



Plan d'action

2023-2024

PlastiCompétences

Le 26 janvier 2023

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

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

Orientation 1 :

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

Orientation 2 :

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

Orientation 3 :

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

Orientation 4 :

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

Orientation 5 :

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

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

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

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

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

PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

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

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

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

RECRUTEMENT

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

FORMATION

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

RÉTENTION

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

ENJEUX ET CHANGEMENTS DE L'INDUSTRIE

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

QUELQUES TERMES UTILISÉS DANS LE PLAN D'ACTION

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

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

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

Orientation 1 : Assurer la **représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ²	Instances ou forums du CSMO fréquents	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
32611 Fabrication de pellicules, de feuilles et de sacs non renforcés en plastique	CA CE AGA publique AGA privée Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins un représentant des employeurs et/ou un représentant des travailleurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32612 Fabrication de tuyaux, de raccords de tuyauterie et de profilés non renforcés en plastique	CA AGA publique AGA privée Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins un représentant des employeurs et/ou un représentant des travailleurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32613 Fabrication de plaques, de feuilles et de formes stratifiées en plastique (10 entreprises)	AGA publique Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins un représentant des employeurs et/ou un représentant des travailleurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32614 Fabrication de produits en mousse polystyrène (17 entreprises)	CA AGA publique Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins un représentant des employeurs et/ou un représentant des travailleurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32615 Fabrication de produits en mousse d'uréthane et en d'autres mousses plastiques, sauf le polystyrène (14 entreprises)	CA AGA publique Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins un représentant des employeurs et/ou un représentant des travailleurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	
32616 Fabrication de bouteilles en plastique (18 entreprises)	AGA publique Comité de travail	Nous visons à maintenir la participation d'au moins un représentant des employeurs et/ou un représentant des travailleurs au sein de l'une ou l'autre des instances.	

² Tous les codes SCIAN de votre délimitation sectorielle devraient se retrouver dans cette section, ainsi que les représentants identifiés dans les règlements généraux du Comité.

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

Orientation 2 : Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre.³

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ⁴ (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Conseil d'administration	6 représentants des employeurs 5 représentants des travailleurs 4 membres observateurs	Déterminer les grandes orientations pour le secteur Déterminer et assurer le suivi des plans d'action annuels Voir à la saine gestion financière du comité	5 rencontres		
Comité exécutif	2 représentants des employeurs 2 représentants des travailleurs 1 membre observateur	Assurer l'implantation des décisions du conseil d'administration et voir à la gestion stratégique du comité Valider le projet d'états financiers Réaliser annuellement l'évaluation de performance de la direction générale	Au besoin 1 rencontre 1 rencontre		
Comité de gouvernance	Représentant des employeurs Représentant des travailleurs Membre observateur	Mettre à jour les règles de gouvernance du comité.	1 rencontre		

³ Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou à des comités relevant de d'autres organismes, SVP les mettre en annexe ou créez une section 2.2 pour les distinguer.

⁴ Le taux de participation exigé par la DDCIS lors de la reddition de compte se calcule sur une base annuelle, en considérant les administrateurs seulement (sans les observateurs et le gestionnaire), et il tient compte de toutes les absences, qu'elles soient justifiées ou non. Les postes vacants n'entrent pas dans le calcul du taux de participation. Ce calcul se fait en additionnant les présences à chacune des rencontres et en divisant cette somme par le nombre d'administrateurs.

