



Plan d'action

2022-2023

PlastiCompétences

Janvier 2022

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 DE L'INDUSTRIE

- Les 422 entreprises québécoises œuvrant dans le secteur de la fabrication de produits en plastique représentent 28 % du total canadien en 2021, alors qu'elles comptent pour 3,1 % du secteur manufacturier au Québec.
- 70 % des entreprises sondées fabriquent principalement des produits en plastique alors que 23 % se spécialisent en composites (7 % utilisent les deux matières à parts égales).
- En 2021, environ les deux tiers de l'industrie de la fabrication de produits en plastique sont constitués d'entreprises comptant moins de 50 travailleurs (65 %). Les petites entreprises (50 à 99 travailleurs) représentent quant à elles 19 % de cette même industrie au Québec.
- L'industrie comptait un peu plus de 21 000 employés au début de 2021, chaque établissement employant environ 50 travailleurs.
- En moyenne, les entreprises sondées sont en affaires depuis une trentaine d'années.
- Près d'une entreprise de l'industrie sur cinq est syndiquée (18 %). Le taux de syndicalisation est estimé quant à lui à 33 % (6 920 sur 21 210 employés), un résultat similaire à celui de 2019 pour le secteur manufacturier au Québec (35 %).

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Depuis 2016, le bassin d'employés œuvrant dans l'industrie des plastiques et des composites est en légère croissance (estimation de 19 472 employés en 2016 et de 21 210 en 2021, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,7 %).
- La grande majorité des entreprises cherchent à embaucher des travailleurs de production spécialisés avec un diplôme de niveau secondaire ou moins (86 %), tandis que moins de 10 % recrutent des candidats ayant un diplôme de niveau collégial ou universitaire (respectivement 7 % et 3 %).
- Au sein de l'industrie, les journaliers et les opérateurs représentent plus de 40 % des emplois (9 155 emplois), le poste de journalier étant le plus répandu.
- Les postes les plus critiques au chapitre de la production spécialisée du sous-secteur des plastiques sont ceux d'opérateurs (29 %), de mécaniciens industriels ou d'électromécaniciens (29 %), alors que le poste de lamineur (24 %) s'avère le plus critique pour le sous-secteur des composites.

RECRUTEMENT

- Avec plus de 2 200 postes à combler dans l'industrie, le taux de poste vacant se chiffre à 9,4 %, ce qui est beaucoup plus élevé que ce que l'on observe dans l'économie québécoise (5,3 %) et dans le secteur manufacturier (5,6 %).
- Au sein des entreprises de l'industrie, la direction générale (50 %) ou la direction des ressources humaines (35 %) représentent les principaux responsables des ressources humaines.
- Pour les facteurs d'attraction de l'industrie, les employeurs citent principalement le salaire ainsi que les conditions de travail, la diversité des tâches et une passion pour le domaine. Les travailleurs mentionnent, pour leur part, la diversité des tâches, le salaire et les conditions de travail, mais également le travail d'équipe et les possibilités d'avancement.
- La plupart des entreprises considèrent le recrutement des travailleurs de production non spécialisés et spécialisés comme étant difficile (plutôt ou très difficile, 92 % pour ceux n'étant pas spécialisés contre 87 % pour ceux étant spécialisés).
- Les employeurs et les travailleurs s'accordent à dire que la pénurie de la main-d'œuvre et les conditions salariales peu avantageuses sont à la source des principales difficultés de recrutement.
- Les postes présentant les plus grandes difficultés de recrutement sont ceux d'opérateurs et de journaliers dans le sous-secteur des plastiques, tandis que le poste de lamineur pose le plus problème dans le sous-secteur des composites.

FORMATION

- Concernant la formation continue, elle est assurée par le département des opérations ou de la production pour un peu moins de la moitié des entreprises (47 %), tandis que 14 % n'offrent pas de formation continue à l'interne.
- Pour une entreprise sur cinq (21 %), c'est moins de 1 % de la masse salariale qui est investie en formation ou en développement des compétences du personnel.
- Près de la moitié des travailleurs démontrent un fort intérêt à développer leurs compétences liées à leur travail (47 %), tandis que les employeurs sous-estiment l'intérêt des employés.
- Parmi les modes de formation utilisés, deux se distinguent : en personne au sein de l'établissement (94 %) et le compagnonnage (74 %). Les travailleurs démontrent toutefois une préférence accrue pour les formations en personne (75 % contre 24 % pour le compagnonnage).
- Selon les employeurs, les formations se donneront principalement en personne en entreprise (73 %) ou grâce au compagnonnage (47 %) au cours des prochaines années.

