

PLAN D'ACTION ANNUEL 2012-2013

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

Description de la problématique du secteur

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

Orientation 1 :

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

Orientation 2 :

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

Orientation 3 :

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

Orientation 4 :

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

Orientation 5 :

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

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

² Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

³ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

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

1. Le secteur

1.1 Description du secteur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Principales problématiques de main-d'œuvre

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

1.2 Analyse des tendances du secteur

Le contexte économique difficile vécu au cours des derniers mois semble vouloir se poursuivre pour la prochaine année, selon certains analystes. Malgré le fait que le Québec n'ait pas été autant touché que certaines autres provinces (et certains autres pays), il n'en demeure pas moins que les dirigeants d'entreprises sont excessivement prudents et ne présentent pas le même optimisme que celui des bonnes années où la plasturgie connaissaient une croissance soutenue.

Comme pour la majorité des secteurs, notre industrie doit faire face à la crise économique, à la volatilité de la devise canadienne, à la concurrence mondiale, au défi de dénatalité combiné au vieillissement de la main-d'œuvre, ce qui se traduit par une rareté de plus en plus vive de la main-d'œuvre et des besoins de travailleurs qualifiés, lesquels sont de plus en plus difficiles à recruter. Plus que jamais, l'industrie devra augmenter sa performance au niveau de la productivité, de la recherche et du développement, de sa capacité d'innovation à offrir des produits à valeur ajoutée, des conditions d'emploi offertes. Quelques pistes de solution pourraient être de revoir les modèles d'affaires, augmenter les investissements, adopter des pratiques de gestion des ressources humaines gagnantes et placer l'innovation au cœur de son quotidien.

Tous ces défis, qui semblent s'accroître au fil des années, ne se traduisent pas en enjeux de mêmes niveaux pour les entreprises de notre industrie. En effet, les besoins de la grande entreprise se situent plus au niveau du besoin d'une main-d'œuvre très qualifiée et de la formation en tant que telle - et ce pour tous les niveaux de travailleurs - tandis que la petite entreprise ressentira plus le besoin de s'outiller et se structurer.

On peut parler ici d'une gestion stratégique des ressources humaines versus une gestion opérationnelle. Trois niveaux se distinguent :

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

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

1.3 Défis et enjeux de l'industrie

À la lumière des renseignements obtenus lors du dernier diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en 2008, les entreprises du secteur font face à de nombreux défis. Ces défis peuvent avoir fluctué 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) ;
- La **qualité de la formation** dispensée dans les écoles et établissements spécialisés qui risque d'être mise en péril faute d'un nombre suffisant d'inscriptions et qui est jugée comme étant parfois trop générale ;
- Le **défi de conservation du personnel actuel** (rétention) compte tenu de l'environnement de travail (horaires de travail, travail routinier, odeurs, poussière, chaleur, etc.), des fluctuations de production et parfois des meilleurs salaires et conditions offerts par d'autres entreprises manufacturières ;
- La **capacité à rivaliser avec d'autres secteurs d'activités quant aux salaires et conditions offerts** dans l'industrie. C'est un défi plus marqué pour les entreprises de plus petite taille qui doivent faire preuve de créativité pour concurrencer les plus grandes entreprises (ex : horaire variable, sentiment d'appartenance mieux développé, etc.).

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

Orientation 1 :

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

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

Orientation 2 :

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

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Conseil d'administration	Déterminer les grandes orientations pour le secteur Déterminer et assurer le suivi des plans d'action annuels	1 rencontre aux trois ans 4 rencontres par année	À maintenir	
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	
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	
Comité de sélection et de suivi pour le « Diagnostic sectoriel »	Assurer le choix d'une ressource externe pour développer le projet et s'assurer de son bon déroulement	3 rencontres	À maintenir	
Comité de sélection et de suivi de l'Assemblée générale annuelle	Déterminer les activités visant à informer le secteur des réalisations passées et à venir de PlastiCompétences	1 rencontre annuelle	À maintenir	
Comité d'orientation pour les Grands déjeuners (inter sectoriel)	Déterminer les thèmes Organiser l'activité	1 rencontre par année pour 2 représentants du CA afin de définir les thèmes à aborder	À maintenir	
Comité de validation et de suivi pour le projet « Plasturgie 101 »	Mise sur pied d'un comité de validation du projet	3 rencontres dans l'année	À maintenir	

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Comité de sélection, de validation et de suivi pour le projet « Développement des outils d'analyse des besoins de formation en extrusion »	Mettre sur pied comité de sélection d'une ressource externe qui développera le projet, d'un comité de validation qui s'assurera du consensus de l'industrie et d'un comité de suivi du projet	6 rencontres dans l'année	À maintenir	
Comité de sélection et de suivi pour le projet « Transfert des savoirs »	Mettre sur pied un comité de sélection pour le choix de la ressource externe qui développera le projet et d'un comité de validation pour le suivi du projet	4 rencontres dans l'année	À maintenir	
Comité directeur pour la « Journée de la plasturgie »	Mise sur pied d'un comité pour déterminer les thèmes et les activités de cette journée	2 rencontres dans l'année	À maintenir	

