



# PLAN D'ACTION

## 2024-2025

*PlastiCompétences*

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et  
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Adoption par le conseil d'administration : *24 janvier 2024*

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de déterminer les actions qu'il entend réaliser dans le cadre des quatre axes, sept orientations et six indicateurs ci-dessous <sup>1</sup> :

## POLITIQUE D'INTERVENTION SECTORIELLE ET SES INDICATEURS

### 4 axes

#### AXE 1

L'intervention sectorielle contribue à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future.

#### AXE 2

L'intervention sectorielle permet de répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.

#### AXE 3

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des acteurs incontournables pour identifier et répondre aux besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur.

#### AXE 4

La concertation, le partenariat, la coordination et le paritarisme sont au cœur de l'intervention sectorielle.

### 7 orientations

#### OR-1.1

Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.

#### OR-2.1

Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.

#### OR-2.2

Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.

#### OR-2.3

Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

#### OR-3.1

Enrichir la connaissance de l'information sur le marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.

#### OR-3.2

Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

#### OR-4.2\*

Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

### 6 indicateurs

#### IND-1.1.1

Projets contribuant aux stratégies, politiques, plans d'action, programmes et mesures gouvernementaux, autres que ceux du MESS et de la CPMT.

#### IND-2.1.1

Projets entrepris ou réalisés en appui à la transition verte.

#### IND-2.1.2

Projets entrepris ou réalisés en appui aux transformations technologiques.

#### IND-2.2.1

Outils et activités en gestion des ressources humaines sur l'inclusion des groupes sous-représentés.

#### IND-2.3.1

Outils et activités de promotion des métiers et des professions.

#### IND-3.1.1

Production et diffusion d'une information sur le marché du travail basée sur une analyse prospective.

En raison de leur aspect prioritaire, une analyse détaillée sera effectuée sur les actions directement liées à ces indicateurs et sera présentée à l'Assemblée délibérante de la CPMT.

Toutes les actions de votre comité sectoriel doivent être inscrites dans l'une des orientations du plan d'action. Une analyse globale des résultats sera effectuée à la reddition de comptes afin de s'assurer que le mandat confié aux comités sectoriels dans la Politique a été respecté.

\* Les orientations 4.1 et 4.3 relèvent de la CPMT et du MESS.

1. Il est toutefois essentiel de se référer au Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre pour prendre en compte l'ensemble de l'information afférente au processus de reddition de comptes.

Dans le but de mettre en contexte votre plan d'action annuel et de fournir au MESS et à la CPMT des renseignements pertinents sur votre secteur, à partir de données provenant de votre diagnostic sectoriel ou d'autres études, enquêtes ou veille dont vous disposez déjà, veuillez **décrire les principales caractéristiques de votre secteur et indiquer vos sources (2 à 3 pages)** :

A. Principales caractéristiques du secteur et tendances (ex. : activités économiques, développement et croissance, particularités, réglementation, saisonnalité, maturité numérique, pratiques en développement durable, etc.)

- À l'échelle canadienne, l'évolution des dépenses en R&D dans l'industrie de la plasturgie se compare favorablement à la situation observée pour le secteur manufacturier dans son ensemble (toujours au Canada), bien qu'elle demeure en faible régression (respectivement -0,5 % et -4,4 %).
- La productivité au travail a faiblement progressé entre 2016 et 2020 au Québec, tant dans l'industrie des plastiques (1,8 %) que dans le secteur manufacturier (1,9 %).
- Les exportations de l'industrie des plastiques ont progressé de 2 % par année entre 2016 et 2020, un taux de croissance supérieur au secteur manufacturier québécois (1 %).
- 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).
- Environ une entreprise sur trois manufactures des biens de consommation ou des emballages. Le quart fabrique des produits servant au secteur de la construction. Les entreprises œuvrant principalement dans les plastiques fabriquent davantage de biens de consommation ou des emballages. Les entreprises du secteur des composites se caractérisent par la fabrication de produits utilisés pour le secteur du transport ou des loisirs nautiques.
- On estime la proportion des entreprises qui utilisent du plastique recyclé dans la fabrication de leurs produits à 25 % dans le sous-secteur des plastiques et à moins de 10 % pour les composites.
- Les principales raisons ou motivations incitant les employeurs à prendre part à un projet d'écoconception ou de valorisation sont liées à des valeurs environnementales (40 %). Certains sont plutôt motivés par des demandes des clients ou l'image que cette implication procure (23 %). Les enjeux financiers et les subventions constituent une motivation importante pour un employeur sur cinq.
- En 2021, 37 % des entreprises du secteur n'avaient jamais entendu parler de l'industrie 4.0
- En 2021, 37 % des entreprises ayant amorcé ou planifiant le virage numérique prévoyaient investir 100 000 \$ ou plus au cours des 12 mois suivants.
- 73 % des travailleurs considèrent que la transformation numérique rend leur métier plus intéressant.

B. Principales caractéristiques des entreprises (ex. : nombre d'entreprises, taille, régions couvertes, pratiques en GRH et en formation, besoins de main-d'œuvre, etc.)

- 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.
- 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.
- Les 6 principales régions où sont présentes les entreprises de la plasturgie sont Montréal, la Montérégie, Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale, Estrie et Laval.
- En 2021, l'industrie devait composer avec 2 225 postes vacants, ce qui représente un taux de postes vacants presque deux fois plus élevé (9,4 %) que dans le secteur manufacturier en général (5,6 %).

#### Recrutement

- 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.
- 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 %).

## Formation

- La formation continue est assurée par le département des opérations/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.
- 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.

C. Principales caractéristiques de la main-d'œuvre (ex. : nombre, âge, sexe, métiers et professions, niveau de scolarisation, taux de syndicalisation, présence de groupes sous-représentés sur le marché du travail, besoins de formation et formations existantes, taux de roulement, rémunération, etc.)

