

PLAN D'ACTION

2021-2022

FORÊTCOMPÉTENCES

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

31 janvier 2021

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 4 l'aide à la classification des activités selon les cinq orientations

PORTRAIT DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

Description du secteur

Le secteur de l'aménagement forestier inclut toutes les activités forestières réalisées en forêt : préparation de terrain, reboisement, travaux d'éducation de la forêt (éclaircie précommerciale, dégagement de la régénération ou de plantation, etc.), construction et entretien de chemins forestiers, récolte des arbres de l'abattage jusqu'au chargement dans les camions de transport de bois (le transport étant exclu des secteurs couverts par ForêtCompétences). Il inclut également les travaux de planification et de gestion forestière, la production de plants forestiers en pépinière et la cueillette de produits forestiers non ligneux.

Le secteur forestier est le 1^{er} maillon d'une importante chaîne de valeur pour le Québec. En effet, l'industrie forestière en général, incluant la transformation du bois, constitue une force économique importante pour 152 municipalités, réparties dans 14 des 17 régions administratives. Certaines d'entre elles présentent une dépendance relative au secteur forestier plus élevée que la moyenne provinciale, notamment le Nord-du-Québec, l'Abitibi-Témiscamingue, le Bas-Saint-Laurent et le Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Le secteur de l'aménagement forestier comptait 5 845 entreprises (SCIAN 113 et 1153) en juin 2020, dont 4 213 sans employés. Parmi les 1 632 entreprises avec employés, 81 % avaient moins de 10 employés salariés, ce qui dénote une prédominance des PME. L'aménagement forestier procure une importante source de revenus et d'emplois à l'économie du Québec : en 2019, on comptait 9 275 emplois et 1 685 travailleurs autonomes. Pour la même année, au maximum de l'emploi (juillet 2019), on comptait même jusqu'à 12 183 emplois.

Principaux enjeux de main-d'œuvre du secteur

- La prévisibilité est insuffisante pour les travaux de récolte et pour la disponibilité des budgets de réalisation des travaux non commerciaux. Depuis le changement de régime forestier, l'industrie souhaite avoir plus d'avance dans la planification des travaux. Cela influence grandement la capacité du secteur à attirer et retenir la main-d'œuvre et les entrepreneurs.
- Les conditions de travail des employés demeurent un enjeu important, à plus forte raison avec la compétition entre les secteurs d'activités où les conditions salariales sont plus élevées (construction, mines). L'image du secteur forestier demeure à redorer auprès de la population québécoise afin d'augmenter l'attractivité des métiers de la forêt auprès de la relève.
- La saisonnalité des emplois engendre des difficultés de recrutement grandissantes pour les entreprises forestières. La reconnaissance des emplois saisonniers demeure à améliorer. Des adaptations sont nécessaires au régime d'assurance-emploi afin de mieux soutenir les entreprises et les travailleurs saisonniers. Les entreprises doivent mettre en place des stratégies pour éviter la période de « trou noir » à leurs travailleurs.
- Le secteur de l'aménagement forestier est caractérisé par le vieillessement de sa main-d'œuvre, et ce, de façon plus importante que pour l'ensemble du Québec (33 % de la main-d'œuvre forestière âgée de 55 ans et plus vs 21 % pour l'ensemble du Québec).
- Déficits importants de mesureurs de bois et de technologues forestiers. Manque de relève entrepreneuriale et de superviseurs expérimentés. Pénurie de main-d'œuvre généralisée dans

les pépinières forestières et de reboiseurs pour répondre à la volonté gouvernementale d'augmenter le reboisement.

Développement des compétences en FORMATION INITIALE :

- 1) Le DEP en *Abattage et façonnage des bois* est actuellement en cours de révision, notamment pour répondre à la problématique d'adéquation soulevée entre la formation initiale et les exigences du marché du travail qui engendre un déficit provincial d'opérateurs de machines d'abattage d'arbres compétents. Selon les entreprises, les finissants du DEP manquent de formation pratique pour être intégrés à leurs équipes régulières en raison de l'impact sur la chaîne d'opérations et la rentabilité des entrepreneurs forestiers.
- 2) Les étudiants des différents programmes doivent être amenés plus rapidement en contexte réel de travail dans le cadre de leur formation afin d'être mieux préparés à leur intégration. La méconnaissance du contexte de travail (camps forestiers, horaires de travail, etc.) chez les jeunes fait partie des enjeux d'intégration et de rétention soulevés par les entreprises.
- 3) Aucune formation initiale spécifique à la production de plants forestiers en pépinière.
- 4) De nouvelles formations initiales de courte durée sont en émergence pour répondre à des besoins spécifiques du secteur : AEP en *Cueillette et commercialisation de produits forestiers non ligneux* (PFNL), AEP en *Mesurage et gestion des volumes des bois* (en développement).