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ⁴ (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité AGA publique	Représentant des employeurs Représentant des travailleurs Membre observateur	Déterminer les orientations et la formule de la journée ainsi que les thèmes à privilégier pour l'AGA 2023	1 rencontre		
Assemblée générale annuelle publique	Représentants des employeurs Représentants des travailleurs Membres observateurs Collaborateurs externes	Informar les acteurs de l'industrie de nos réalisations passées et des projets à venir	1 rencontre		
Assemblée générale privée	Représentants des employeurs Représentants des travailleurs Membres observateurs	Répondre aux exigences législatives	1 rencontre		
Comité formation Entreprise technologique	Représentant d'employeurs Représentant de travailleurs Membre de la table de la plasturgie	Déterminer les orientations et valider la stratégie du projet	2 rencontres		
Comité de travail Analyse de besoins en développement des compétences de la norme Lamineur en matériaux composites	Représentant d'employeurs Représentant de travailleurs Membre observateur	Soutenir l'équipe dans la réalisation des étapes de l'analyse à produire. Ceci permettra de déterminer si la norme est encore actuelle, si elle nécessite une mise à jour ou la création d'une nouvelle norme.	2 rencontres		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ⁴ (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
2.2 Développer le <i>partenariat</i> et la <i>concertation</i> entre les partenaires <i>au sein des structures</i> d'autres organismes.⁵					
Comité Grands Déjeuners CSMO multisectoriel	Projet multisectoriel coordonné par PlastiCompétences avec Formabois, Coeffiscience, CSMOTA, EnviroCompétences, GraphiCompétences, Élexpertise, HortiCompétences, Perform, CSMOIM et CSMO textile	Le comité oriente et organise les rencontres en sélectionnant les sujets et les conférenciers. PlastiCompétences coordonne la réalisation des outils de promotion auprès de son industrie et voit à la promotion de l'activité.	3 rencontres		
Comité Grand rendez-vous RH multisectoriel	Projet multisectoriel organisé en collaboration avec Elexpertise, CAMAQ, CSMO communications graphiques, Coeffiscience, CSMOTA, CSMO portes et fenêtres, meubles, Perform, CSMO métallurgie, Formabois, PharmaBio, CSMO caoutchouc et CSMO textile	Le comité oriente et organise la journée de conférences en choisissant les thèmes, les conférenciers, en approuvant le plan de commandites, en déléguant les tâches opérationnelles, etc...	4 rencontres		
Table de concertation de la plasturgie du Québec	Projet coordonné conjointement par PlastiCompétences et Alliance Polymères Québec. Multipartenaires de l'éducation, organisationnel et entreprises au besoin	Les représentants de différentes organisations tentent ensemble de trouver des solutions aux problématiques vécues dans le secteur. Les projets sont coordonnés par les différents partenaires, selon les compétences de chacun.	2 rencontres		

⁵ Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou comités relevant de d'autres organismes, SVP les mettre en annexe **OU** créez un 2.2 pour les distinguer.

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ⁴ (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité manuel de l'employé interactif	Projet multisectoriel coordonné par CSMOTA, avec Elexpertise, CAMAQ, CSMO communications graphiques, CSMOCA, PlastiCompétences, CSMO caoutchouc, CSMO Pêches maritimes et Envirocompétences	Le comité révisé annuellement, et crée au besoin, les politiques contenues dans le manuel de l'employé.	2 rencontres		
Comité formation de base et francisation	Projet multisectoriel coordonné par CSMO Textile, avec PlastiCompétences et CSMO Caoutchouc	Le comité coordonne les efforts de promotion du projet ainsi que son avancement.	5 rencontres		
Comité plate-forme APQ	Projet coordonné par Alliance Polymères Québec	Participer à l'élaboration d'une section RH sur une plateforme en ligne permettant des échanges entre les acteurs du milieu sur des sujets RH.	3 rencontres		
Comité d'experts - Étude conciliation famille travail	Projet multisectoriel et multipartenaires coordonné par Concilivi, avec Pharmabio, Portes et fenêtres et Communications graphiques	Le comité valide les outils de collecte de données, contribue à l'analyse des rapports des groupes de discussion et entrevues et valide le rapport final et le bonifier au besoin.	3 rencontres		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle ⁴ (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité – Le train du changement Laval économique	Communauté ressources humaines (RH)	Déterminer les types de rencontres proposées aux entreprises de Laval et organiser ces activités.	2 rencontres		
Comité – Outil diagnostique numérique	Projet multisectoriel et multipartenaires coordonné par TRÉAQ, avec Agricarrière, CSMO textile, Perform, SAE Beauce Etchemin, SAE Pays des Bleuets SAE Lac Saint-Jean, SAE Estrie et SAE Rouyn-Noranda	Projet coordonné par la Table des responsables de l'éducation des adultes du Québec (TRÉAQ) permettant d'identifier les besoins de formation de base nécessaires à l'exécution des tâches de travail à un poste donné	4 rencontres		
Conseil d'administration - Regroupement des industries des composites du Québec (RICQ)	Représentants d'entreprises du sous-secteur des matériaux composites	Validation des orientations et de l'avancement des projets du RICQ	4 rencontres		
Comité scientifique Centre de développement des composites du Qc (CDCQ)	Représentants d'entreprises du sous-secteur des matériaux composites	Validation des orientations et de l'avancement des projets du CDCQ	2 rencontres		