RÉTENTION

- En 2021, les entreprises de la plasturgie ont composé avec un taux de roulement acceptable de 19 %, résultat semblable à la moyenne du Baromètre RH 2020 de l'Ordre des CRHA (24 %).
- Lorsque des départs surviennent chez les travailleurs de la production, c'est généralement moins d'un an après l'embauche (60 % des départs).
- Près de la moitié des employeurs observent des problèmes de rétention pour les postes de production non spécialisés (45 % contre 17 % chez les travailleurs de production spécialisés).
- D'ici trois ans, une majorité des travailleurs prévoient demeurer dans l'industrie ou chez leur employeur (en accord ou totalement en accord, respectivement 71 % et 70 %).
- Parmi les sources de satisfaction dans un milieu de travail, la majorité des travailleurs mentionnent les conditions de travail ou les avantages sociaux (77 %), et plus spécifiquement le salaire (51 %), dont seulement 12 % des travailleurs se disent satisfaits.

ENJEUX ET CHANGEMENTS DE L'INDUSTRIE

- Pour 83 % des entreprises, le recrutement du personnel sera le principal défi des RH au cours des prochaines années.
- Pour les travailleurs, le recrutement prend autant d'importance que la formation et la rétention (respectivement 47 %, 47 % et 44 %).
- Plus de la moitié des travailleurs estiment que leur poste a évolué considérablement au cours des trois dernières années et qu'il poursuivra cette évolution prochainement (totalement ou plutôt en accord, respectivement 56 % et 52 %).

QUELQUES TERMES UTILISÉS DANS LE PLAN D'ACTION

Poursuite du projet : Projet avec un début et une fin, généralement rattaché à un financement, qui a débuté lors d'une année financière précédente

Projet en continu : Projet qui n'arrête jamais vraiment, ou pour lequel les répétitions se succèdent rapidement
(ex: promotion des métiers envers les jeunes, stratégie LinkedIn)

Projet récurrent: Projet qui se répète de façon cyclique, à chaque année ou à intervalle régulier
(ex: AGA, diagnostic sectoriel)

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) ²	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 AGA privée Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins une entreprise représentant les employeurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32612 Fabrication de tuyaux, de raccords de tuyauterie et de profilés non renforcés en plastique	CA AGA publique AGA privée Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins une entreprise représentant les employeurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32613 Fabrication de plaques, de feuilles et de formes stratifiées en plastique (10 entreprises)	AGA publique Comité de travail	Nous visons à susciter la participation d'au moins une entreprise représentant les employeurs par des approches personnalisées pour participer au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32614 Fabrication de produits en mousse polystyrène (17 entreprises)	AGA publique Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins une entreprise représentant les employeurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32615 Fabrication de produits en mousse d'uréthane et en d'autres mousses plastiques, sauf le polystyrène (14 entreprises)	AGA publique Comité de travail	Nous visons à susciter la participation d'au moins une entreprise représentant les employeurs par des approches personnalisées afin qu'elle participe au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32616 Fabrication de bouteilles en plastique (18 entreprises)	AGA publique Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins une entreprise représentant les employeurs par des approches personnalisées afin qu'elle participe au sein de l'une ou l'autre des instances.	

² 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) ²	Instances ou forums du CSMO fréquents	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
32619 Fabrication d'autres produits en plastique	CA CE AGA publique et privée Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins trois entreprises représentant les employeurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
Représentants de travailleurs : Féd. démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques FIM – CSN Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ) Unifor Syndicat des métaux (FTQ)	CA CE AGA publique et privée Comité de travail	À maintenir	
Membres observateurs : DDCIS MEES MEI	CA CE AGA publique et privée Comité de travail	À maintenir	
Autres (autres codes scian, associations sectorielles, maisons d'enseignement de l'industrie, etc.) RICQ, regroupement des industries des composites du Québec	CA 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.³