- 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 %).
- Depuis 2016, le bassin d'employés œuvrant dans l'industrie 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 cherche à embaucher des travailleurs de production spécialisés avec un diplôme de niveau secondaire ou moins (86 %), tandis que moins de 10 % recrute 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.
- La majorité des entreprises (56%) ont une masse salariale inférieure à 1 million de \$, ce qui est semblable à ce qui a été mesuré en 2018, lors du précédent diagnostic sectoriel.
- En 2020, l'industrie des plastiques accuse un retard en matière de rémunération, de l'ordre de 1 \$ à environ 4 \$ l'heure avec ses pairs du secteur manufacturier québécois.

## Recrutement

- 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, et de lamineur dans le sous-secteur des composites.

## Formation

- Près de la moitié des travailleurs démontre un fort intérêt à développer leurs compétences liées à leur travail (47 %), tandis que les employeurs sous-estiment l'intérêt des employés.
- Une majorité de travailleurs est d'avis que leur poste a subi des changements considérables au cours des trois dernières années (totalement ou plutôt en accord, 56 %). Une proportion similaire de travailleurs estime que leur poste sera également en évolution prochainement (totalement ou plutôt en accord, 52 %).
- 89 % des travailleurs sont très ou assez intéressés à améliorer leurs compétences 89 % numériques.

## 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 observe 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.

D. Principaux enjeux et opportunités liés au secteur (ex. : transition verte et transformation technologique des entreprises et effets sur leur main-d'œuvre, etc.)

Les enjeux généraux du secteur ont été présentés dans un groupe de discussion et ceux qui ressortent le plus sont :

La disponibilité de la main-d'œuvre

Pour la plupart des employeurs, la disponibilité de la main-d'œuvre est un défi de taille. Cela peut, dans certains cas, freiner la croissance ou le développement de l'entreprise (ex. obligation de fermer la chaîne de production à certains moments, repousser des projets de croissance, etc.).

La rentabilité et l'approvisionnement

Pour contrer les enjeux de disponibilité de la main-d'œuvre et de compétitivité salariale entre les employeurs, ces derniers se voient dans l'obligation d'augmenter les salaires ou encore de trouver d'autres moyens afin d'attirer les travailleurs au sein de leur entreprise (ex. prime de référencement, bonus à la performance, etc.) ce qui augmente considérablement les dépenses. D'un autre côté, depuis la pandémie, le coût des matières premières a augmenté. Afin de pallier la croissance de ces dépenses, les entreprises augmentent le prix de leurs produits.

Le développement de la technologie

La gestion des TI, la robotisation ainsi que la recherche et le développement sont des enjeux qui ont été soulevés par plusieurs employeurs. Il s'agit notamment d'avoir les ressources nécessaires pour arriver à développer adéquatement ces sphères au sein de l'entreprise. Pour certains, ceci passe par l'embauche d'ingénieurs, d'électromécaniciens ou encore par le fait de développer un département de TI. Pour un employeur, le principal frein à la robotisation était d'obtenir des contrats qui impliquent d'importants volumes de production afin d'assurer les liquidités requises pour l'achat d'équipement.

Des considérations environnementales

Certains employeurs considèrent que dans les prochaines années, ils devront davantage se soucier de leur empreinte environnementale et apporter des changements à ce chapitre. Plusieurs mettent déjà des efforts pour réduire leurs déchets ou encore les réutiliser dans leur production. D'autres se procurent du plastique recyclé pour leur production. En revanche, la disponibilité du plastique recyclé est un enjeu pour ces entreprises qui ont parfois de la difficulté à s'approvisionner.

Au niveau des ressources humaines plus précisément, les enjeux majeurs sont :

- 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 %).

E. Autres informations pertinentes

Les informations mentionnées dans cette rubrique sont tirées d'une ou l'autre des études de PlastiCompétences (ex : Diagnostic sectoriel 2021, ABF maturité numérique). Ces études sont disponibles ici : [Publications - PlastiCompétences \(plasticompetences.ca\)](https://www.plasticompetences.ca/publications).

**LISTE DES ACRONYMES UTILISES DANS LE PRESENT DOCUMENT**

<b>Acronymes</b>	<b>Signification</b>	<b>Acronymes</b>	<b>Signification</b>
<b>ABF</b>	Analyse des besoins en formation	<b>FDRCMO</b>	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
<b>AGA</b>	Assemblée générale annuelle	<b>IMT</b>	Information sur le milieu du travail
<b>APQ</b>	Alliance Polymères Québec	<b>MEI</b>	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
<b>CA</b>	Conseil d'administration	<b>MEES</b>	Ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur
<b>CDCQ</b>	Centre de développement des composites du Québec	<b>MTESS</b>	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
<b>CE</b>	Conseil exécutif	<b>PAMT</b>	Programme d'apprentissage en milieu de travail
<b>CFP</b>	Centre de formation professionnelle	<b>RICQ</b>	Regroupement des Industries des composites du Québec
<b>CLÉ</b>	Centre local d'emploi	<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>CNP</b>	Classification nationale des professions	<b>RHDD</b>	Ressources humaines - développement durable
<b>COUD</b>	Programme de formation de courte durée	<b>SAE</b>	Service aux entreprises
<b>CPMT</b>	Commission des partenaires du milieu du travail	<b>SCIAN</b>	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
<b>CRPMT</b>	Conseils régionaux des partenaires du marché du travail		
<b>CSMO</b>	Comité sectoriel de la main-d'œuvre		
<b>DDCIS</b>	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectoriel		
<b>EDI</b>	Équité, diversité et inclusion		