Développement des compétences en FORMATION CONTINUE :

- 1) L'intégration de nouvelles technologies et la transition vers la foresterie 4.0 amènent leur lot de besoins de formation pour implanter et optimiser l'utilisation de ces outils technologiques. La sous-utilisation et la méconnaissance des nouvelles technologies (ordinateurs embarqués, etc.) par les entrepreneurs forestiers, par exemple, entraînent des pertes de gains financiers importants pour eux et pour l'industrie en général.
- 2) Le contexte propre au secteur forestier complexifie la diffusion de formation continue : les entreprises doivent composer avec une période d'activité plus restreinte en raison de la saisonnalité, les différentes activités forestières s'inscrivent dans une chaîne d'opérations où l'arrêt ou le ralentissement d'un de ses maillons a un impact sur les autres maillons, plusieurs travailleurs sont rémunérés en fonction de leur production, etc. La période d'arrêt (au dégel) et le début de saison au printemps constituent donc souvent les seules fenêtres d'opportunité pour la formation continue des travailleurs.
- 3) Les stratégies de livraison du PAMT pour les métiers de l'aménagement forestier ne sont pas adaptées à la réalité du secteur, ce qui rend son utilisation parfois plus complexe, voire moins fréquente (ex. : région de réalisation des travaux différente de celle du siège social de l'entreprise, employés non concentrés en un seul endroit, difficulté d'identifier un compagnon pour les petits entrepreneurs).

Brève analyse des tendances au sein du secteur pour le Québec

Contexte économique

Le secteur forestier, particulièrement la récolte de bois et la voirie forestière, est fortement influencé par la demande en produits du bois, qui dépend à son tour de plusieurs variables : évolution des marchés, conjoncture économique (québécoise, canadienne, américaine), taux de change, prix des produits forestiers, construction résidentielle, etc. Puisqu'une part importante de nos exportations de produits du bois sont dirigées vers les États-Unis, le marché québécois suit généralement les mêmes tendances que celui-ci. Par ailleurs, le conflit du bois d'œuvre avec les États-Unis, avec les droits compensateurs imposés par le gouvernement américain, continue de causer préjudice à l'industrie canadienne.

Dans le contexte de pandémie, le secteur forestier a rapidement été reconnu comme un service essentiel et continue de tourner à plein régime. La pandémie a malgré tout frappé fort, mais de façon inégale, les principaux marchés des produits forestiers. D'un côté, les matériaux de construction en bois ont défié pour le mieux toutes les projections et les prix des panneaux et du bois d'œuvre résineux ont explosé en 2020, entraînant une hausse des activités de même que des difficultés à répondre à la demande. De l'autre, les pâtes et papiers ont subi fortement les impacts de la récession mondiale, avec un ralentissement de la consommation de la plupart des biens, y compris le papier. L'implantation du télétravail à grande échelle et la fermeture des établissements scolaires ont provoqué un changement d'habitudes de consommation, causant une diminution importante des commandes, et la chute des prix des pâtes et papiers.

Pour le secteur de l'aménagement forestier, la pandémie engendre des coûts additionnels pour la mise en place de moyens visant à assurer la sécurité et la distanciation physique des travailleurs, notamment liés aux déplacements des travailleurs et à leur hébergement. De plus, les impacts sur les usines de transformation du bois (scieries, papeteries) dans les régions forestières se répercutent aussi sur les activités en forêt, particulièrement pour la récolte et la voirie forestière. Dans certains cas, elles induisent une pression supplémentaire pour fournir des volumes de bois alors que dans d'autres, elles entraînent un ralentissement. Dans tous les cas, les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre sont plus que jamais un enjeu important pour les entreprises forestières.