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ⁴ (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Conseil d'administration	5 Représentants des employeurs 5 Représentants des travailleurs 4 Membres observateurs	Déterminer les grandes orientations pour le secteur Déterminer et assurer le suivi des plans d'action annuels Voir à la gestion financière	5 rencontres		
Comité exécutif	1 Représentant des employeurs 1 Représentant des travailleurs 1 Membre observateur	Assurer l'implantation des décisions du conseil d'administration et voir à la gestion stratégique du comité Valider le projet d'états financiers Réaliser l'évaluation de performance de la direction générale	Au besoin 1 rencontre 1 rencontre		
Comité de gouvernance	Représentant des employeurs Représentant des travailleurs Membre observateur	Mettre à jour les règles de gouvernance	1 rencontre		
Comité AGA publique	Représentant des employeurs Représentant des travailleurs Membre observateur	Déterminer les orientations et la formule de la journée ainsi que les thèmes à privilégier pour l'AGA 2023	1 rencontre		
Assemblée générale annuelle publique	Représentants des employeurs Représentants des travailleurs Membres observateurs	Informar les acteurs de l'industrie de nos réalisations passées et des projets à venir	1 rencontre		

³ 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.

⁴ 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 ⁴ (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité formation en compétences numériques	Représentant d'employeurs Représentant de travailleurs Membre de la table de la plasturgie	Déterminer les orientations et valider la stratégie du projet	2 rencontres		
NOUVEAUX PROJETS					
Comité de travail mise à jour de la norme Lamineur en matériaux composites	Représentant d'employeurs Représentant de travailleurs Membre observateur	Soutenir l'équipe dans la réalisation des étapes de la mise à jour de la norme.	5 rencontres		
Comité de travail Outil GPMO	Experts du secteur	Identifier les meilleures pratiques et orienter la stratégie de développement de l'outil GPMO.	2 rencontres		
2.2 Développer le <i>partenariat</i> et la <i>concertation</i> entre les partenaires <i>au sein des structures</i> d'autres organismes.⁵					
Comité Grands Déjeuners CSMO multisectoriel	Projet multisectoriel coordonné par PlastiCompétences avec Formabois, Coeffiscience, CSMOTA, EnviroCompétences, Pharmabio CSMO communications graphiques, Élexpertise, 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,	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		

⁵ 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 ⁴ (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
	Formabois, PharmaBio, CSMO caoutchouc et CSMO textile				
Table de concertation de la plasturgie du Québec	Projet coordonné conjointement par PlastiCompétences et Alliance Polymères Québec. Multipartenaires de l'éducation, organisationnel et entreprises au besoin	Les représentants de différentes organisations tentent ensemble de trouver des solutions aux problématiques vécues dans le secteur.	2 rencontres		
Comité manuel de l'employé interactif	Projet multisectoriel coordonné par CSMOTA, avec Elexpertise, CAMAQ, CSMO communications graphiques, CSMOCA, PlastiCompétences, CSMO caoutchouc, CSMO Pêches maritimes et Envirocompétences	Le comité révisé annuellement, et crée au besoin, les politiques contenues dans le manuel de l'employé.	2 rencontres		
Comité formation de base et francisation	Projet multisectoriel coordonné par CSMO Textile, avec PlastiCompétences et CSMO Caoutchouc	Le comité coordonne les efforts de promotion du projet ainsi que son avancement.	5 rencontres		
Comité réseau des CSMO manufacturiers	Projet multisectoriel, coordonné par PlastiCompétences, regroupant tous les CSMO manufacturiers (13)	Le comité décide des projets à mettre sur pied dans le but de trouver des solutions communes aux problématiques communes.	Rencontres au besoin		
Comité plate-forme APQ	Projet coordonné par Alliance Polymères Québec	Participer à l'élaboration d'une section RH sur une plateforme en ligne permettant des échanges entre les acteurs du milieu sur des sujets RH.	3		
Comité d'experts - Étude conciliation famille travail	Projet multisectoriel et multipartenaires coordonné par Concilivi, avec Pharmabio, Portes et fenêtres et Communications graphiques	Le comité valide les outils de collecte de données, contribue à l'analyse des rapports des groupes de discussion et entrevues et valide le rapport final et le bonifier au besoin.	3		

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 ⁶ ou métiers ⁷	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 Inscrite R - N - P ⁸	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁹	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Les projets des deux coordonnatrices sont identifiés par **										
Conducteur de machine à mouler le plastique ** PROJET EN CONTINU	Poursuivre les efforts de promotion lors de nos rencontres avec les entreprises visées et par les réseaux sociaux	80 démarches au sein de 20 différentes entreprises	20	80						
Lamineur en matériaux composites ** PROJET EN CONTINU	Poursuivre les efforts de promotion lors de nos rencontres avec les entreprises visées et par les réseaux sociaux	35 démarches au sein 8 différentes entreprises	8	35						
Op d'extru ** PROJET EN CONTINU	Favoriser la signature d'ententes via le projet de Promotion des PAMT	66 démarches au sein de 16 différentes entreprises	16	66						

⁶ Activités possibles : promotion générale des normes, formation des compagnes et compagnons, autre projet intégrant les normes professionnelles

⁷ Indiquer la cible globale par métier seulement

⁸ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

⁹ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, MEES ou établissements d'enseignement, associations sectorielles, etc.

