y sont intégrées.

ENJEUX DE L'INDUSTRIE

- Les principaux enjeux cernés par les entreprises de l'industrie pour les prochaines années sont le recrutement de main-d'œuvre qualifiée (38 %), la capacité à faire face à la concurrence québécoise et canadienne (21 %), l'augmentation de la productivité par la mise en place de technologies et de procédés innovants (16 %). L'enjeu du recrutement a augmenté de 33 % entre 2015 et 2018. Les employés ont une vision légèrement différente des enjeux de l'industrie pour les prochaines années. Ils mentionnent la capacité à faire face à la concurrence étrangère (30 %), le respect des normes environnementales (27 %) et la mise en place de procédés innovants (27 %) comme étant les enjeux clés pour l'avenir de l'industrie.

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 (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquents	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
32611 Fabrication de pellicules, de feuilles et de sacs non renforcés en plastique	CA CE AGA publique et privée	À maintenir	
32612 Fabrication de tuyaux, de raccords de tuyauterie et de profilés non renforcés en plastique	CA CE AGA publique et privée	À maintenir	
32613 Fabrication de plaques, de feuilles et de formes stratifiées en plastique (10 entreprises)	AGA publique	À maintenir	
32614 Fabrication de produits en mousse polystyrène (17 E)	AGA publique	AGA : une invitation postale, 2 invitations courriels, au moins un appel téléphonique	
32615 Fabrication de produits en mousse d'uréthane et en d'autres mousses plastiques, sauf le polystyrène (14 E)	AGA publique	AGA : une invitation postale, 2 invitations courriels, au moins un appel téléphonique	
32616 Fabrication de bouteilles en plastique (18 E)	AGA publique	À maintenir	
32619 Fabrication d'autres produits en plastique	CA CE AGA publique et privée	À maintenir	
Représentant des employeurs : - Bow Groupe de plomberie 230 employés Région : Montérégie	CA CE AGA publique et privée	À maintenir	

¹ Tous les codes SCIAN de votre délimitation sectorielle devraient se retrouver dans cette section, ainsi que les représentants identifiés dans les règlements généraux du Comité.

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
<ul style="list-style-type: none"> - Genfoot Canada Région : Montréal - Omniplast 65 employés Région : Montérégie - BHS 70 employés Région : Estrie - M.I. Intégration – Plastech 350 employés Région : Estrie - Shawcor 65 employés Région : Centre du Québec 			
Représentants de travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> - CSD - Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ) - Fédération de l'industrie manufacturière CSN - Syndicat des métaux (FTQ) - Unifor 	CA CE AGA publique et privée	À maintenir	
Membres observateurs : <ul style="list-style-type: none"> - MEES - MEI - DDCIS - Association sectorielle 	CA CE AGA publique et privée	À maintenir	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
Autres (autres codes scian, associations sectorielles, maisons d'enseignement de l'industrie, etc)	AGA publique	À maintenir	

Orientation 2 : Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre.¹

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ² (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Conseil d'administration	Représentants d'employeurs Représentants de travailleurs Membres observateurs	Déterminer les grandes orientations pour le secteur. Déterminer et assurer le suivi des plans d'action annuels. Voir à la gestion financière	4 rencontres		
Comité exécutif	Représentants d'employeurs Représentants de travailleurs Membres observateurs	Assurer l'implantation des décisions du conseil et voir à la gestion stratégique du comité Valider le projet d'états financiers. Réaliser l'évaluation de la performance de la directrice générale	Au besoin 1 rencontre 1 rencontre		
Comité de gouvernance	Représentants d'employeurs Représentants de travailleurs Membres observateurs	Mettre à jour les règles de la gouvernance annuelle.	1 rencontre		
Comité AGA publique	Représentant d'employeurs Représentant de travailleurs Membres observateurs	Déterminer les orientations de la journée et les thèmes à privilégier	1 rencontre		
Assemblée générale annuelle publique	Représentants d'entreprises Représentants de travailleurs Membres observateurs	Informar les acteurs de notre industrie des réalisations passées et des projets à venir de PlastiCompétences	1 rencontre		
Comité de développement du projet « notions de bases sur le procédé d'injection... »	Experts provenant des entreprises Représentant d'établissement scolaire	Valider le contenu de la formation	1 rencontre		

¹ Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou à des comités relevant de d'autres organismes, SVP les mettre en annexe ou créez une section 2.2 pour les distinguer.