Gestion forestière québécoise

La gestion forestière est encadrée par un régime forestier en évolution et qui influence directement la prévisibilité des travaux. Par ailleurs, le dévoilement de la *Stratégie nationale de production de bois* en décembre 2020 par le ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs aura un impact important pour le secteur forestier dans les prochaines années. Toujours dans un contexte d'aménagement durable des forêts, l'objectif recherché avec la Stratégie est d'augmenter la valeur des forêts publiques et privées pour créer de la richesse, tout en jouant un rôle important dans la lutte contre les changements climatiques. Le gouvernement compte investir près de 250 M\$ par année, au cours des cinq prochaines années, en travaux sylvicoles dans les forêts publiques du Québec. D'ici 2025, la stratégie vise aussi à augmenter la récolte de bois d'au moins 4 Mm³ par année, avec une contribution potentielle de la forêt privée estimée à 1,4 Mm³. La contribution de la forêt privée est d'ailleurs de plus en plus importante dans

l'approvisionnement en matière première et elle commande une gestion et des actions différentes par rapport à la forêt publique.

Dans un contexte de lutte contre les changements climatiques et dans le but d'augmenter la possibilité forestière¹, la volonté gouvernementale est d'augmenter le reboisement. Toutefois, le manque de main-d'œuvre est un obstacle majeur à l'expansion des investissements des entreprises du secteur, et ce, à tous les niveaux. Les entreprises peinent à pourvoir les postes existants au sein de leur organisation, occasionnant même, dans certains cas, des fermetures temporaires.

Pistes d'actions

Pour soutenir le secteur de l'aménagement forestier dans ses défis actuels, l'accès à de la formation continue adaptée à leur besoin devient plus que jamais essentiel. La diffusion à plus large échelle de formations pratiques pour assurer une relève qualifiée et compétente d'opérateurs de machinerie, le développement de formations sur les nouvelles technologies pour implanter et optimiser l'utilisation des outils technologiques et ainsi palier en partie au manque de main-d'œuvre (par exemple pour les entrepreneurs forestiers et opérateurs de machinerie forestière, pour la réalisation de travaux techniques, de planification et de supervision, etc.), la formation en gestion des ressources humaines pour mieux outiller les gestionnaires et le personnel de supervision dans un contexte toujours plus complexe, sont autant d'exemples de besoins à combler. À plus long terme, l'offre de formation initiale devra également s'assurer de répondre le plus efficacement possible aux besoins émergents du marché du travail.

¹ Volume maximum des récoltes annuelles que l'on peut prélever à perpétuité, sans diminuer la capacité productive du milieu forestier.

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) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquents	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
Exploitation de terres à bois (SCIAN 1131) : • Exploitation de terres à bois en vue de la vente de bois debout	• Conseil d'administration • Tous les comités de travail	À maintenir	
Pépinières forestières et récolte de produits forestiers (SCIAN 1132) : • Production de semis dans des pépinières spécialisées • Récolte de gomme, écorce, aiguilles de sapin et mousse espagnole	• Conseil d'administration • Tous les comités de travail	À maintenir	
Exploitation forestière (SCIAN 1133) : • Récolte de bois caractérisé par un long cycle de croissance (dix ans ou plus)	• Conseil d'administration • Tous les comités de travail	À maintenir	
Activités de soutien à la foresterie (SCIAN 1153) : • Services de soutien essentiels à la production forestière	• Conseil d'administration • Tous les comités de travail	À améliorer (ref. absence prolongée de AETSQ)	

¹ 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.

Orientation 2 : Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre.¹

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) ²	Résultats obtenus (et appréciation)
Instances et comités relevant de FORÊTCOMPÉTENCES					
1) Conseil d'administration	<p>14 administrateurs :</p> <p>Représentants patronaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 sièges au Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ) • 2 sièges à la Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF) • 2 sièges à Groupements forestiers Québec • 2 sièges de l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ) <p>Représentants syndicaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 sièges à la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) • 4 sièges à UNIFOR <p>3 observateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 représentant d'Emploi-Québec/CPMT • 2 représentants du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) • 1 représentant du Ministère de l'Éducation (ME) 	Gestion stratégique des priorités sectorielles	4		

¹ Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou comités relevant d'autres organismes, SVP les mettre en annexe 4 ou créez un 2.2 pour les distinguer.