**ORIENTATION-1.1. RENFORCER L'ACTION DES COMITES SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE PAR UNE COLLABORATION ACCRUE AUX STRATEGIES, PLANS D'ACTION ET MESURES GOUVERNEMENTAUX QUI CONCERNENT LEUR SECTEUR.**

**INDICATEUR-1.1.1. PROJETS CONTRIBUANT AUX STRATEGIES, POLITIQUES, PLANS D'ACTION, PROGRAMMES ET MESURES GOUVERNEMENTAUX, AUTRES QUE CEUX DU MESS ET DE LA CPMT.**

Nom de la stratégie, de la politique, du plan d'action, du programme ou de la mesure gouvernemental	MESS ou CPMT ou autre ministère responsable (acronyme)	Brève description et résultats annuels visés sur la collaboration du comité sectoriel	Résultats annuels obtenus sur la collaboration du comité sectoriel et explication des écarts, s'il y a lieu		Estimation des heures investies par la ou les ressources		IND-1.1.1. <sup>2</sup>
					Interne(s)	Externe(s) <sup>3</sup>	
<p><b>Participation aux diverses consultations de la CPMT et du MESS</b></p> <p>Collaborer aux efforts de la CPMT et du MESS en matière d'IMT et autres tout au long de l'année.</p>	CPMT et MESS	<p>Participer aux différentes consultations au fil de l'année, au besoin, tel que :</p> <p>CPMT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorités en développement des compétences</li> <li>• Renouvellement du plan stratégique</li> <li>•</li> </ul> <p>MESS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cibles PAMT</li> <li>• État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes</li> <li>• Diagnostic des 500 professions</li> </ul>					

2. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur.

3. Ressource(s) externe(s) : la ou les ressources contractuelles embauchées par le comité sectoriel pour la réalisation de travaux dans le cadre du projet.

**ORIENTATION-2.1. INTERVENIR AVEC AGILITE ET INNOVATION FACE AUX DEFIS DE LA TRANSITION VERTE ET DES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES.**

**INDICATEUR-2.1.1. PROJETS ENTREPRIS OU REALISES EN APPUI A LA TRANSITION VERTE (TV).**

**INDICATEUR-2.1.2. PROJETS ENTREPRIS OU REALISES EN APPUI AUX TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT).**

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet <sup>4</sup>			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entrainé	Lien	Lien	Identification des partenaires et organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils ou des études	IND-2.1.1.7	IND-2.1.2	IND-1.1.8
		Planifié	En cours	Terminé									
<b>Entreprise technologique</b>  Développer et diffuser des formations sur l'initiation aux technologies numériques et la gestion du changement destinées aux hauts dirigeants, gestionnaires de premier niveau, travailleurs de production et de bureau.  Budget FDRCMO: 111 228 \$ Date de début : 27 mars 2023 Date de fin : 26 mars 2026	Inscriptions au groupe pilote : <ul style="list-style-type: none"> <li>15 travailleurs provenant de 4 entreprises</li> </ul> Taux de satisfaction du groupe pilote : <ul style="list-style-type: none"> <li>85%</li> </ul>										X		
<b>Formateur 5.0 La coopération entre l'humain et la technologie</b>	Inscriptions : <ul style="list-style-type: none"> <li>2 travailleurs provenant de 1 entreprise</li> </ul> Production :												

4. Cocher la case qui correspond à l'état d'avancement du projet en date du 31 mars de l'année couverte par le plan d'action annuel. À noter : la planification comprend les étapes préalables au début des travaux, par exemple la mobilisation des partenaires, la recherche de financement et la sélection du consultant.

5. Cocher la case si le projet est une contribution ou participation aux travaux du pôle d'expertise en transition verte ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

6. Cocher la case si le projet est une contribution ou participation aux travaux du pôle d'expertise en transformations technologiques ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

7. Cocher la ou les cases si le projet est directement en lien avec l'indicateur 2.1.1. ou 2.1.2. ou ces deux indicateurs.

8. Cocher cette case si le projet contribue à une stratégie, politique, plan d'action, programme et mesure gouvernemental relevant d'un ministère, autre que le MESS et la CPMT. Le cas échéant, le nom du ministère et de sa stratégie, politique, plan d'action, programme ou mesure devront être précisés dans les résultats annuels obtenus.



Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet <sup>4</sup>			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entretiens	Lien	Lien	Identification des partenaires et organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils ou des études	IND-2.1.1.7	IND-2.1.2	ND-1.1.8
<p>Former les formateurs afin qu'ils puissent utiliser une nouvelle technologique : la réalité augmentée pour R différents niveaux de travailleurs.</p> <p>Budget FDRCMO: 134 225 \$ Date de début : 15 décembre 2022 Date de fin : 14 décembre 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Rapport final</li> </ul> <p>Taux de satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>85%</li> </ul>										X		
<p><b>Grand Diagnostic vert</b></p> <p>Mesurer le niveau de maturité des 28 CSMO afin d'identifier les besoins et problématiques de la main-d'œuvre créées par la transition verte</p>	<p>Facilitation de la participation des entreprises du secteur (objectifs quantifiables à déterminer en fonction de la méthodologie de l'étude)</p>									X			
<p><b>Formations compétences numériques de base</b></p> <p>Développer et offrir de la formation sur les compétences numériques de base destinées aux travailleurs</p>	<p>Obtention du financement</p> <p>Développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 formation, concept à valider en début de projet avec les experts</li> </ul>										X		
<p><b>Formation pour lamineur en moules fermés</b></p> <p>Développer une formation pour le métier verdissant de lamineur, secteur en évolution vers des pratiques plus propres et vertes. Cette formation exposera les</p>	<p>Obtention du financement</p> <p>Développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 formation, concept à valider en début de projet avec les experts</li> </ul>									X			