Activités ⁶ ou métiers ⁷	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 Inscrite R - N - P ⁸	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁹	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Promotion PAMT Opérateur d'extrudeuse de matière plastique PROJET EN CONTINU	Le projet vise à promouvoir le PAMT en extrusion. Afin de répondre aux besoins et à la réalité de chacune des différentes régions ciblées, une stratégie de communication sera développée avec la collaboration d'un ou plusieurs responsables PAMT de Services Québec et ce, par région.	Visites d'entreprises en extrusion (30 au total) Augmentation des signatures de démarches pour l'année 2022-2023 pour opérateur d'extrudeuse de matières (Formule à valider selon les consignes de santé publique en vigueur un peu avant l'événement.)	10	20	FDRCMO 88 177\$ 22-01-2020 au 21-04-2022 Prolongation jusqu'au 21-07-2022					
NOUVEAUX PROJETS										
Mise à jour de la norme Lamineur en matériaux composites	Mettre à jour la norme actuelle Lamineur de matériaux composites et adaptation des outils de compagnonnage afin de répondre aux besoins des entreprises	Développement d'un module de laminage en moule fermé 4 experts de métier			Demande financière à déposer					

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 Inscription R - N - P ¹⁰	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ¹¹	Collaborations ¹²	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 : à déterminer au moment du dépôt de la demande financière						
AEP Laminage et finition de produits de fibre de verre 450 heures POURSUIITE DU 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 10 participants pour l'année 2022-2023 pour PlastiCompétences Objectif total : 60 participants • 20 pour PlastiCompétences	1	10	FDRCMO 2019-11-20 au 2022-11-19						

¹⁰ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

¹¹ 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.

¹² 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.

		<ul style="list-style-type: none"> 40 pour CAMAQ 								
Formations AGA PROJET RÉCURRENT	<p>Dans le cadre de l'AGA, offrir entre 3 et 5 formations aux participants sur une demi-journée</p> <p>(Ce projet répond aussi à l'orientation 4 en offrant aussi un volet RH)</p>	<p>Inscription de 60 personnes</p> <p>Atteinte du taux de satisfaction : 85%</p> <p>(Formule et objectifs à valider selon les consignes de santé publique en vigueur quelques mois avant l'événement.)</p>		60	Entente cadre et demande à déposer					
Adaptation et diffusion des formations À la carte 4 POURSUITE DU PROJET	<p>Poursuivre la diffusion des formations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extrusion - Composites - Injection - Vendre mieux, vendre plus 	<p>Inscription de 100 participants pour l'année 2022-2023</p> <p>Objectif total : 180 participants</p> <p>Atteinte du taux de satisfaction: 85 %</p> <p>Atteinte du taux d'assiduité: 85%</p> <p>(Formule et objectifs à valider selon la situation en entreprise en lien avec la COVID-19.)</p>	10	100	<p>FDRCMO 165 783 \$</p> <p>2020-05-09 au 2022-05-08</p>					

Adaptation et diffusion de la formation de superviseur (1) POURSUITE DU PROJET	Formation qui vise à développer les compétences des superviseurs	Rédaction du rapport			FDRCMO 86 307 \$ 2020-05-09 au 2022-05-08						
Adaptation et diffusion de la formation de superviseur (2) POURSUITE DU PROJET	Formation qui vise à développer les compétences des superviseurs	Inscription de 30 participants pour l'année 2022-2023 : Objectif total : 60 participants Atteinte du taux de satisfaction des participants : 85 % Atteinte du taux d'assiduité des participants : 85%	5	30	Demande financière à déposer						
Adaptation, développement et diffusion de la formation : formateur-compagnon POURSUITE DU PROJET	Formations visant à outiller toute personne appelée à jouer un rôle dans le transfert des compétences organisationnelles pour planifier, structurer et encadrer les apprentis dans leur milieu de travail	Inscription de 24 participants pour l'année 2022-2023 : Objectif total : 48 participants Atteinte du taux de satisfaction : 85 % Atteinte du taux d'assiduité : 85% (Formule et objectifs à valider selon la situation en entreprise en lien avec la COVID-19.)	5	24	FDRCMO 76 870 \$ 2020-07-24 au 2022-07-23						