² 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 (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) ²	Résultats obtenus (et appréciation)
2) Assemblée générale	<u>Assemblée générale annuelle</u> : Composée des membres actifs (avec droit de vote) et des membres d'office.	Adoption du rapport annuel et des états financiers vérifiés, élection des administrateurs, nomination du vérificateur externe des comptes et ratification des changements aux règlements.	1		
	<u>Assemblée générale publique (colloque annuel)</u> : Le colloque de ForêtCompétences s'adresse aux membres actifs, aux membres entreprises, aux membres d'office et aux membres de soutien.	Mobilisation des membres sur le rôle de ForêtCompétences dans le développement et la mise en valeur de la main-d'œuvre et information sur les activités réalisées par ForêtCompétences au cours de l'année financière.	1		
3) Comité de travail sur le colloque annuel	Inconnue pour l'instant (à créer)	Orientation sur la thématique du colloque et la programmation de l'événement.	1		
4) Comité de validation pour la formation des ouvriers et des aides-ouvriers en production de plants forestiers	<ul style="list-style-type: none"> • 1 administrateur (FQCF) • 2 représentants de l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec • 2 représentants du MFFP (Direction générale de la production de semences et de plants forestiers) • 1 expert de métier • Représentant d'Emploi-Québec/CPMT 	Mise en place de solutions de formation adaptées à la suite de la réalisation du profil de compétences des ouvriers et des aides-ouvriers en production de plants forestiers et validation des outils développés.	Au besoin		
5) Comité de travail du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Représentant du CIFQ • Représentant de la FQCF • Représentant de Groupements forestiers Québec • Représentant de UNIFOR • Représentant du MFFP • Représentant de la DDCIS • Université Laval 	Poursuite des travaux Orientation et validation des travaux pour la réalisation du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre 2020-2021, en collaboration étroite avec deux chaires de recherche de la faculté de foresterie de l'Université Laval.	Au besoin		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) ²	Résultats obtenus (et appréciation)
6) Comité de travail du portrait des entrepreneurs forestiers	<ul style="list-style-type: none"> • CDRHPNQ • Représentant du CIFQ • Représentant de la FQCF • Représentant de Groupements forestiers Québec • Représentant de UNIFOR • Représentant du MFFP • Représentant de la DDCIS • Université Laval • CDRHPNQ • Camo-Route 	Poursuite des travaux Orientation et validation des travaux pour la réalisation du portrait des entrepreneurs forestiers, en collaboration avec le CSMO Camo-Route. Mentionnons que les travaux de ce comité se feront conjointement avec ceux du comité de travail du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre 2020-2021 (point précédent) et aussi en collaboration étroite avec deux chaires de recherche de la faculté de foresterie de l'Université Laval.	Au besoin		
7) Comité de travail pour la planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Représentant de la FQCF • Représentant de Groupements forestiers Québec • Représentant de UNIFOR • Représentant de la DDCIS 	Orientation et préparation de la planification stratégique, validation des documents produits.	2 à 3 rencontres		
8) Rencontre des directeurs de centres de formation professionnelle (CFP) offrant des programmes en foresterie	<u>8 CFP :</u> <ul style="list-style-type: none"> • CFPRO (01) • Pays-des-Bleuets (02) • École de foresterie et de technologie du bois de Duchesnay (03) • École forestière de La Tuque (04) • Le Granit (05) • Harricana (08) • L'Estuaire (09) • Mont-Laurier (15) • Forêtcompétences 	Participation aux échanges sur divers dossiers communs et sur des partenariats éventuels pour certains projets et activités.	Au besoin		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) ²	Résultats obtenus (et appréciation)
9) Comité <i>Viens vivre la forêt</i> (1/région participante) : -Saguenay – Lac-Saint-Jean (02) -Capitale-Nationale (03) -Mauricie (04) -Estrie (05) -Abitibi-Témiscamingue (08) -Bas-St-Laurent (01) et Gaspésie (11) -Lanaudière (14) -Laurentides (15)	<u>Représentants de partenaires :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Associations forestières régionales • Centres de formation professionnelle • Cégeps • Université • Pépinières forestières • Entreprises forestières • Autres 	Soutien à l'organisation, à la planification et à la tenue de l'activité.	3 rencontres environ par région		
Instances et comités relevant d'autres partenaires					
10) Comité de travail sur la révision du DEP <i>Abattage et façonnage des bois</i>	Inconnue pour l'instant	Collaboration active à l'orientation des travaux de révision du programme du ME et validation des documents produits.	Inconnue		
11) Comité de travail pour l'élaboration d'une AEP en PFNL	Centre de services scolaires de l'Estuaire Centre de services scolaires de la Capitale Centre de services scolaires de l'Énergie Centre de formation professionnelle et École hôtelière Fierbourg Développement économique et social Atikamek Nehirowisiw ForêtCompétences Au Jardin des noix, Cercle des mycologues de Lanaudière et de la	Collaboration et suivi des travaux à la suite de l'étude de pertinence menée par le service aux entreprises du Centre de services scolaires des Samares.	Inconnue		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) ²	Résultats obtenus (et appréciation)
	Mauricie, Association pour la commercialisation des PFNL Saveurs des Bois et Abbaye Val-Notre-Dame				
12) Comité de travail pour l'élaboration d'une AEP en mesurage et gestion des volumes des bois	<ul style="list-style-type: none"> • CFP de Duchesnay • MEES • CIFQ • MFFP • CFP Harricana • École forestière La Tuque • Groupe Spencer • ARBEC • Forêtcompétences 	Collaboration active à l'orientation des travaux d'élaboration de l'AEP mené par l'École forestière Duchesnay CS LA Capitale et validation des documents produits.	Au besoin		