² Le taux de participation exigé par la DDCIS lors de la reddition de compte se calcule sur une base annuelle, en considérant les administrateurs seulement (sans les observateurs et le gestionnaire), et il tient compte de toutes les absences, qu'elles soient justifiées ou non. Les postes vacants n'entrent pas dans le calcul du taux de participation. Ce calcul se fait en additionnant les présences à chacune des rencontres et en divisant cette somme par le nombre d'administrateurs.

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ² (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
2.2 Développer le <i>partenariat</i> et la <i>concertation</i> entre les partenaires <i>au sein des structures</i> d'autres organismes.¹					
Comité Grands Déjeuners CSMO multisectoriel	Projet multisectoriel coordonné par PlastiCompétences avec Formabois, Coeffiscience, CSMOTA, EnviroCompétences, Pharmabio CSMO communications graphiques, Élexpertise, CSMO aménagement forestier (version web seulement), HortiCompétences et CSMO textile	Le comité oriente et organise les rencontres en sélectionnant les sujets et les conférenciers. PC coordonne la réalisation des outils de promotion auprès de son industrie et voit à la promotion de l'activité	3 rencontres		
Comité Grand rendez-vous RH multisectoriel	Projet multisectoriel coordonné par PlastiCompétences , avec Elexpertise, CAMAQ, CSMO communications graphiques, Coeffiscience, CSMOTA, CSMO portes et fenêtres, meubles, Perform, CSMO métallurgie, Formabois, PharmaBio, CSMO caoutchouc et CSMO textile	Le comité oriente et organise la journée de conférences en choisissant les thèmes, les conférenciers, en approuvant le plan de commandites, en déléguant les tâches opérationnelles, etc...	8 rencontres		
Comité Maintenance industrielle	Projet multisectoriel coordonné par CSMO caoutchouc avec 6 autres CSMO	Le comité participe à la promotion et voit au recrutement des entreprises de son secteur	1 rencontre		
Table des partenaires de la plasturgie	Projet multipartenaires de l'éducation, organisationnel, Vallée de la plasturgie et entreprises au besoin	Les représentants de différentes organisations tentent ensemble de trouver des solutions aux problématiques vécues dans le secteur.	2 rencontres		
Développer et maintenir différents réseaux	Développer le réseau avec S-Q, les chambres de commerce, conseillers en orientation et autres acteurs importants pouvant constituer un réseau de partenaires	La permanence s'assure de développer son réseau de partenaires. Assister à 2 activités par réseau	6 activités		

¹ Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou comités relevant de d'autres organismes, SVP les mettre en annexe **OU** créez un 2.2 pour les distinguer.

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ² (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Manuel de l'employé interactif	Projet multisectoriel coordonné par PlastiCompétences , avec Elexpertise, CAMAQ, CSMO communications graphiques, CSMOCA, CSMOTA, CSMO caoutchouc, CSMO Pêches maritimes, CSMO Auto et Envirocompétences	Le comité créé et révisé annuellement les politiques contenues dans le manuel de l'employé.	2 activités		

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)

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

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

Activités ¹ ou métiers ²	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrire R – N - P ³	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁴	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Les projets des deux coordonnatrices sont identifiés par **										
Conducteur de machine à mouler le plastique **	Continuer les efforts de promotion lors de nos rencontres avec les entreprises visées et par les réseaux sociaux.	<ul style="list-style-type: none"> • 28 démarches au sein de 13 différentes entreprises 	13	28						
Lamineur en matériaux composites **	Continuer les efforts de promotion lors de nos rencontres avec les entreprises visées et par les réseaux sociaux.	<ul style="list-style-type: none"> • 14 démarches au sein de 6 différentes entreprises 	6	14						
Opérateur d'extrudeuse de matière plastique **	Favoriser la signature d'ententes via le projet de Promotion des PAMT	<ul style="list-style-type: none"> • 50 au sein de 21 différentes entreprises 	21	50						

¹ Activités possibles : promotion générale des normes, formation des compagnes et compagnons, autre projet intégrant les normes professionnelles

² Indiquer la cible globale par métier seulement

³ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

⁴ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, MEES ou établissements d'enseignement, associations sectorielles, etc.

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)

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Coordonnatrices à la formation PROJET RÉCURRENT	Ce projet vise à supporter les activités reliées à l'élaboration ou à l'adaptation de contenus de formation, à la coordination de la production de documents liés aux dossiers de formation, à la promotion macro sectorielle des activités de formation et d'apprentissage, à l'organisation et à la diffusion d'activités de formation, à l'animation de comités de travail ainsi qu'au développement de partenariats	Voir les indicateurs dans chacun des projets identifiés par **			DDCIS 70 000\$ Plus frais divers : 6 458 \$						
ATE en ligne 900 heures POURSUITE DU PROJET	Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans le cadre du DEP Opération d'équipements de production (5310). Cours théoriques modulaires supportés via une plate-forme de diffusion (classe virtuelle) et permettant un échange en ligne avec des enseignants	Inscription de 3 nouveaux participants pour l'année en cours	2	3	FRCMO 2017-10-20 au 2020-10-19 112 979 \$						

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Cochez la case si le développement, l'adaptation ou la mise à jour du contenu du programme de formation continue a été complété dans l'année.

³ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), MEES ou établissements d'enseignement, grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, etc.

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
ATE en ligne 1350 heures POURSUITE DU PROJET	Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans le cadre du DEP Conduite et réglage de machine à mouler (5193). Cours théoriques modulaires supportés via une plate-forme de diffusion (classe virtuelle) et permettant un échange en ligne avec des enseignants	Poursuite de la formation des 15 participants déjà inscrits	10	15	FDRCMO 2017-10-20 au 2020-10-19 338 740 \$						
ATE présentiel 900 heures POURSUITE DU PROJET	Concevoir et proposer une formation s'inspirant du modèle dual basée sur des modalités organisationnelles prédéfinies pour les DEP Conduite et réglage de machine à mouler (5193) et Opération d'équipements de production (5310)	Poursuite de la formation des 18 participants déjà inscrits	6	18	FDRCMO 583 296\$ 2017-10-20 au 2020-10-19						
AEP Laminage et finition de produits de fibre de verre 450 heures NOUVEAU PROJET	Programme de formations de courte durée privilégiant les stages. En partenariat avec le CAMAQ, formation de 450 h, dont 350 h en centre et 100 h en stage en entreprise.	Inscription de 20 participants du secteur industriel sur un total de 60.	3	20	FDRCMO 22 048 \$						

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Adaptation en formule hybride : « Notions de base sur le procédé d'injection des plastiques » ** POURSUITE DU PROJET	Transposer la formation Notions de base sur le procédé d'injection des plastiques en formule hybride	S'adjoindre une dizaine d'experts (travailleurs, formateurs, enseignants) provenant du secteur Livrable : 1 formation hybride Contenus en validation continue	10	10	FDRCMO 199 357 \$ 2018-06-28 au 2020-06-27 Prolongation au 2020-12-27						
Développement de « Formations en ligne, plasturgie 101 » POURSUITE DU PROJET	Développement de capsules complémentaires pour les guides destinés à l'apprenti et au formateur des PAMT « Opérateur d'extrudeuse de matières plastiques »	Développement des capsules pour les 4 variantes PAMT Mise en ligne des 4 capsules	9	9	FDRCMO 2019-01-01 au 2021-02-18 205 197\$						

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Diffusion de la formation « Maintenance industrielle » POURSUITE DU PROJET	Projet multisectoriel coordonné par CSMO caoutchouc avec 6 autres CSMO visant le développement des compétences et le rehaussement de la qualification des employés affectés à la maintenance industrielle	Diffusion de 8 modules de formation; Former 8 participants provenant de 2 entreprises. Taux de satisfaction : 85%	2	8	FDRCMO 476 768 \$ 2019-01-01 au 2020-12-31 Aucune dépenses remboursées pour PC						
Formations AGA	Dans le cadre de l'AGA, offrir entre 3 et 5 formations aux participants sur une demi-journée (RH, dév. des compétences) (ce projet répond aussi à l'orientation 4.)	125 personnes inscrites Taux de satisfaction : 85%		125	Entente cadre						
Diffusion des formations « À la carte 4 » PROJET EN CONTINU	Poursuivre la diffusion des formations suivantes : - Extrusion - Composites - Injection - Vendre mieux, vendre plus	Inscription de 90 participants dans l'année en cours (sur un total de 180 pour le projet en entier) Taux de satisfaction : des participants : 85 % Taux d'assiduité des participants : 85% Taux de satisfaction des entreprises 80%	10	90	FDRCMO Financement à demander						

Orientation 4 : Contribuer au renforcement et améliorer les *pratiques en gestion des ressources humaines* dans les entreprises

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Grand rendez-vous RH manufacturier PROJET RÉCURRENT	Coordonné par PC , organisation d'une journée de conférences interactives et de réseautage sur des thèmes en lien avec des problématiques de la gestion des compétences et des ressources humaines communes à tous les secteurs participants	Inscription de 50 participants par PlastiCompétences Taux de satisfaction de 85 % Deux nouveaux commanditaires	Activité autofinancée				
Animation des tables de co-développement PROJET RÉCURRENT	Permettre aux entreprises de partager leurs préoccupations, leurs bonnes pratiques et créer des partenariats durables et solides	Deux tables par année dans les régions à cibler. 12 participants au total Taux de satisfaction de 85 %	Entente cadre 2 500 \$				
Grands déjeuners CSMO PROJET RÉCURRENT	Coordonné par PC , en partenariat avec d'autres CSMO, conférences sous forme d'ateliers de 3,5 h sur des sujets en lien avec les ressources humaines	Inscription de 50 participants provenant du secteur de la plasturgie Taux de satisfaction de 85%	Entente cadre 2 000 \$				

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Exemples de collaborations : entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, etc.