NOUVEAUX PROJETS											
<p>Outil GPMO</p> <p>Projet inscrit u PA 2021-2022 et reporté au PA 2022-2023</p>	<p>Création d'un outil pour aider les entreprises à évaluer la vulnérabilité des postes et de prévoir les départs à la retraite du personnel. L'outil devra également permettre de soutenir l'entreprise dans le transfert des compétences et proposer un parcours modulable de progression de carrière.</p>	<p>1 outil</p> <p>3 experts</p>	3	3	<p>Demande financière à déposer</p>						
<p>Formations sur les compétences numériques</p>	<p>Développement et diffusion de formation sur les compétences numériques destinées aux travailleurs</p>	<p>A déterminer en début de projet</p>			<p>Demande financière à déposer</p>						
<p>Compagnon indépendant</p>	<p>Allocation d'un contrat à une compagne ou un compagnon indépendant afin qu'ils soutiennent des apprenti.es de différentes entreprises dans le cadre d'un PAMT.</p> <p>Projet pilote</p>	<p>Inscription de 2 entreprises ciblées.</p>	2	4	<p>Demande financière à déposer</p>						
<p>Formations sur les compétences de base et la francisation</p>	<p>Diffusion de formations sur les compétences de base et/ou la francisation</p>	<p>Inscription de 20 travailleurs provenant de 5 entreprises</p>	5	20	<p>Demande financière à déposer par CSMO Textile</p>						
<p>Formation roto-thermo</p>	<p>Développement et diffusion de formations spécifiques aux procédés de rotomoulage et thermoformage.</p>	<p>Nombre de capsules à déterminer en début de projet</p> <p>12 experts</p>	6	12							

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 Inscription R - N - P ¹³	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁴	Diffusion ¹⁵ (préciser)
Grand rendez-vous RH manufacturier PROJET RÉCURRENT	Coordonné par PlastiCompétences, organisation d'une activité 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 45 participants pour PlastiCompétences Objectif total : 300 participants Atteinte du taux de satisfaction : 85 % (Formule et objectifs à valider selon les consignes de santé publique en vigueur quelques mois avant l'événement)	Activité autofinancée				
Grands déjeuners CSMO PROJET RÉCURRENT	Coordonné par PlastiCompétences, 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 30 participants pour PlastiCompétences Atteinte du taux de satisfaction : 85% (Formule et objectifs à valider selon les consignes de santé publique en vigueur quelques mois avant l'événement)	Entente cadre 2 000 \$				

¹³ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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 Inscription e R - N - P ¹³	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁴	Diffusion ¹⁵ (préciser)
Mise à jour du manuel d'employés interactif PROJET RÉCURRENT	Mise à jour du manuel	L'équipe CSMO révisé l'ensemble des politiques proposées dans le manuel de l'employé interactif afin de présenter des informations justes et précises quant aux lois et nouvelles tendances observées. Au besoin, de nouvelles politiques sont ajoutées.	Entente cadre				
Babillard d'emploi PROJET EN CONTINU	Outil permettant aux entreprises d'afficher leurs offres d'emploi et aux candidats de présenter leur profil	Inscription de 50 postes, employeurs ou candidats	Entente cadre		-		
Mise à jour de la Boîte à outils RH PROJET RÉCURRENT	Mise à jour du chapitre portant sur la santé et la sécurité:	Mise à jour d'un chapitre	Entente cadre 1 000 \$				
NOUVEAUX PROJETS – AUCUN DANS CETTE ORIENTATION							

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 Inscrite R - N - P ¹⁶	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁷	Diffusion ¹⁸ (préciser)
ABF Stratégie numérique POURSUITE DU PROJET	Obtenir un portrait nous démontrant où se situent les entreprises de l'industrie au niveau de leur maturité numérique	Rédaction du rapport final	FDRCMO 69 348 \$ 2021-03-31 au 2023-05-30				
Promotion des carrières auprès des jeunes et des chercheurs d'emploi PROJET EN CONTINU	Participer à des activités et développement d'outils permettant de promouvoir les métiers et les formations en plasturgie aux jeunes et aux chercheurs d'emploi - Colloques, journées carrière, salons - Promotion de l'espace jeunesse du site web	Rencontre de 3 000 clients potentiels Participer à 5 activités Accueil de 200 visiteurs sur l'espace jeunesse	Entente cadre		Note à nous : Aller visiter 3 écoles avec 2-3 entreprises de la région. Voir avec les C.O. comment on peut organiser ça.		