13) Groupe de travail sur l'entrepreneuriat forestier	<ul style="list-style-type: none"> • CIFQ • FQCF • 6 représentants de l'industrie forestière • Centre spécialisé en entrepreneuriat multi-ressources (CEMR) • Université Laval (FORAC) • FP-Innovations • MFFP (observateur) • Forêtcompétences 	Collaboration active aux travaux du groupe de travail et à la mise en œuvre du plan d'action stratégique, particulièrement en ce qui concerne les actions qui touchent à la formation.	3 à 4 rencontres par année		
14) Comité sur la formation de la main-d'œuvre en forêt privée	<ul style="list-style-type: none"> • Groupements Forestiers Québec • Représentants de différents groupements forestiers • ForêtCompétences 	Collaboration à l'identification des besoins de formation de la main-d'œuvre en forêt privée, comité mené par Groupement forestiers Québec	1 à 3 rencontres par année		
15) Table sectorielle de concertation en aménagement forestier (TSCAF)	<ul style="list-style-type: none"> • Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent • Fédération des groupements forestiers du Bas-Saint-Laurent • 2 représentants d'ouvriers forestiers 	Suivre les travaux de la TSCAF et participer à certaines rencontres de la Table menés par le Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent pour la mise en place du	3 à 5 rencontres par année		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) ²	Résultats obtenus (et appréciation)
	<ul style="list-style-type: none"> • Représentants d'entreprises en aménagement forestier • Élus municipaux • MFFP • MTESS-Secteur Emploi-Québec • ForêtCompétences 	projet pilote sur les types de rémunération pour les débroussaillieurs et le développement d'outils de formation adapté.			
16) Regroupement des associations forestières régionales	<u>10 associations forestières :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bas-laurentienne (01) • Saguenay-Lac-St-Jean (02) • Deux rives (03-12) • Vallée du St-Maurice (04) • Sud du Québec (05) • Abitibi-Témiscamingue (08) • Côte-Nord (09) • Gaspésie (11) • Lanaudière (14) • Table Forêt Laurentides (15) • ForêtCompétences 	Participation aux échanges sur divers dossiers communs et sur des partenariats éventuels pour certaines activités.	Au besoin		
17) Chantier sur la saisonnalité	<u>Représentants de 4 autres CSMO :</u> <ul style="list-style-type: none"> • AGRICarières • Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) • CSMO des pêches maritimes • HortiCompétences • Forêtcompétences 	<p>Mené par le CQRHT</p> <p>Documenter les conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers.</p> <p>Balisage en termes de regroupements d'employeurs à l'international (principalement en France et en Belgique).</p> <p>Assurer un suivi des actions découlant des rapports régionaux et national des Tables de concertation sur l'emploi saisonnier.</p>	3 à 5 rencontres par année		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) ²	Résultats obtenus (et appréciation)
18) Rencontres statutaires entre la CPMT et les gestionnaires de CSMO	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionnaires des 29 CSMO • Représentants de la CPMT 	<p>Organisé par la présidente de la CPMT</p> <p>Échange d'informations importantes sur les projets des CSMO ou de la CPMT, suivi de la mise à jour de la politique d'intervention sectorielle, création de projets intersectoriels, etc.</p>	5 à 10 rencontres par année		
19) Comité de concertation en formation continue	<ul style="list-style-type: none"> • CPMT • Emploi-Québec • ForêtCompétences • CSMO – Services automobiles • Formabois • CSMO – Communications graphiques • Camo-Route • Perform • Bureau de coopération interuniversitaire • Association canadienne d'éducation des adultes des universités de langue française • Fédération des cégeps • Fédération des centres de services scolaires • Formation Québec en réseau 	<p>Organisé par la CPMT</p> <p>Maximisation du plein potentiel de développement des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre du Québec.</p>	5 rencontres par année		
20) Comité du Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre (SISMO)	<p>Représentants de 7 autres CSMO :</p> <ul style="list-style-type: none"> • AGRICarières • Coeffiscience • CQRHT • CSMO industries portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine • CSMO textile • HortiCompétences • Perform 	<p>Collaboration à l'orientation des travaux du Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre, dédié à l'information sur le marché du travail (IMT) pour un groupe de comités sectoriels participants.</p>	1 rencontre par année		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) ²	Résultats obtenus (et appréciation)
	<p><u>Autres représentants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Emploi-Québec/CPMT • 1 professionnel attiré au mandat (de Coeffiscience) 				
21) Collectif pour une forêt durable	<ul style="list-style-type: none"> • CIFQ • FQCF • Entreprises • Formabois • Forêtcompétences • MFFP • Associations forestières • Plus d'une soixantaine d'organismes, entreprises et associations 	Collaboration aux travaux d'un comité de partenaires ayant tous pour objectif de valoriser le secteur forestier et de développer la campagne nationale de promotion <i>Une forêt de possibilités</i> visant à améliorer la perception de la population envers le secteur forestier.	2 rencontres par année		
22) Sous-comité Attractivité du secteur forestier (relève et main-d'œuvre) du Collectif pour une forêt durable	<ul style="list-style-type: none"> • CIFQ • MFFP • Université Laval • Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue • Table Forêt Laurentides • Unifor • ForêtCompétences 	Participation au sous-comité créé par le <i>Collectif pour une forêt durable</i> dans le but de conseiller l'équipe du CIFQ dans l'élaboration et la validation de contenus concernant les aspects attrayants du secteur forestier pour lesquels les jeunes accordent une importance dans leur choix de carrière.	3 rencontres par année		