Orientation 3 :

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

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

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

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nbre de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec)		Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
			Développement des compétences (PAMT)	RCMO	
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 : Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu <u>Oui, un financement de 56 234 \$ a déjà été accordé par le FDRCMO et une prolongation du projet au 30 juin 2012.</u>	01 – Bas St-Laurent :	0			
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :	0			
	03 – Capitale Nationale :	0			
	04 – Mauricie :	3	2		
	05 – Estrie :	5	2		
	06 – Montréal :	8	6	4	
	07 – Outaouais :	0			
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	0			
	09 – Côte-Nord :	0			
	10 – Nord-du-Québec :	0			
	11 – Gaspésie IDM :	0			
	12 – Chaudière-Appalaches :	5	3		
	13 – Laval :	0			
	14 – Lanaudière :	2	1		
	15 – Laurentides :	3	1		
	16 – Montérégie :	2	2		
	17 – Centre-du-Québec :	3	2		
Total :		31	19	4	

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> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu ou fera-t-il l'objet d'une demande ?</p> <p><u>Oui, le financement a déjà été accordé (même projet que pour la promo du PAMT et du RCMO lamineur)</u></p>	01 – Bas St-Laurent :				
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :				
	03 – Capitale Nationale :				
	04 – Mauricie :	2	4		
	05 – Estrie :	1	4	0	
	06 – Montréal :	27	25	7	
	07 – Outaouais :				
	08 – Abitibi-Témiscamingue :				
	09 – Côte-Nord :				
	10 – Nord-du-Québec :				
	11 – Gaspésie IDM :				
	12 – Chaudière-Appalaches :	8	12		
	13 – Laval :	5	1		
	14 – Lanaudière :	8	3		
	15 – Laurentides :	5	0		
	16 – Montérégie :		5		
	17 – Centre-du-Québec :	7	15		
Total :	63	69	7		

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)
	Aucune norme à développer pour la prochaine année	

Plan d'action présenté au Conseil d'administration le 20 janvier 2012

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

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²
<p>Concevoir des formations en ligne pour des besoins communs théoriques :</p> <p>Développer un plan d'accueil et de formation à « l'intégration des employés techniques »</p> <p><i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 3 : améliorer la qualification de la main-d'œuvre</i> <i>Enjeu 2, Action 4 :</i></p> <p>PROJET EN CONTINU</p>	<p>Qualité de l'outil développé</p>	<p>Améliorer la qualification de la main-d'œuvre</p> <p>Contribuer au développement d'une culture de formation</p> <p>Faciliter la formation en l'offrant à l'interne via un medium en ligne</p>	<p>Toutes les régions</p>
<p>Poursuivre la diffusion des formations à l'intention du personnel des ventes, marketing, achats et au service clientèle</p> <p>PROJET EN CONTINU</p>	<p>Participants aux formations : 50 personnes</p> <p>Taux de satisfaction</p>	<p>Rehausser les connaissances du personnel ayant à interagir avec la clientèle sur les techniques de ventes</p> <p>Rendre les entreprises plus compétitives</p>	<p>Montréal-Laval-Laurentides</p> <p>Estrie</p> <p>Québec</p> <p>Centre du Québec</p> <p>Chaudières</p> <p>Appalaches</p>
<p>Développer des outils d'analyse des besoins de formation en extrusion</p> <p>Phase 1</p> <p>NOUVEAU PROJET</p>	<p>Qualité des outils développés</p> <p>Nombre d'entreprises analysées</p>	<p>Aider les entreprises à définir leurs besoins de formation en vue d'augmenter la qualification de leur main-d'œuvre</p> <p>Contribuer au développement d'une culture de formation</p>	<p>Toutes les régions</p>
<p>Poursuite de la diffusion des activités de formation pour les opérateurs de presse à injection des plastiques</p> <p>PROJET EN CONTINU</p>	<p>Participants aux formations</p> <p>Taux de satisfaction</p>	<p>Améliorer la qualification de la main-d'œuvre</p> <p>Réduire les coûts de formation des entreprises</p> <p>Contribuer au développement d'une culture de formation</p>	<p>Chaudière Appalaches</p> <p>Montréal</p> <p>Montérégie</p>

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

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

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²
Mettre à jour « Plastique 101 »	Qualité du document; Nombre d'utilisateurs Taux de satisfaction	Outiller les entreprises afin d'améliorer la connaissance des travailleurs du secteur dans lequel ils œuvrent.	Toutes les régions

Orientation 4 :

