

PLAN D'ACTION FINAL 2014-2015

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

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).

Selon le diagnostic sectoriel 2012, en 2011, l'industrie des plastiques et des matériaux composites compte au Québec 519 entreprises, ce qui représente 28 % des entreprises canadiennes de cette industrie.

Au total, le nombre d'employés du secteur a diminué de 5 %, passant de 22 742 à 21 640 entre 2004 et 2010. Cette baisse provient essentiellement des employés manufacturiers qui sont passés de 17 594 en 2004 à 15 728 en 2010, ce qui représente une baisse de 11 % tandis que le nombre d'employés non manufacturier a augmenté de 15 %, passant de 5 148 à 5 912 en 2010.

La répartition des entreprises des secteurs des plastiques et des composites est demeurée stable : 76 % des entreprises du secteur des plastiques et des composites œuvrent en 2012 dans le domaine des plastiques. Les autres entreprises (24 %) sont quant à elles du secteur des composites.

Essentiellement, la catégorie qui regroupe le plus d'entreprises est la catégorie « petites entreprises » (entre cinq et 99 employés) avec 72 % des entreprises. En 2011, une seule entreprise compte plus de 500 employés au Québec dans le secteur.

L'industrie québécoise dessert principalement trois marchés, soit les emballages (33 % des entreprises du secteur), la construction (33 %) et le transport (30 %).

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

L'injection :	25 %
Le moulage :	29 %
L'extrusion :	24 %

Deux sous-secteurs emploient plus de 75 % des employés du secteur

Parmi l'ensemble des entreprises répertoriées au Québec en 2011, le sous-secteur « 32 619 : Fabrication d'autres produits en plastique » regroupe 66 % des entreprises. Ce sous-secteur inclut :

Fabrication d'appareils sanitaires en plastique (5 %)

Fabrication de pièces en plastique pour véhicules automobiles (3 %)

Fabrication de portes et de fenêtres en plastique (9 %)

Fabrication de tous les autres produits en plastique (49 %)

Le second sous-secteur qui comprend le plus grand nombre d'entreprises est celui « 32 611 : Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique », avec 15 % des entreprises.

Répartition des emplois par région administrative

De façon globale, Montréal est la région administrative où l'on retrouve la plus forte proportion (29 %) d'employés œuvrant dans le secteur, suivie par la Montérégie avec le quart des employés (25 %). D'autre part, 16 % de l'ensemble des emplois du secteur des plastiques et composites (dont 24 % des emplois du secteur des composites spécifiquement) sont situés dans la région de Chaudière-Appalaches.

Tableau 1 Répartition des emplois par région administrative

Régions administratives	Plastiques	Composites	Total	
	%	%	%	Nombre
06 Montréal	30 %	15 %	29 %	6178
16 Montérégie	24 %	21 %	25 %	5316
12 Chaudière-Appalaches	15 %	24 %	16 %	3408
05 Estrie	5 %	8 %	6 %	1347
17 Centre-du-Québec	5 %	5 %	5 %	1179
13 Laval	6 %	4 %	5 %	1114
14 Lanaudière	5 %	5 %	5 %	1077
03 Capitale-Nationale	4 %	6 %	3 %	697
15 Laurentides	3 %	5 %	3 %	603
04 Mauricie	1 %	3 %	1 %	262
11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %	2 %	1 %	187
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	<1 %	1 %	<1 %	100
01 Bas-Saint-Laurent	<1 %	1 %	<1 %	82
08 Abitibi-Témiscamingue	<1 %	1 %	<1 %	79
07 Outaouais	<1 %	<1 %	<1 %	7
09 Côte-Nord	<1 %	<1 %	<1 %	4

Principales problématiques de main-d'œuvre

Globalement, les entreprises sondées se préoccupent principalement des trois enjeux suivants :

- L'augmentation de la productivité et la diminution des coûts de main-d'œuvre grâce au développement technologique (49 %);
- La rétention des employés (44 %);
- Le recrutement d'employés compétents (44 %).

Les entreprises du secteur des composites sont significativement plus préoccupées que les entreprises du secteur des plastiques par la recherche et le développement. À l'inverse, le fait d'assurer une relève pour le personnel de direction importe davantage aux entreprises du secteur des plastiques qu'à celles du secteur des composites.