Orientation 3 : Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre** (incluant les activités hors Cadre)

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

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

Activités ⁶ ou métiers ⁷	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrite R - N - P ⁸	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁹	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Les projets des deux coordonnatrices sont identifiés par **										
Conducteur de machine à mouler le plastique ** PROJET EN CONTINU	Poursuivre les efforts de promotion lors de nos rencontres avec les entreprises visées et par les réseaux sociaux	40 démarches au sein de 11 différentes entreprises	11	40						
Lamineur en matériaux composites ** PROJET EN CONTINU	Poursuivre les efforts de promotion lors de nos rencontres avec les entreprises visées et par les réseaux sociaux	13 démarches au sein de 3 différentes entreprises	3	13						
Opérateur d'extrudeuse ** PROJET EN CONTINU	Poursuivre les efforts de promotion lors de nos rencontres avec les entreprises visées et par les réseaux sociaux	55 démarches au sein de 12 différentes entreprises	12	55						

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

⁷ Indiquer la cible globale par métier seulement

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

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

Activités ⁶ ou métiers ⁷	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrite R - N - P ⁸	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁹	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
NOUVEAUX PROJETS										
Analyse de besoin de développement des compétences pour le métier de lamineur de matériaux composites	Effectuer une analyse des besoins auprès des entreprises de notre secteur qui embauchent des lamineurs. Sonder le nombre de travailleurs utilisant le procédé à moule ouvert versus à moule fermé	4 experts de métier 28 entreprises répondant au sondage	28	28	Conditionnel à l'obtention d'un financement					

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

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrivez R - N - P ¹⁰	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ¹¹	Collaborations ¹²	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Formations AGA PROJET RÉCURRENT	Dans le cadre de l'AGA, offrir entre 3 et 5 formations aux participants sur une demi-journée (Ce projet répond aussi à l'orientation 4 en offrant aussi un volet RH)	Inscription de 60 personnes Atteinte du taux de satisfaction : 85%	30	60	Entente cadre et FDRCMO						
Adaptation et diffusion des formations À la carte 4 POURSUITE DU PROJET	Poursuivre la diffusion des formations suivantes : - Extrusion - Composites - Injection - Vendre mieux, vendre plus	Inscription de 10 participants pour l'année 2023-2024 Production du rapport final Objectif total : 180 participants Atteinte du taux de satisfaction: 85 %	1	10	FDRCMO 165 783 \$ 2020-05-09 au 2022-05-08						

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

¹¹ Cochez la case si le développement, l'adaptation ou la mise à jour du contenu du programme de formation continue a été complété dans l'année.

¹² Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), MEES ou établissements d'enseignement, grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, etc.