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet <sup>4</sup>			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entretiens	Lien	Lien	Identification des partenaires et organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils ou des études	IND- 2.1.1.7	IND- 2.1.2	ND- 1.1.1.8
rudiments et méthodes du laminage par moule fermé.													
<b>Atelier en RHDD</b>  Développer un atelier sur le thème du développement durable en ressources humaines à même le projet de programme de formation et d'accompagnement pour l'implantation d'un manuel d'employé.	Obtention du financement  Développement : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 atelier</li> </ul>									X			

**ORIENTATION-2.2. AMELIORER LES PRATIQUES EN GESTION DE RESSOURCES FACE AUX DEFIS DE RARETE DE MAIN-D'ŒUVRE.**

**INDICATEUR-2.2.1. OUTILS ET ACTIVITES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUR L'INCLUSION DES GROUPES SOUS-REPRESENTES.**

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs <sup>9</sup> ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1. <sup>10</sup>
<p><b>Grand rendez-vous RH manufacturier</b></p> <p>En collaboration avec d'autres CSMO, organiser 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.</p>	<p>Inscriptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 participants pour PlastiCompétences</li> <li>• 350 participants pour tous les secteurs</li> </ul> <p>Taux de satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85 %</li> </ul>						
<p><b>Grands déjeuners CSMO</b></p> <p>Coordonné par PlastiCompétences, en partenariat avec d'autres CSMO, organiser des conférences sous forme d'ateliers de 3,5 h sur des sujets en lien avec les ressources humaines.</p>	<p>Inscriptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 participants pour PlastiCompétences</li> <li>• 150 participants pour tous les secteurs</li> </ul> <p>Atteinte du taux de satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85%</li> </ul>						
<p><b>Programme de formation et d'accompagnement pour la création et l'implantation d'un manuel d'employés</b> (projet possiblement multisectoriel)</p> <p>En partenariat avec d'autres CSMO, développer un parcours de formation alliant plusieurs méthodes d'apprentissages afin de développer</p>	<p>Obtention d'un financement</p> <p>Développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 formation de 6h</li> <li>• 4 ateliers</li> <li>• Formule de coaching</li> <li>• Communauté de pratique</li> </ul> <p>Diffusions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 groupe pilote</li> </ul>						

9. Comités consultatifs : CC Jeunes (CCJ), CC Femmes (CCF), CC Personnes handicapées (CCPH), CC Personnes immigrantes (CCPI), CC Clientèle judiciairisée adulte (CCCJA), CC Premières Nations et Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT), CC Travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus (CC45+) et CC Québécoises et Québécois d'expression anglaise (CCQEA).

10. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur. Le cas échéant, la case sur les groupes sous-représentés visés devrait également être complétée.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs <sup>9</sup> ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1. <sup>10</sup>
les compétences organisationnelles RH des entreprises des secteurs concernés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 groupes réguliers</li> </ul> Inscriptions : <ul style="list-style-type: none"> <li>7 participants pour PlastiCompétences</li> <li>28 participants pour tous les secteurs impliqués</li> </ul> Taux de satisfaction : <ul style="list-style-type: none"> <li>85%</li> </ul>						
<b>Babillard d'emploi</b> Promouvoir l'outil permettant aux entreprises d'afficher leurs offres d'emploi et aux candidats de présenter leur profil. Effectuer une promotion spéciale auprès des organismes d'employabilité œuvrant auprès des groupes sous-représentés.	Inscriptions : <ul style="list-style-type: none"> <li>40 nouvelles candidatures</li> <li>30 nouveaux représentants d'employeurs</li> </ul> Affichage : <ul style="list-style-type: none"> <li>40 nouvelles offres d'emploi</li> </ul> Promotion : <ul style="list-style-type: none"> <li>1 campagne auprès d'au moins 40 organismes d'employabilité œuvrant auprès des groupes sous-représentés</li> </ul>						X
<b>Mise à jour de la Boîte à outils RH</b> Suite à une analyse des pratiques actuelles et projetées, mettre à jour certains éléments pertinents de l'outil qui doivent être revus, améliorés ou développés.	Refonte du chapitre Accueil et intégration <ul style="list-style-type: none"> <li>Outils</li> <li>Guide pour améliorer les rapports avec les gens issus de la diversité (personnes judiciairisées adultes, personnes immigrantes, travailleurs expérimentés)</li> </ul>						X
<b>Le train du changement</b>	Nombre de rencontres : <ul style="list-style-type: none"> <li>1 rencontre</li> </ul>						X

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs <sup>9</sup> ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1. <sup>10</sup>
Organiser des rencontres entre gestionnaires afin d'identifier des enjeux RH prioritaires, trouver des solutions et offrir aux entreprises des occasions de réseautage. (Communauté RH)	Inscriptions : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 participants</li> </ul> Nombre d'organisme en employabilité présent : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 rencontre (travailleurs expérimentés)</li> </ul> Taux de satisfaction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85%</li> </ul>						
<b>Outils et/ou formation RH en lien avec la diversité</b>  Suite à l'étude portant sur la diversité, développer et diffuser des outils permettant aux employeurs, aux gestionnaires et aux travailleurs de s'adapter à la diversité.	Obtention d'un financement  Objectifs à déterminer selon les besoins qui seront mentionnés dans l'étude						X
<b>Trousse à outils sur le savoir-être</b>  Développer et diffuser une trousse contenant des outils aidant à faire prendre conscience de l'importance du savoir-être	Production : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 outils</li> </ul> Diffusion : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 entreprises</li> </ul>						
<b>Adaptation et diffusion de la formation de superviseur (2)</b>  Développer les compétences douces des superviseurs.  Budget FDRCMO: 129 941 \$ Date de début : 29 juillet 2022 Date de fin : 28 juillet 2024	Inscriptions : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 participants</li> </ul> Production : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 rapport final</li> </ul> Taux de satisfaction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85 %</li> </ul> Taux d'assiduité :						