Tableau Q19 : Principaux enjeux pour les entreprises

Enjeux sectoriels	Plastiques (n=56)	Composites (n=16)	Total (n=70)
Se développer technologiquement pour augmenter la productivité et diminuer les coûts de main-d'œuvre	44 %	61 %	49 %
Conserver les employés dans mon entreprise	42 %	56 %	44 %
Recruter de la main-d'œuvre compétente	48 %	24 %	44 %
Former les nouveaux employés	30 %	33 %	32 %
Faire de la recherche et développement	25 %	61 %	31 %
Faire face à la compétition québécoise et canadienne	29 %	28 %	27 %
Assurer une relève pour le personnel de production	30 %	10 %	26 %
Faire face à la compétition étrangère	25 %	10 %	22 %
Assurer une relève pour le personnel de direction	18 %	15 %	18 %
Réagir face à la délocalisation des géants de l'industrie vers d'autres pays	6 %	2 %	5 %
Disposer des différentes matières tout en respectant l'environnement	4 %	0 %	3 %

1.2 Analyse des tendances du secteur

Le contexte économique est difficile à prévoir pour les prochaines années. Cependant, on peut observer que le secteur de la plasturgie est relativement stable quant au nombre de ses entreprises et travailleurs. Nous pouvons cependant observer qu'au sein de l'industrie, les emplois manufacturiers sont à la baisse et que les emplois non manufacturiers sont à la hausse.

L'industrie de la plasturgie est solide. En effet, selon le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre effectué en 2012, 89 % des entreprises sont en affaires depuis plus de 10 ans et 55 % depuis plus de 20 ans. Elle doit tout de même faire face à des éléments qui ne sont pas sous son contrôle tels que l'instabilité dans le prix des matières premières, le ralentissement du marché américain, la présence du marché asiatique. Malgré tout, dans un contexte de diminution de la valeur ajoutée manufacturière au Canada pour le secteur des plastiques et des composites et d'une légère augmentation au Québec (2% de croissance moyenne annuelle), la part relative du Québec au niveau canadien a augmenté entre 2000 et 2010, passant de 21 à 27 %.

Défis et enjeux de l'industrie

À la lumière des renseignements obtenus lors du dernier diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en 2012, défis qui semblent être sensiblement les mêmes qu'en 2009, les entreprises du secteur font face à de nombreux défis. Ces défis peuvent avoir fluctués au fil du temps et des événements qui ont modelés le monde du travail, 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 de plus en plus 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. De nouvelles lois et règlements viennent également changer la donne et imposer un plus grand souci de l'environnement, quand ce n'est pas d'imposer des investissements afin de s'y conformer.

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) ;
- 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 ;
- 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	1 entreprise au comité de développement de formations en extrusion 1 entreprise à l'AGA	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 2 entreprises à l'AGA 1 entreprise au comité AGA 1 entreprise au comité de développement de formations en extrusion	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	AGA 1 entreprise au comité de développement de formations en extrusion	A maintenir	Tient compte de la répartition des entreprises dans le secteur	Aucun budget
32614 Fabrication de produits en mousse polystyrène	Pas d'entreprise représentant ce sous-secteur	A améliorer	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	1 entreprise aux formations vendre mieux	A maintenir	Tient compte de la répartition des entreprises dans le secteur	Aucun budget

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)
32616 Fabrication de bouteilles en plastique	AGA	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 1 entreprise au comité d'actualisation des formations en composites 1 entreprise au comité Accueil et intégration 3 entreprise à l'AGA	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	Déterminer les grandes orientations pour le secteur	1 rencontre aux trois ans	À maintenir	Budget de fonctionnement
	Déterminer et assurer le suivi des plans d'action annuels	4 rencontres par année	À maintenir	Budget de fonctionnement
Comité exécutif	Assurer l'implantation des décisions du conseil et voir à la gestion stratégique du comité	4 à 6 rencontres par années	À maintenir	Budget de fonctionnement
Assemblée générale annuelle	Informar les acteurs de notre industrie des réalisations passées et des projets à venir de PlastiCompétences	1 fois par année	À maintenir	Budget de fonctionnement
Les comités				
Comité de sélection de l'Assemblée générale annuelle	Déterminer les récipiendaires des prix Ambassadeurs	1 rencontre	À maintenir	Budget de fonctionnement
Comité organisateur de l'Assemblée générale annuelle	Déterminer l'orientation de cette activité d'envergure	1 rencontre	À maintenir	Budget de fonctionnement
Comité « Actualiser les formations dédiées au secteur des composites »	Sélectionner une ressource externe pour développer le projet	1 rencontre pour le comité de sélection Possibilité de rencontres se situant entre 3 et 5 rencontres pour le comité d'experts	A maintenir	Entente spécifique. Somme à déterminer ultérieurement