		Atteinte du taux d'assiduité: 85%			Prolongation : 2023-05-08						
Adaptation et diffusion de la formation de superviseur (2) POURSUITE DU PROJET	Formation qui vise à développer les compétences des superviseurs	Inscription de 30 participants pour l'année 2023-2024 : Objectif total : 100 participants Atteinte du taux de satisfaction des participants : 85 % Taux d'assiduité des participants : 85%	5	30	FDRCM O 124 941 \$ 2022-07-29 au 2024-07-28						
Adaptation, développement et diffusion de la formation : formateur-compagnon POURSUITE DU PROJET	Formations visant à outiller toute personne appelée à jouer un rôle dans le transfert des compétences organisationnelles pour planifier, structurer et encadrer les apprentis dans leur milieu de travail	Rapport final Objectif total : 48 participants Atteinte du taux de satisfaction : 85 % Atteinte du taux d'assiduité : 85%	0	0	FDRCM O 76 870 \$ 2020-07-24 au 2022-07-23 Prolongation : 2023-04-23						
Entreprise technologique POURSUITE DU PROJET	Développement et diffusion de formation 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	Objectif global du projet : Inscription de 10 travailleurs provenant de 5 entreprises	5	10	Conditionnel à l'obtention d'un financement						

<p>Formations sur les compétences de base et la francisation</p> <p>POURSUITE DU PROJET</p>	<p>Diffusion de formations sur les compétences de base et/ou la francisation</p>	<p>Objectif pour l'année 2023-2024 : Collaborer à la rédaction du rapport final</p> <p>Objectif global du projet : Inscription de 115 participants provenant de 16 entreprises</p> <p>Objectif global pour PlastiCompétences : Inscription de 30 participants provenant de 5 entreprises</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>FDRCM O (CSMO Textile)</p> <p>11-02-2022 au 10-02-2024</p>						
<p>Formation roto-thermo</p> <p>POURSUITE DU PROJET</p>	<p>Développement et diffusion de formations spécifiques aux procédés de rotomoulage et thermoformage.</p>	<p>Objectif global du projet : 40 capsules</p> <p>Objectif pour l'année 2023-2024 : 40 capsules 6 experts 6 travailleurs provenant de 6 entreprises (groupe pilote)</p>	<p>6</p>	<p>12</p>	<p>FDRCM O 559 707 \$</p> <p>07-09-2021 au 06-09-2023</p>						
<p>Cursus</p> <p>POURSUITE DU PROJET</p>	<p>Développement d'un parcours de formation.</p> <p>Ce projet vise à soutenir les entreprises en leur permettant d'être plus autonome dans le développement et la diffusion d'un parcours de formation</p> <p>Projet pilote</p>	<p>Objectif global du projet : Inscription de 10 participants provenant de 5 entreprises</p>	<p>5</p>	<p>10</p>	<p>Conditionnel à l'obtention d'un financement</p>						

<p>Formateur 5.0 – La coopération entre l'humain et la technologie</p> <p>POURSUITE DU PROJET</p>	<p>Développer des compétences numériques en utilisant une nouvelle technologique : la réalité augmentée pour différents niveaux de travailleurs</p>	<p>Objectif global du projet : Inscription de 8 travailleurs provenant de 4 entreprises</p>	<p>4</p>	<p>8</p>	<p>FDRCMO 134 225 \$</p> <p>15-12- 2023 au 14-12- 2025</p>						
--	---	---	----------	----------	--	--	--	--	--	--	--

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

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscription R - N - P ¹³	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁴	Diffusion ¹⁵ (préciser)
Grand rendez-vous RH manufacturier PROJET RÉCURRENT	En collaboration avec d'autres CSMO, organisation d'une activité de conférences interactives et de réseautage sur des thèmes en lien avec des problématiques de la gestion des compétences et des ressources humaines communes à tous les secteurs participants	Inscription de 50 participants pour PlastiCompétences Objectif total : 300 participants Ajout d'un nouveau commanditaire par PlastiCompétences Atteinte du taux de satisfaction : 85 %	Activité autofinancée				
Grands déjeuners CSMO PROJET RÉCURRENT	Coordonné par PlastiCompétences, en partenariat avec d'autres CSMO, conférences sous forme d'ateliers de 3,5 h sur des sujets en lien avec les ressources humaines	Inscription de 45 participants pour PlastiCompétences Atteinte du taux de satisfaction : 85%	Entente cadre 2 000 \$				
Mise à jour du manuel d'employés interactif	Mise à jour du manuel de l'employé	L'équipe CSMO révisé l'ensemble des politiques proposées dans le manuel de l'employé interactif afin de présenter des informations	Entente cadre				

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

¹⁴ Exemples de collaborations : entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, etc.