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

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³
Offrir des formations en lien avec des thématiques de RH formule « déjeuners-conférence » <i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 1 : Promouvoir les pratiques de gestion favorisant l'attraction et la rétention des employés</i> <i>Enjeu 1, Action 12</i> PROJET RÉCURRENT	Nombre de participants aux activités : 50 personnes	Améliorer les pratiques en matière de gestion des ressources humaines des gestionnaires Sensibiliser aux innovations en matière de GRH	Laval, Montérégie, Québec, Montérégie et Estrie
Coach RH NOUVEAU PROJET <i>Proposition de la direction générale</i>	Nbre d'interventions : 50 entreprises Taux de satisfaction et amélioration des pratiques	Soutenir les entreprises afin de les aider à améliorer leurs pratiques de GRH	Toutes les régions
Transfert des savoirs NOUVEAU PROJET <i>Proposition de la direction générale</i>	Nbre d'interventions, satisfaction, rétention des connaissances, etc.	Outiller les entreprises à conserver le savoir à l'interne et à le transférer efficacement Contribuer au développement d'une culture de formation	Toutes les régions

¹ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

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

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

Orientation 5 :

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

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³
Sensibiliser les entreprises à reconnaître la valeur du diplôme <i>Planification stratégique 2010-2013 Orientation 5: Contribuer à mailler les entreprises et le milieu scolaire de manière à améliorer l'adéquation entre les besoins de l'industrie et l'offre scolaire</i> PROJET RÉCURRENT	Nombre d'entreprises rejointes Nombre d'entreprises sensibilisées	Hausser le niveau de qualification au sein des entreprises Contribuer à l'augmentation du taux de diplômés parmi les travailleurs en emploi .	Toutes les régions
Promotion des métiers PROJET RÉCURRENT	Nombre de demande d'outils, augmentation du Nbre de demandes d'informations	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	Toutes les régions
Informer les acteurs de l'industrie sur les nouvelles de la plasturgie grâce à un bulletin électronique et la diffusion de nouvelles PROJET RÉCURRENT	Nombre de parution du bulletin et statistiques de fréquentation sur le site	S'assurer que l'information soit disponible pour l'industrie	Toutes les régions
Tenir une assemblée générale annuelle PROJET RÉCURRENT	Nombre de participants et degré de satisfaction	Augmenter la participation et la satisfaction	Toutes

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

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

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

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³
Diagnostic sectoriel PROJET EN CONTINU	Nombre de répondants	Augmenter le nombre de répondants	Toutes
Planification stratégique PROJET RÉCURRENT (aux trois ans)	Implication des participants	Déterminer des orientations en lien avec les enjeux de l'industrie	Toutes
Sensibiliser le milieu de l'éducation pour remodeler le DEP avec tronc commun et spécialisations pour une représentation complète de l'industrie <i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 5: Contribuer à mailler les entreprises et le milieu scolaire de manière à améliorer l'adéquation entre les besoins de l'industrie et l'offre scolaire</i>	Concordance de la formation avec les besoins des entreprises et des étudiants	Augmenter le nombre d'inscriptions dans les centres de formation	Toutes les régions où nous avons des écoles
Effectuer un sondage sur les besoins de formation de niveau professionnel au sein des entreprises <i>Planification stratégique 2010-2013</i> <i>Orientation 5: Contribuer à mailler les entreprises et le milieu scolaire de manière à améliorer l'adéquation entre les besoins de l'industrie et l'offre scolaire</i> <i>Enjeu 5, Action 4</i>	Nombre de répondant : Nombre d'entreprises demandant la certification	Démontrer que notre industrie est respectueuse de l'environnement	Toutes les régions
Journée de la plasturgie NOUVEAU PROJET <i>Proposition d'un membre du CA</i>	Nbre d'intervention, taux de satisfaction et amélioration des pratiques	Redorer l'image de notre secteur pour le rendre plus attrayant Soutenir les entreprises afin de les aider à améliorer leurs pratiques de GRH	Toutes les régions
Inventaire des conventions collectives PROJET EN CONTINU	Qualité du produit	Informer, promouvoir, rendre disponible à l'industrie des outils, données, renseignements, etc.	Toutes les régions

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³
Promo des PAMT et RCMO PROJET EN CONTINU	Nbre d'intervention, taux de satisfaction et amélioration des pratiques	Redorer l'image de notre secteur pour le rendre plus attrayant Soutenir les entreprises afin de les aider à améliorer leurs pratiques de GRH	Toutes les régions
Coordonnateur à la formation PROJET EN CONTINU	Nbre de projets développés, d'interventions en entreprises, taux de satisfaction et amélioration des pratiques	Redorer l'image de notre secteur pour le rendre plus attrayant Soutenir les entreprises afin de les aider à améliorer leurs pratiques de GRH	Toutes les régions