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs <sup>9</sup> ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1. <sup>10</sup>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>85%</li> </ul>						
<b>Rencontre avec comités consultatifs</b>  Organiser des rencontres ayant pour but d'informer et de se renseigner mutuellement sur nos secteurs/clientèles respectifs et mettre sur table des idées de collaboration.	Nombre de rencontres : <ul style="list-style-type: none"> <li>8 (1 avec chaque comité consultatif)</li> </ul>						X

**ORIENTATION-2.3. SOUTENIR LA PROMOTION DES SECTEURS ET DE LEURS METIERS ET PROFESSIONS.**  
**INDICATEUR-2.3.1. OUTILS ET ACTIVITES DE PROMOTION DES METIERS ET DES PROFESSIONS.**

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Métiers ou professions visés	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet <sup>11</sup>			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb personnes rejointes	Identification des partenaires ou organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.3.1.12
			Planifié	En cours	Terminé					
<p><b>Stratégie globale valorisation métiers</b></p> <p>Mettre en œuvre une vaste campagne de promotion des métiers des plastiques et des composites afin d'y intéresser des étudiants et des chercheurs d'emploi.</p> <p>Budget FDRCMO : 509 279 \$  Date de début : 1<sup>er</sup> mars 2023  Date de fin : 28 février 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7316 -Ajusteurs de machines</li> <li>• 7231 -Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage</li> <li>• d'usinage</li> <li>• 7311 – Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels industrielles</li> <li>• 7333 - Électromécaniciens</li> <li>• 7452 – Manutentionnaires</li> <li>• 0911 – Directeurs de la fabrication</li> <li>• 2232 - Technologues et techniciens en génie mécanique</li> <li>• 2233 - Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication</li> <li>• 9214 - Surveillants dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique</li> <li>• 7232 – Outilleurs ajusteurs</li> <li>• 9422 –Opérateurs de machines de</li> </ul>	<p>Outils à promouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 vidéos métiers</li> <li>• 1 vidéo formation</li> <li>• 3 réseaux sociaux</li> <li>• 1 brochure destinée aux conseillers en orientation</li> <li>• 1 infolettre destinée aux conseillers en orientation</li> </ul> <p>Présence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 salons majeurs</li> <li>• 2 journées portes ouvertes</li> <li>• 10 activités de type soirée carrière</li> </ul>								X

11. Cocher la case qui correspond à l'état d'avancement du projet en date du 31 mars de l'année couverte par le plan d'action annuel. À noter : la planification comprend les étapes préalables au début des travaux, par exemple la mobilisation des partenaires, la recherche de financement et la sélection du consultant.

12. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Métiers ou professions visés	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet <sup>11</sup>			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb personnes rejointes	Identification des partenaires ou organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.3.1. <sup>12</sup>
			Planifié	En cours	Terminé					
	traitement des matières plastiques <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9535-Assembleurs, finisseurs et contrôleurs de produits en plastique</li> <li>• 9615 - Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique</li> </ul>									



**ORIENTATION-3.1. ENRICHIR LA CONNAISSANCE DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN DÉVELOPPANT UNE COMPRÉHENSION COMMUNE DES DÉFIS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.**

**IND-3.1.1. PRODUCTION ET DIFFUSION D'UNE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL BASÉE SUR UNE ANALYSE PROSPECTIVE.**

Nom du document ou de l'activité de diffusion et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Analyse prospective <sup>13</sup>	Lien avec pôle IMT <sup>14</sup>	Identification des partenaires et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation ou des consultations des produits IMT	IND-3.1.1. <sup>15</sup>
<p><b>Diagnostic sectoriel</b></p> <p>Obtenir un portrait représentatif et à jour de l'industrie au niveau de la main-d'œuvre et des grands enjeux RH.</p>	<p>Obtention d'un financement</p> <p>Participation au sondage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 125 entreprises (À valider selon méthodologie choisie)</li> </ul> <p>Production :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 étude</li> <li>• 1 chapitre portant sur une analyse prospective</li> </ul>						X
<p><b>Planification stratégique</b></p> <p>Déterminer les actions à poser en réponse aux enjeux qui auront été priorisés par le diagnostic sectoriel.</p>	<p>Obtention d'un financement</p> <p>Production :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 plan d'action triennal</li> </ul> <p>Inscriptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participants provenant de 30 entreprises (selon grille de représentativité)</li> </ul>						
<p><b>Portait EDI de certains sous-secteurs manufacturiers</b></p> <p>En collaboration avec Perform et CSMOTA, dresser un portrait de</p>	<p>Obtention d'un financement</p> <p>Production :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 étude</li> </ul>						X

13. Cocher la case si l'information sur le marché du travail produite ou diffusée est basée sur une analyse prospective.

14. Cocher la case si le projet est une contribution ou une participation aux travaux du pôle d'expertise en IMT ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

15. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur. Le cas échéant, la case sur l'analyse prospective devrait également être cochée.