¹⁵ Exemples de diffusion : entreprises, syndicats, associations sectorielles, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'Emploi, CRPMT, CC, etc.

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscription e R - N - P ¹³	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁴	Diffusion ¹⁵ (préciser)
PROJET RÉCURRENT		justes et précises quant aux lois et nouvelles tendances observées. Au besoin, de nouvelles politiques sont ajoutées.					
Babillard d'emploi PROJET EN CONTINU	Outil permettant aux entreprises d'afficher leurs offres d'emploi et aux candidats de présenter leur profil	20 nouvelles candidats 30 nouveaux représentants d'employeurs 50 offres d'emploi affichées	Entente cadre		-		
Mise à jour de la Boîte à outils RH PROJET RÉCURRENT	Mise à jour du chapitre portant sur l'immigration	1 chapitre mis à jour	Entente cadre 1 000 \$				
Le train du changement PROJET RÉCURRENT	Rencontres entre gestionnaires pour identifier des enjeux et trouver des solutions et offrir aux entreprises des occasions de réseautage (communauté RH)	Inscription de 10 participants 1 présence d'organisme en employabilité par rencontre Deux rencontres par année Taux de satisfaction à 85%	Entente cadre				

Orientation 5 : Contribuer à l'enrichissement de la **connaissance du marché du travail** par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R - N - P ¹⁶	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁷	Diffusion ¹⁸ (préciser)
Promotion des carrières auprès des jeunes et des chercheurs d'emploi PROJET EN CONTINU	Participer à des activités et développement d'outils permettant de promouvoir les métiers et les formations en plasturgie aux jeunes et aux chercheurs d'emploi Colloques, journées carrière, salons Promotion de l'espace jeunesse du site web	Rencontre de 3 000 clients potentiels Participer à 5 activités Accueil de 200 visiteurs sur l'espace jeunesse	Entente cadre				
Campagne de valorisation des métiers de la plasturgie	Développer et mettre en œuvre une vaste campagne de promotion des métiers des plastiques et des composites afin d'y intéresser des	Développer 11 vidéos promotionnelles sur les métiers Faire vivre la campagne sur 3 réseaux sociaux	Conditionnel à l'obtention d'une subvention dans le cadre de la Stratégie				

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

¹⁷ Exemples de collaboration : entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, etc.

¹⁸ Exemples de diffusion: entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, CRPMT, CC, MEES, MIFI, MEI, associations sectorielles, etc.

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R - N - P ¹⁶	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁷	Diffusion ¹⁸ (préciser)
PROJET EN CONTINU	étudiants et des chercheurs d'emploi	Participer à 2 salons majeurs Organiser 1 journée portes ouverte sur l'industrie Diverses activités autres	globale de la CPMT				
Promotion des activités de PlastiCompétences PROJET EN CONTINU	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.	Pour chacun des produits et services des rubriques nommées pour lesquels il est pertinent d'effectuer de la promotion cette année : - Envoi d'au moins deux courriels aux entreprises ciblées parmi les 422 - Partage de deux publications LinkedIn - Diffusion des divers outils inclus dans les ententes spécifiques	Ententes spécifiques et entente cadre				
Stratégie LinkedIn PROJET EN CONTINU	Utiliser les réseaux sociaux pour informer les acteurs du secteur sur l'industrie, sur les tendances RH et sur les activités du comité sectoriel	Partage de 100 publications LinkedIn en tout Augmentation de 50 abonnés annuellement	Entente cadre				