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Comité « Accueil et intégration des employés »	Sélectionner une ressource externe pour développer le projet	1 rencontre	A maintenir	Entente spécifique. Somme à déterminer ultérieurement
Comité « Développement des outils d'analyse des besoins de formation en extrusion et diffusion »	Sélectionner une ressource externe pour développer le projet	1 rencontre pour le comité de sélection Possibilité de rencontres se situant entre 3 et 5 rencontres pour le comité d'experts	A maintenir	Entente spécifique. Somme à déterminer ultérieurement
Comité pour « l'élaboration de parcours de formation continue »	Sélectionner une ressource externe pour développer le projet	1 rencontre	A maintenir	Entente spécifique. Somme à déterminer ultérieurement

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	
1 : Métier : <i>Lamineur de matériaux composites</i> Description des activités de promotion : Description des activités d'implantation : Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Autres activités :	01 – Bas St-Laurent :	0			
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :	0			
	03 – Capitale Nationale :	0			
	04 – Mauricie :	0			
	05 – Estrie :	10	4		
	06 – Montréal :	8	3		
	07 – Outaouais :				
	08 – Abitibi-Témiscamingue :				
	09 – Côte-Nord :				
	10 – Nord-du-Québec :				
	11 – Gaspésie IDM :				
	12 – Chaudière-Appalaches :	10	1		
	13 – Laval :				
	14 – Lanaudière :				
	15 – Laurentides :				
	16 – Montérégie :			10	
	17 – Centre-du-Québec :	4	6		
Total :		32	24		

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 : Opérateur de machines à extruder</p> <p>Description des activités de promotion :</p> <p>Description des activités d'implantation : RCMO</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions :</p> <p>Autres activités :</p>	01 – Bas St-Laurent :				
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :				
	03 – Capitale Nationale :	3	2		
	04 – Mauricie :				
	05 – Estrie :	19	8		
	06 – Montréal :	91	41		
	07 – Outaouais :				
	08 – Abitibi-Témiscamingue :				
	09 – Côte-Nord :				
	10 – Nord-du-Québec :				
	11 – Gaspésie IDM :				
	12 – Chaudière-Appalaches :	4	10		
	13 – Laval :		6		
	14 – Lanaudière :				
	15 – Laurentides :		6		
	16 – Montérégie :		2		
	17 – Centre-du-Québec :	8	3		
Total :		125	39		

Note : basé sur les résultats des trois dernières années

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)
	<p>La norme compagnon est disponible et sera offerte aux entreprises de nos deux sous-secteurs. Cette dernière ne permettra cependant pas de recevoir une attestation ni de bénéficier d'aucun bénéfices financiers pour l'instant.</p>	

Plan d'action présenté au Conseil d'administration le 17 janvier 2014

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 (FDRCMO)* :

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)¹.

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ²	Résultats visés
1.1 Développer des formations pour les autres procédés (C)	Livrable : un guide de formation pour le rotomoulage et un pour le thermoformage.	Outiller les entreprises afin d'améliorer les connaissances de leurs travailleurs Améliorer la qualification de la main-d'œuvre Contribuer au développement d'une culture de formation Réduire les coûts de formation des entreprises Structurer la formation
1.2 Actualiser les formations pour le secteur des composites (C)	Livrable : formations en composite. Nbre à déterminer par le comité d'évaluation des 11 contenus déjà existants Taux de satisfaction 4/5	Outiller les entreprises afin d'améliorer les connaissances de leurs travailleurs Améliorer la qualification de la main-d'œuvre Contribuer au développement d'une culture de formation Réduire les coûts de formation des entreprises Structurer la formation

¹ Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb de programmes, outils élaborés, entreprises visées, travailleurs, gestionnaires, sessions, etc.