Nom du document ou de l'activité de diffusion et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Analyse prospective <sup>13</sup>	Lien avec pôle IMT <sup>14</sup>	Identification des partenaires et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation ou des consultations des produits IMT	IND-3.1.1. <sup>15</sup>
nos industries en lien avec les enjeux d'équité, diversité et inclusion.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 chapitre portant sur une analyse prospective</li> </ul> Participation au sondage : <ul style="list-style-type: none"> <li>50 entreprises de PlastiCompétences</li> <li>290 entreprises de tous les secteurs impliqués</li> </ul>						
<b>Étude de besoins de main-d'œuvre et de formation pour les professions de chimistes et biochimistes</b>  En collaboration avec d'autres CSMO (mené par Pharmabio Développement), permettre d'anticiper et de répondre aux besoins évolutifs en main-d'œuvre et en formation dans les domaines reliés à la chimie et à la biochimie.	Production : <ul style="list-style-type: none"> <li>1 étude</li> <li>1 chapitre portant sur une analyse prospective</li> </ul> Participation au sondage : <ul style="list-style-type: none"> <li>Objectifs de participation de nos entreprises à voir selon la méthodologie choisie</li> </ul>						X

**ORIENTATION-3.2. FAVORISER LA PLEINE UTILISATION DES COMPETENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE.**

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<b>A) Activités liées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (normes professionnelles, PAMT, RCMO)</b>		
<p><b>Promotion des PAMT</b></p> <p>Effectuer une campagne de promotion des PAMT auprès des agents de Services Québec et auprès des entreprises du secteur pour nos trois métiers faisant l'objet du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducteur de machine à mouler le plastique</li> <li>• Lamineur en matériaux composites</li> <li>• Opérateur d'extrudeuse</li> </ul>	<p>Obtention d'un financement</p> <p>Outils à promouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A déterminer</li> </ul> <p>Nombre d'entreprises/organisations/agents PAMT à rejoindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A déterminer selon le projet mis sur pied et son échéancier</li> </ul> <p>Nombre de régions visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7</li> </ul>	
<p><b>Analyse des besoins de mise à jour des outils du PAMT lamineur</b></p> <p>Suite à l'étude réalisée sur l'analyse des besoins pour la norme professionnelle de lamineur, valider la pertinence en termes de mise à jour, de refonte ou de développement (de matériel complémentaire) des outils afférents à la norme afin de répondre aux besoins actuels du métier.</p>	<p>Obtention d'un financement</p> <p>Nombre d'entreprises/experts à rencontrer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 experts</li> <li>• 4 compagnons</li> </ul> <p>Production :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 rapport final</li> </ul>	
<b>B) Activités de formation continue</b>		
<p><b>Adaptation et diffusion des formations À la carte 5</b></p> <p>Poursuivre la diffusion des formations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extrusion</li> <li>• Composites</li> <li>• Injection</li> <li>• Vendre mieux, vendre plus</li> <li>• Formateur-compagnon</li> </ul>	<p>Inscriptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 participants</li> </ul> <p>Taux de satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85 %</li> </ul> <p>Taux d'assiduité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85%</li> </ul> <p>Production :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 rapport final</li> </ul>	

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
Budget FDRCMO : 176 053 Date de début : 24 avril 2023 Date de fin : 23 avril 2025		
<b>Adaptation et diffusion des formations À la carte 6</b>  Offrir de la formation ponctuelle à la main-d'œuvre de notre industrie sur les sujets suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extrusion</li> <li>• Composites</li> <li>• Injection</li> <li>• Vendre mieux, vendre plus</li> </ul>	Obtention d'un financement  Nombre d'inscriptions : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 participants</li> </ul> Atteinte du taux de satisfaction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85 %</li> </ul> Atteinte du taux d'assiduité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85%</li> </ul>	
<b>Adaptation, développement et diffusion de la formation : formateur-compagnon et de la formation de concepteur</b>  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. De plus, des outils pour permettre d'améliorer la compréhension au niveau de la communication avec la diversité en entreprise.	Obtention d'un financement  Adaptation de la formation de formateur et adaptation et développement de la formation de concepteur  Inscriptions : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 participants pour formateur-compagnon</li> <li>• 12 participants pour concepteur</li> </ul> Atteinte du taux de satisfaction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85 %</li> </ul> Atteinte du taux d'assiduité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85%</li> </ul>	
<b>Formations sur la francisation et les compétences de base</b>  Diffuser des formations sur les compétences de base et/ou la francisation.  Date de début : 30 octobre 2023	Diffusion : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite de la formation des 62 travailleurs provenant de 8 entreprises de PlastiCompétences</li> <li>• Départ de la formation pour 32 travailleurs provenant de 3 entreprises de PlastiCompétences</li> </ul>	

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
Date de fin : 29 octobre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite ou départ de la formation des 282 travailleurs provenant de 34 entreprises des 4 secteurs impliqués</li> </ul> <p>*La grande majorité des cours sont de la francisation pour nouveaux arrivants. Ce projet répond donc en grande partie à l'indicateur 2.2.1</p>	
<p><b>Formations roto-thermo</b></p> <p>Développer et diffuser des formations spécifiques aux procédés de rotomoulage et thermoformage.</p> <p>Budget FDRCMO : 559 707 \$ Date de début : 7 septembre 2021 Date de fin : 6 septembre 2023 Prolongation : 6 septembre 2024</p>	<p>Diffusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite de la formation de 6 travailleurs provenant de 6 entreprises (groupe pilote)</li> </ul> <p>Taux de satisfaction du groupe pilote :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>80%</li> </ul> <p>Production :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 rapport final</li> </ul>	
<p><b>Parcours de formation Coursus / Propulsion</b></p> <p>Projet pilote visant à développer un parcours de formation visant à soutenir les entreprises en leur permettant d'être plus autonome dans le développement et la diffusion d'un parcours de formation</p> <p>Budget FDRCMO: 476 233 \$ Date de début :15 mars 2023 Date de fin : 14 mars 2025</p>	<p>Inscriptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2 travailleurs provenant de 1 entreprise</li> </ul> <p>Développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>50 nouvelles capsules</li> <li>2 plans d'entraînement à la tâche</li> <li>1 outil de validation</li> </ul> <p>Taux de satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>85%</li> </ul>	
<p><b>Programme de formations de courte durée pour l'AEP Laminage et finition de produits de fibre de verre</b></p> <p>Ce projet vise à répondre aux besoins des entreprises de de l'industrie des plastiques et composites et de fabrication aérospatiale et qui vivent actuellement et prévoient vivre d'importantes difficultés de recrutement de main-d'œuvre dans le domaine du laminage.</p>	<p>Obtention d'un financement</p> <p>Adaptation et diffusion de la formation laminage et finition de produits de fibre de verre</p> <p>Inscriptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>10 participants</li> </ul> <p>Taux de satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>85%</li> </ul>	