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire - N - P ¹⁶	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ¹⁷	Diffusion ¹⁸ (préciser)
Développement continu du site web PROJET EN CONTINU	Refonte du site web (en suivant les nouvelles demandes techniques du web)	Mise à jour technique du site web Visite du site par 30 000 utilisateurs (Google Analytics) Ouverture de 35 000 sessions (Google Analytics) Ouverture de 60 000 pages vues (Google Analytics) Augmentation du trafic sur le site de 10%	Entente cadre				
Outil diagnostic numérique PROJET EN CONTINU	Porté par la TRÉAQ, nous devons recruter des entreprises pour la validation de l'outil développé servant à identifier les besoins de formation de base nécessaires à l'exécution des tâches de travail à un poste donné	Recruter 2 entreprises du secteur qui vont tester l'outil en 2 étapes. Objectif de PlastiCompétences pour l'année 2023-2024 : assurer la réalisation de la deuxième étape pour les 2 entreprises.	Entente cadre				

Annexe 4 - Aide à la classification des activités selon les cinq orientations

Orientation 1 Représentativité	Orientation 2 Concertation et partenariat	Orientation 3 Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre		Orientation 4 Gestion des ressources humaines	Orientation 5 Information sur le marché du travail
Composition du sous-secteur (code SCIAN) et instance ou forum du CSMO (exemples)	Instances actives de concertation et de partenariat (exemples)	3.1 Activités reliées au Cadre (exemples)	3.2 Activités non reliées au Cadre (exemples)	Production et élaboration d'outils GRH (exemples)	Réalisation d'activités de communication, d'information ou de sensibilisation (exemples)
<ul style="list-style-type: none"> - Représentation patronale (obligatoire) - Représentation de la main-d'œuvre (obligatoire) - Représentation des principaux sous-secteurs (obligatoire) - Représentation des associations d'entreprises, grappes, etc. - Représentation des régions les plus concernées par le secteur - Équilibre entre petites, moyennes et grandes entreprises du secteur - Représentation des ministères sectoriels, du MESI et du MEES, à titre d'observateur des - Représentation de la CPMT, membre d'office sans droit de vote - Collèges électoraux 	<ul style="list-style-type: none"> - Assemblée générale privée ou publique - Conseil d'administration (gestion stratégique des priorités sectorielles) - Comité exécutif (affaires courantes) - Comité formation (identification des priorités et des projets) - Comité pilotage diagnostic (gestion et suivi du projet, appel d'offres) - Comité d'orientation (suivi du développement de la norme) - Table sous-sectorielle - Comité spécifique pour une clientèle - Comités de projets 	<p>3.1.1 Stratégies PAMT et RCMO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activités de promotion et d'implantation - Activités en collaboration avec les régions - Autres activités : <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'outils de support à l'apprentissage • Session de formation de compagnes et compagnons • Session d'information <p>3.1.2 Stratégies hors PAMT : Métiers visés, par ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vendeur - réparateur d'électroménagers - directeur de la restauration - superviseur en tourisme - éclairagiste de plateau <p>Autres activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'outils de support à l'apprentissage - Session de formation - Session d'information <p>3.1.3 Développement d'une norme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'une norme - Mise à jour d'une norme - Lancement d'une norme 	<p>Activités hors Cadre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Révision / adaptation de programmes de formation du MEES - Élaboration de programmes de formation (du MEES ou d'établissements scolaires) - Élaboration d'outils et de manuels de formation - Formation en ligne - Formation en GRH - Diffusion d'activités de formation - Activités de codéveloppement 	<ul style="list-style-type: none"> - Guide de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre - Outil de politiques salariales - Guide pour le recrutement - Guide pour l'embauche et l'accueil de nouveau personnel - Guide pour l'évaluation du rendement - Guide de gestion de la formation - Outil d'analyse des besoins en GRH - Projet pour gérer la saisonnalité (stabilisation de l'emploi) - Projet d'intégration des clientèles cibles (GRH) - Rendez-vous de l'emploi - Conférences RH 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic sectoriel - Planification stratégique - Analyse des besoins de formation - Études, sondages et recherches : <ul style="list-style-type: none"> • portrait de la main-d'œuvre • portrait sous-sectoriel - Répertoire : <ul style="list-style-type: none"> • de métiers/professions • de programmes de formation • d'entreprises • des publications - Étude de pertinence - Analyse de profession - Outils de promotion et d'information - Activités de promotion des métiers et carrières