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ²	Résultats visés
<p>1.3 Diffuser les formations pour le secteur des composites</p>	<p>Nombre de travailleurs formés : 50 personnes</p>	<p>Outiller les entreprises afin d'améliorer les connaissances de leurs travailleurs</p> <p>Améliorer la qualification de la main-d'œuvre</p> <p>Contribuer au développement d'une culture de formation</p> <p>Réduire les coûts de formation des entreprises</p> <p>Structurer la formation</p>
<p>2.1 Développer un plan d'accueil et de formation à « l'intégration des employés » (C)</p> <p>1.4 Outils « Savoir-être » (C)</p> <p>1.5 Outil « Plasturgie 101 » (C)</p>	<p>Livrable : un plan de formation comportant plusieurs outils</p> <p>Distribué à 50 entreprises</p> <p>Taux de satisfaction des utilisateurs : 4/5</p>	<p>Soutenir la personne responsable de l'accueil dans ce volet de GRH</p> <p>Faciliter la formation en l'offrant à l'interne via un plan spécifique</p> <p>Améliorer la qualification de la main-d'œuvre</p> <p>Contribuer au développement d'une culture de formation</p> <p>Avoir un impact positif sur la rétention de la main-d'œuvre</p>
<p>2.2 Offrir de la formation de formateur/parrain (norme compagnon)</p>	<p>Nombre de travailleurs formés : 50 personnes</p>	<p>Développer une culture de formation</p> <p>Structurer et s'assurer de la qualité de la formation</p> <p>Accroître la rentabilité des entreprises par l'amélioration de la productivité</p> <p>Accroître les compétences reliées à la pratique de leur fonction de travail</p>

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ²	Résultats visés
<p>3.3 Augmenter les clientèles potentielles (représenter l'industrie auprès du MICC et autres organisations)</p> <p>4.2 Identifier les organismes aidant à l'accueil et l'intégration des immigrants et diffuser les services disponibles</p>	<p>Nouveau projet avec clientèle cible : 2</p>	<p>Augmenter le bassin de travailleurs potentiels pour notre secteur</p> <p>Favoriser l'insertion de ces clientèles</p> <p>Rendre les demandeurs d'emploi plus âgés plus actifs</p>
<p>Développer des formations en extrusion</p>	<p>De À court terme 3 formations à développer 50 personnes;</p>	<p>Faciliter l'accessibilité à des formations de pointe, spécifique à leur secteur;</p> <p>Développer une culture de formation au sein des entreprises;</p> <p>Structurer et s'assurer de la qualité de la formation;</p> <p>Augmenter la rétention de main-d'œuvre.</p>
<p>Analyse de besoins de formation en extrusion</p>	<p>Livrable : une analyse de besoins de formations</p>	<p>Déterminer les besoins des entreprises en matière et du meilleur moyen de les diffuser</p>

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
<p>2.4 Poursuivre la promo des bonnes pratiques RH (C)</p> <p>5.1 RH Express (coach RH)</p>	<p>Promotion des services en ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Rejoindre 10 % des entreprises œuvrant présentement dans le secteur de la plasturgie et comptant moins de 250 employés (soit 50 entreprises). <p>Support en ressources humaines – RH Express :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Aider 15 entreprises. o Taux de satisfaction d'au moins 4 sur 5. 	<p>Soutenir les entreprises afin de les aider à améliorer leurs pratiques de GRH et les rendre plus compétitives en améliorant leur programmes et leurs outils RH;</p> <p>Contribuer au développement d'une culture de formation</p> <p>Avoir un impact positif sur tous les aspects inhérents à une saine gestion des ressources humaines</p> <p>Sensibiliser aux innovations en matière de GRH</p>
<p>2.5 Élaborer un parcours de formation continue</p>	<p>Nombre d'entreprises touchés : 20 entreprises</p>	<p>Contribuer au développement d'une culture de formation et soutenir l'entreprise dans ce processus</p> <p>Améliorer la qualification de la main-d'œuvre via un plan de formation structuré</p>
<p>5.16 Grands déjeuners (R)</p>	<p>Nombre de personnes formées : 50 personnes</p> <p>Taux de satisfaction : 4/5</p>	<p>Améliorer les pratiques en matière de GRH des gestionnaires</p> <p>Sensibiliser aux innovations en matière de GRH</p> <p>Accroître les compétences reliées à la pratique de leur fonction de travail</p> <p>Offrir des activités à coûts compétitifs</p>