<p align="center"><b>Nom de l'activité et brève description</b></p>	<p align="center"><b>Résultats annuels visés</b></p>	<p align="center"><b>Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu</b></p>
<p><b>Formations sur les procédés d'extrusion et d'injection</b></p> <p>Élaborer deux microprogrammes sur les procédés de d'extrusion et d'injection ainsi qu'un test de validation des compétences. Il vise un programme de formation pour être un monteur/ajusteur de machine.</p> <p>Budget FDRCMO: 169 366 \$ Date de début : 28 avril 2023 Date de fin : 27 avril 2025</p>	<p>Développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 modules de 15 heures en injection</li> <li>• 4 modules de 15 heures en extrusion</li> <li>• 1 test de validation des compétences</li> </ul> <p>Inscriptions au groupe pilote :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 entreprises et 40 participants</li> </ul>	

**ORIENTATION-4.2. DEVELOPPER UNE VISION PARTAGEE DE LEUR SECTEUR CONCERNANT LE DEVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE.**

**INSTANCES DE GOUVERNANCE DU COMITE SECTORIEL (CONSTITUEES EN VERTU DE LA LOI SUR LES COMPAGNIES)**

Nom de l'instance de gouvernance	Composition <sup>16</sup> et codes SCIAN représentés par votre comité sectoriel <sup>17</sup>	Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité et la participation, s'il y a lieu	Nb rencontres tenues	Taux de participation (%) <sup>18</sup>	Résultats des démarches entreprises et explication des écarts, s'il y a lieu
<b>Conseil d'administration</b> <sup>19</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 représentants d'employeurs (SCIAN 32611, 32619 et autre)</li> <li>• 5 représentants de syndicats (SCIAN 32611, 32612, 32614, 32615, 32616 et 32619)</li> <li>• 1 représentant d'une association d'employeurs (SCIAN 32619)</li> <li>• 3 représentants du gouvernement (DDCIS, MEIE et MEES)</li> </ul>	<p>Nous visons à susciter la présence de représentants d'employeurs provenant d'un plus grand nombre de codes SCIAN différents.</p> <p>Nous visons à améliorer la participation des membres actifs du CA lors des rencontres.</p>			
<b>Assemblée générale</b> <sup>20</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 45 représentants d'employeurs</li> <li>• 3 représentants des syndicats</li> <li>• 10 membres observateurs divers</li> </ul>	<p>Nous visons à susciter la participation d'au moins une entreprise provenant de chaque code SCIAN desservi par notre CSMO par des approches personnalisées pour participer au sein de l'une ou l'autre des instances.</p>			
<b>Comité exécutif (s'il y a lieu)</b> <sup>21</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 représentants des employeurs</li> <li>• 2 représentants des travailleurs</li> <li>• 1 membre observateur</li> </ul>	<p>Aucune démarche nécessaire</p>			

**AUTRES INSTANCES DE CONCERTATION RELEVANT DU COMITE SECTORIEL OU RELEVANT D'UNE AUTRE ORGANISATION**

16. Inscrire le nom de chaque organisation ou le nombre de représentants regroupés dans une même catégorie (ex. : 3 représentants d'employeurs, 1 représentant d'association d'employeurs, 4 représentants de syndicats).

17. Les délimitations sectorielles des comités sectoriels et les codes SCIAN qui y sont associés sont présentés à l'Annexe II du [Guide opérationnel sur l'intervention sectorielle](#).

18. Le taux de participation se calcule sur une base annuelle, en considérant les administrateurs seulement (sans les observateurs et la direction générale), 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.

19. Conformément à la Politique, le conseil d'administration d'un comité sectoriel doit être paritaire et représentatif de son secteur (page 11 de la Politique).

20. La composition de l'assemblée générale est celle qui est déterminée dans la liste des membres de la personne morale, préparée annuellement par le comité sectoriel, en vertu de l'article 223 de la [Loi sur les compagnies](#). Toute autre assemblée doit être inscrite dans les autres instances relevant du comité sectoriel.

21. Compléter cette ligne seulement si vous avez un comité exécutif constitué en vertu de l'article 92 de la Loi sur les compagnies. Les comités de direction doivent être inscrits dans les autres instances relevant du comité sectoriel.

Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition <sup>16</sup>	Résultats annuels obtenus
<b>Instances de concertation relevant du comité sectoriel</b>				
<b>Table de concertation de la plasturgie du Québec</b>	Les représentants de différentes organisations tentent ensemble de trouver des solutions aux problématiques vécues dans le secteur. Les projets sont coordonnés par les différents partenaires, selon les compétences de chacun. Projet coordonné conjointement par PlastiCompétences et Alliance Polymères Québec. Multipartenaires de l'éducation, organisationnel et entreprises au besoin.  2 rencontres			
<b>Comité diagnostic sectoriel</b>	Le comité choisira la firme qui nous accompagnera dans ce projet et validera les informations à aller chercher.  2 rencontres			
<b>Comité étude EDI</b>	Le comité choisi la firme qui nous accompagnera dans ce projet et fera divers suivis et validations tout au long du projet.  2 rencontres			
<b>Comité Grand Déjeuners CSMO</b>	Le comité oriente et organise les rencontres en sélectionnant les sujets et les conférenciers.  3 rencontres			
<b>Comité Programme de formation et d'accompagnement pour la création et l'implantation d'un manuel d'employés</b>	Le comité oriente et valide le contenu de la formation.  2 rencontres			
<b>Comité d'entreprise technologique</b>	Le comité validera le contenu de la formation à la suite du premier groupe pilote. Puis, il évaluera les retombées de cette formation.  2 rencontres			
<b>Comité d'experts pour formations sur les procédés d'extrusion et d'injection</b>	Le comité validera le contenu des nouveaux modules.  1 rencontre par procédé			
<b>Instances de concertation relevant d'une autre organisation</b>				



Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition <sup>16</sup>	Résultats annuels obtenus
<b>Conseil d'administration - Regroupement des industries des composites du Québec (RICQ)</b>	Validation des orientations et de l'avancement des projets du RICQ.  4 rencontres			
<b>Comité scientifique Centre de développement des composites du Qc (CDCQ)</b>	Validation des orientations et de l'avancement des projets du CDCQ.  2 rencontres			
<b>Comité formation en francisation et en compétences de base</b>	Le comité, coordonné par CSMO Textile, coordonne les efforts de promotion du projet ainsi que son avancement.  1 rencontre			
<b>Comité Étude de besoins de main-d'œuvre et de formation pour les professions de chimistes et biochimistes</b>	Le comité, coordonné par Pharmabio Développement, choisi la firme qui nous accompagnera dans ce projet et fera divers suivis et validations tout au long du projet.  2 rencontres			
<b>Comité Grand rendez-vous RH manufacturier</b>	Le comité, coordonné par Pharmabio Développement, 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...  3 rencontres			
<b>Table de concertation FBE</b>	Les rencontres permettent de faire l'analyse des besoins de formation, en littératie, numératie, littératie numérique et sur les compétences du futur, des entreprises, par l'entremise des CSMO. Les objectifs sont de faire émerger des projets à déposer à la CPMT.  3 rencontres			

## ACTIONS SUR LA GOUVERNANCE ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITE SECTORIEL (SECTION FACULTATIVE)

Cette section permet à votre comité sectoriel d'ajouter des actions relatives à sa gouvernance et à son fonctionnement qui ne correspondent à aucune des sept orientations (ex. : plan stratégique pluriannuel, mise à jour des règlements généraux, formation des administrateurs, refonte du site Web, changement de logo, plan de communication et activités de promotion des produits et des services offerts par votre comité sectoriel, élaboration ou mise à jour de politiques internes, réorganisation de l'équipe permanente et embauches, implantation d'un système de gestion de l'apprentissage (SGA) ou d'une plateforme de gestion de la relation client de type CRM, etc.).

Nom de l'action et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<p><b>Promotion des activités de PlastiCompétences</b></p> <p>Effectuer la promotion des formations offertes en présentiel, en ligne ou hybrides, des outils et événements RH ainsi que des outils et enquêtes en IMT selon les différents projets en cours.</p>	<p>Pour chacun des produits et services des rubriques nommées pour lesquels il est pertinent d'effectuer de la promotion cette année :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi d'au moins deux courriels aux entreprises ciblées parmi les 422</li> <li>• Partage de deux publications LinkedIn</li> <li>• Diffusion des divers outils inclus dans les ententes spécifiques</li> </ul>	
<p><b>Stratégie LinkedIn</b></p> <p>Utiliser les réseaux sociaux pour informer les acteurs du secteur sur l'industrie, sur les tendances RH et sur les activités du comité sectoriel.</p>	<p>Publications :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 publications LinkedIn (incluant partages d'info de l'industrie)</li> <li>• 20 articles de blogue</li> </ul> <p>Abonnements :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 nouveaux abonnements à la page</li> </ul>	
<p><b>Développement continu du site web</b></p> <p>S'assurer de garder le site web à jour autant sur le plan technique que celui du contenu et de l'organisation.</p> <p>Engendrer des visites sur notre site par la promotion de nos activités diverses.</p>	<p>Mise à jour technique du site web</p> <p>Statistiques du site (Google Analytics) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite du site par 30 000 utilisateurs</li> <li>• Ouverture de 35 000 sessions</li> <li>• Ouverture de 60 000 pages vues</li> <li>• Augmentation du trafic sur le site de 10%</li> </ul>	
<p><b>Réorganisation du travail avec l'arrivée d'un nouveau directeur général et d'une agente de bureau</b></p> <p>Intégrer et former une nouvelle ressource administrative afin qu'elle puisse dégager la direction générale et les chargées de projet des tâches administratives.</p>	<p>Embaucher, intégrer et former une ressource</p> <p>Poursuivre l'intégration du nouveau directeur général</p>	
<p><b>Plan de communication suivant la planification stratégique</b></p> <p>Élaborer le plan de communication général du comité sectoriel suite aux priorités et aux types de projets envisagés durant la planification stratégique.</p>	<p>Production :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 plan de communication</li> </ul>	

**INFORMATION QUALITATIVE COMPLEMENTAIRE (SECTION FACULTATIVE A COMPLETER A LA REDDITION DE COMPTES SEULEMENT)**

Cette section permet à votre comité sectoriel de fournir une information qualitative complémentaire aux sections précédentes de la reddition de comptes afin de présenter le contexte dans lequel votre comité sectoriel a évolué au courant de l'année et d'expliquer globalement les résultats de votre reddition de comptes.