³ Exemples de diffusion : entreprises, syndicats, associations sectorielles, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'Emploi, CRPMT, CC, etc.

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations²	Diffusion³ (préciser)
Mise à jour du manuel d'employés PROJET RÉCURRENT	Création et révision annuelle des politiques contenus dans le manuel de l'employé.	1 module Distribution courriel à toute l'industrie	Entente cadre 0 \$				
Mise à jour Guide RH PROJET RÉCURRENT	Mise à jour du chapitre portant sur la santé sécurité	Distribution courriel à toute l'industrie 1 chapitre mis à jour	Entente cadre 0\$				
Babillard d'emploi PROJET EN CONTINU	Outil permettant aux entreprises d'afficher leurs offres d'emploi et aux candidats de présenter leur profil	50 nouvelles inscriptions (employeurs ou candidats)	Entente cadre 0\$				

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 évolution

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Promotion des carrières en injection PROJET RÉCURRENT	Promotion des carrières visée pour l'industrie de l'injection suite à la création des 14 nouveaux profils et fiches de compétences	Envoi aux 150 entreprises en injection Dépôt des fiches métiers sur le site monemploi.com Envoi électronique des fiches métiers à 30 établissement scolaires au Québec et 150 CLE du Québec	Entente cadre				
Colloques, journées carrière, salons PROJET RÉCURRENT	Participer à des activités permettant de promouvoir les métiers et les formations en plasturgie aux jeunes et aux chercheurs d'emploi	5 000 clients potentiels	Entente cadre				
Promotion « Espace jeunesse » du site web PROJET RÉCURRENT	Conception et distribution d'outils pour effectuer la promotion de la section jeunesse du site web	300 visites	Entente cadre				

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Exemples de collaboration : entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, etc.

³ Exemples de diffusion: entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, CRPMT, CC, MEES, MIFI, MEI, associations sectorielles, etc.

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Stratégie LinkedIn PROJET RÉCURRENT	Utiliser les réseaux sociaux pour informer les acteurs du secteur sur l'industrie, sur les tendances RH et sur les activités du comité sectoriel	100 publications Augmentation de 50 abonnés annuellement	Entente cadre				
L'Acétate PROJET RÉCURRENT	Magazine visant à informer l'industrie, les étudiants, les travailleurs en recherche d'emploi et les médias sur des sujets touchant la plasturgie et la gestion des ressources humaines.	3 parutions par année 3 portraits d'entreprises/ gestionnaires en plasturgie 2 000 exemplaires imprimés et distribués Dix nouveaux annonceurs	Projet autofinancé				
Développement continu du site web PROJET RÉCURRENT	Mise à jour technique du site web (en suivant les nouvelles demandes du web)	10 500 utilisateurs (Google analytics) 19 000 sessions (Google Analytics) 50 000 pages vues (Google analytics) Augmentation du trafic sur le site de 10%	Entente cadre 2 000 \$				
Mise à jour de notre base de données NOUVEAU PROJET	Effectuer une mise à jour périodique des contacts des différentes entreprises	300 entreprises contactées 300 mises à jour effectuées	Entente cadre 2 000\$				

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Création d'outils de communication aux entreprises NOUVEAU PROJET	Fournir aux entreprises des outils à utiliser sur leurs écrans en usine afin de faire la promotion des formations	5 visuels Distribution à 5 entreprises	Entente cadre 2 000 \$				
Promotion PAMT Opérateur d'extrudeuse de matière plastique	<p>Effectuer une campagne de « Promotion des PAMT 2020-2022 » PHASE I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mise à jour de la base de données interne 2. Stratégie de communication 3. Boîte à outils pour les agents PAMT de Service Québec 4. Nouvelle section sur le site web <p>PHASE II</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Rencontres des agents PAMT de Service Québec 6. Rencontres en entreprise et présence à trois d'évènement dans l'industrie 	<p>Total de démarches signées pour les 2 années de promotion pour opérateur d'extrudeuse de matières plastiques : 125</p> <p>Selon la réponse des répondants régionaux</p> <p>Nombre d'entreprises visitées dans la durée du projet : 40</p> <p>Présences à 3 évènements rassembleur de l'industrie pour</p>	<p>FDRCMO 88 177\$ 22-01-2020 Au 21-04-2022</p>				