¹ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

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

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
3.2 Organiser de la promotion commune avec d'autres intervenants (C)	Nombre de collaborations : 15	Permettre une plus grande visibilité à nos métiers auprès de différentes clientèles.
3.4 Organiser une activité élargie (ex. : familiale) au niveau de l'industrie		Sans pour autant être familiale, la prochaine AGA répondra à l'appellation d'activité élargie grâce à sa nouvelle formule (colloque)
5.2 Sensibiliser les entreprises à reconnaître la valeur du diplôme (R)	Portrait d'étudiant : 3	Hausser le niveau de qualification au sein des entreprises Contribuer à l'augmentation du taux de diplômés parmi les travailleurs en emploi
5.9 PROMOTION DES MÉTIERS (R) 4.1 Organiser des rencontres écoles/ entreprises	Travailler avec au moins 5 écoles ou entreprises	S'assurer du rayonnement du comité sectoriel, de ses projets et des outils disponibles pour les entreprises et valoriser les métiers auprès des jeunes et des conseillers d'orientation

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.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés
<p>4.3 Inviter PC dans les écoles pour contribuer à créer une liste de finissants pouvant travailler dans l'industrie</p> <p>5.10 Maximiser site internet</p> <p>5.11 Stratégie de communication</p>	<p>Envoyer un extrait du babillard d'emploi à au moins 1000 personnes</p> <p>Promouvoir notre babillard auprès des départements/enseignants de nos 8 écoles</p> <p>Augmenter de 5 % le nombre de visites</p>	
<p>1.13 Informer les acteurs de l'industrie sur les nouvelles de la plasturgie grâce à un bulletin électronique et la diffusion de nouvelles (R)</p> <p>4.4 Diffuser promouvoir) la liste des emplois aux entreprises et partenaires</p>	<p>Nombre de parution du bulletin : 3</p> <p>Statistiques de fréquentation sur le site :</p> <p>Augmentation de 5 % pour les inscriptions au bulletin</p> <p>Augmentation de 5 % pour l'ouverture d'un courriel de bulletin de 5%.</p>	<p>S'assurer que l'information soit disponible pour l'industrie</p> <p>Informer les entreprises sur les projets développés par PlastiCompétences</p>

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés
5.17 Tenir une assemblée générale annuelle (R)	Nombre de participants : augmentation de 5 %. et degré de satisfaction 4/5	Moment privilégié de rencontre pour l'industrie Informer les entreprises sur les projets de l'année et ceux à venir Augmenter les contacts avec nos entreprises connues et ceux qui nous connaissent moins Augmenter l'utilisation de nos produits et services
Ambassadeurs (R)	Nbre d'entreprises qui s'inscrivent 8 entreprises	Souligner les entreprises qui se sont distinguées dans un volet de la GRH au cours de l'année Augmenter les bonnes pratiques des entreprises par du renforcement positif Faire en sorte d'augmenter la présence des entreprises à notre activité d'AGA
5.3 Promo des PAMT et RCMO (C)	Nbre d'intervention, taux de satisfaction et amélioration des pratiques (voir section précédemment)	Augmenter la qualification de la main-d'œuvre Soutenir les entreprises dans la formation de leurs nouveaux travailleurs Standardiser la formation par le biais du PAMT Reconnaître l'expérience des travailleurs d'expérience
5.12 Coordonnateur à la formation (C)	Taux de satisfaction des participants de 4 sur 5 Diffusion de formations en plasturgie auprès de 75 personnes	Soutenir les entreprises dans le développement d'une culture de formation Offrir aux entreprises des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Répondant à leurs besoins de perfectionnement; - de pointe - et spécifique à leur secteur et répondant

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés
	<p>Élaboration de formations en extrusion : 3 contenus de formation</p> <p>Diffusion de formations en extrusion auprès de 50 personnes</p> <p>ASP fabrication de moules (en partenariat - À déterminer avec CSMO FMI, CSMO caoutchouc, FEPAC)</p> <p>Mise à jour et adaptation des formations en 8 contenus de formation injection pour la plasturgie</p> <p>Promotion de nos services et outils auprès de 50 entreprises visitées</p> <p>Projet usine-école, collaboration avec la FEPAC : 20 entreprises visées</p>	<p>Soutenir les entreprises dans l'organisation de leur formation</p>