¹⁶ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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 - N - p ¹⁶	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁷	Diffusion ¹⁸ (préciser)
		(Formule et objectifs à valider selon les consignes de santé publique en vigueur.)					
Promotion des formations en présentiel PROJET EN CONTINU	Effectuer la promotion des formations offertes en présentiel selon les différents projets en cours : - À la carte - Superviseur - Formateur compagnon - Numériques - De base et francisation *Toutes les formations en présentiel offertes par PlastiCompétences sont couvertes dans ces projets	Pour chacun des projets énumérés, la promotion suivante est prévue : - Envoi de deux courriels aux entreprises ciblées parmi les 422 entreprises de l'industrie - Partage de deux publications LinkedIn	Le financement se retrouve dans chacune des ententes spécifiques				
Promotion des formations en ligne ou hybrides PROJET EN CONTINU	Effectuer la promotion des formations offertes en ligne ou hybride selon les différents projets en cours ou récemment terminés: - Formations en ligne, plasturgie 101; - Notions de bases en injection. Promotion du Campus et de toutes les formations en ligne et hybrides disponibles.	Pour chacun des projets énumérés, la promotion suivante est prévue : - Envoi de deux courriels aux entreprises ciblées parmi les 422 entreprises de l'industrie - Partage de deux publications LinkedIn	Entente cadre ou financement qui se retrouve dans les ententes spécifiques				

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 Inscrite R - N - P ¹⁶	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁷	Diffusion ¹⁸ (préciser)
Promotion des outils RH PROJET EN CONTINU	Effectuer la promotion des outils RH disponibles selon les différents projets en cours - Manuel de l'employé interactif - Fiches métiers et profils de compétences en rotomoulage, thermoformage et en extrusion - Boîte à outils RH	Pour chacun des projets énumérés, la promotion suivante est prévue : - Envoi de deux courriels aux entreprises ciblées parmi les 422 entreprises de l'industrie - Partage de deux publications LinkedIn	Entente cadre				
Promotion des outils en IMT PROJET EN CONTINU	Effectuer la promotion des outils en IMT disponibles selon les différents projets en cours : - Diagnostic sectoriel - Rapport de l'ABF en lien avec la maturité numérique - Enquête salariale - Répertoire des formations en plasturgie (plastiques et composites)	Pour chacun des projets énumérés, la promotion suivante est prévue : - Envoi de deux courriels aux entreprises ciblées parmi les 422 entreprises de l'industrie - Partage de deux publications LinkedIn	Entente cadre				
Promotion du CSMO PROJET EN CONTINU	Assurer la promotion ponctuelle du comité en continu et le rayonnement de la marque	Selon les besoins	Entente cadre				

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 - N - P ¹⁶	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁷	Diffusion ¹⁸ (préciser)
Stratégie LinkedIn PROJET EN CONTINU	Utiliser les réseaux sociaux pour informer les acteurs du secteur sur l'industrie, sur les tendances RH et sur les activités du comité sectoriel	Partage de 100 publications LinkedIn en tout Augmentation de 50 abonnés annuellement	Entente cadre				
Développement continu du site web PROJET EN CONTINU	Refonte du site web (en suivant les nouvelles demandes techniques du web)	Refonte du site web Visite du site par 10 500 utilisateurs (Google Analytics) Ouverture de 19 000 sessions (Google Analytics) Ouverture de 50 000 pages vues (Google Analytics) Augmentation du trafic sur le site de 10%	Entente cadre				
Outil bonnes pratiques virage numérique	Développer un outil qui sensibilisera les entreprises à l'importance de s'attarder au virage numérique de leur entreprise et qui présentera de bonnes pratiques en la matière.	1 outil envoyé aux 422 entreprises du secteur	Demande financière à déposer				

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)	
Table de concertation de la plasturgie du Québec	
Autres CSMO manufacturiers	
RICQ	
Alliance Polymères Québec	
Partenaires de l'éducation et autres partenaires gouvernementaux	
CDCQ	
Coalia	
Partenaires des directions régionales de Services Québec et des centres locaux d'emploi, des CRPMT et des CC	
Direction régionale de la Mauricie	

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