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
		<p>rencontrer plusieurs entreprises simultanément</p> <p>Déterminer une stratégie conjointe avec le répondant régional.</p> <p>Nombre de régions visées : visites à faire selon les besoins.</p>					

Annexe 1

SOMMAIRE DES COLLABORATIONS DU CSMO AVEC LES PARTENAIRES SECTORIELS, LES PARTENAIRES DE L'ÉDUCATION ET LES PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX OU AUTRES

Section à remplir lors de la reddition de comptes seulement

Nom de l'organisme	Nature de la collaboration
Partenaires sectoriels (grappes industrielles, créneaux ACCORD, autres structures sectorielles)	
Regroupement de la plasturgie	
Grands RV RH manufacturiers	
Grands déjeuners CSMO	
RICQ	
Partenaires de l'éducation et autres partenaires gouvernementaux	
Tables de co-développement	
Comité scientifique du CDCQ	
Partenaires des directions régionales de Services Québec et des centres locaux d'emploi, des CRPMT et des CC	
Tables de co-développement	

Annexe 4 - 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 (exemples)	Instances actives de concertation et de partenariat (exemples)	3.1 Activités reliées au Cadre (exemples)	3.2 Activités non reliées au Cadre (exemples)	Production et élaboration d'outils GRH (exemples)	Réalisation d'activités de communication, d'information ou de sensibilisation (exemples)
<ul style="list-style-type: none"> - Représentation patronale (obligatoire) - Représentation de la main-d'œuvre (obligatoire) - Représentation des principaux sous-secteurs (obligatoire) - Représentation des associations d'entreprises, grappes, etc. - Représentation des régions les plus concernées par le secteur - Équilibre entre petites, moyennes et grandes entreprises du secteur - Représentation des ministères sectoriels, du MESI et du MEES, à titre d'observateur des - Représentation de la CPMT, membre d'office sans droit de vote - Collèges électoraux 	<ul style="list-style-type: none"> - Assemblée générale privée ou publique - Conseil d'administration (gestion stratégique des priorités sectorielles) - Comité exécutif (affaires courantes) - Comité formation (identification des priorités et des projets) - Comité pilotage diagnostic (gestion et suivi du projet, appel d'offres) - Comité d'orientation (suivi du développement de la norme) - Table sous-sectorielle - Comité spécifique pour une clientèle - Comités de projets 	<p>3.1.1 Stratégies PAMT et RCMO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activités de promotion et d'implantation - Activités en collaboration avec les régions - Autres activités : <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'outils de support à l'apprentissage • Session de formation de compagnes et compagnons • Session d'information <p>3.1.2 Stratégies hors PAMT : Métiers visés, par ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vendeur - réparateur d'électroménagers - directeur de la restauration - superviseur en tourisme - éclairagiste de plateau <p>Autres activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'outils de support à l'apprentissage - Session de formation - Session d'information <p>3.1.3 Développement d'une norme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'une norme - Mise à jour d'une norme - Lancement d'une norme 	<p>Activités hors Cadre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Révision / adaptation de programmes de formation du MEES - Élaboration de programmes de formation (du MEES ou d'établissements scolaires) - Élaboration d'outils et de manuels de formation - Formation en ligne - Formation en GRH - Diffusion d'activités de formation - Activités de codéveloppement 	<ul style="list-style-type: none"> - Guide de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre - Outil de politiques salariales - Guide pour le recrutement - Guide pour l'embauche et l'accueil de nouveau personnel - Guide pour l'évaluation du rendement - Guide de gestion de la formation - Outil d'analyse des besoins en GRH - Projet pour gérer la saisonnalité (stabilisation de l'emploi) - Projet d'intégration des clientèles cibles (GRH) - Rendez-vous de l'emploi - Conférences RH 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic sectoriel - Planification stratégique - Analyse des besoins de formation - Études, sondages et recherches : <ul style="list-style-type: none"> • portrait de la main-d'œuvre • portrait sous-sectoriel - Répertoire : <ul style="list-style-type: none"> • de métiers/professions • de programmes de formation • d'entreprises • des publications - Étude de pertinence - Analyse de profession - Outils de promotion et d'information - Activités de promotion des métiers et carrières