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 ¹ ou métiers ²	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 Inscrire R – N – P ³	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁴	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Activité 1. Effectuer la promotion des normes professionnelles du secteur forestier, du PAMT, de la RCMO, de la formation continue ainsi que des services de Forêt Compétences auprès des entreprises du secteur	<u>Métiers visés :</u>	Cibles ententes PAMT : (diminution prévue cette année avec la situation de pandémie)			Une nouvelle demande devra être déposée à la DDCIS pour la reconduction du poste de coordonnateur de la formation/ frais inhérents pour 2021-2022 Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS Une demande de financement pour la promotion des normes					
	1. Ouvrier sylvicole – débroussaillieur	10 ententes		10						
	2. Abatteur manuel	2 ententes		2						
	3. Opérateur de machines utilisées en récolte du bois	10 ententes		10						
	4. Opérateur de machines utilisées en voirie forestière	2 ententes		2						
• Élaboration de contenu promotionnel et publicitaire (réseaux sociaux, infolettre, publicités, communiqués de presse, etc.).	• 20 publications sur les réseaux sociaux, l'infolettre, dans des revues spécialisées, blogue, etc.									
• Présence à des événements virtuels regroupant des entreprises du secteur.	• 2 événements virtuels de partenaires en aménagement forestier									

¹ Activités possibles : promotion générale des normes, formation des compagnes et compagnons, autre projet intégrant les normes

² Indiquer la cible globale par métier seulement

³ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

⁴ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, MEES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, etc.

Activités ¹ ou métiers ²	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 Inscrire R – N - P ³	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁴	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
	<ul style="list-style-type: none"> Rencontre régionale avec des entreprises et/ou le réseau d'Emploi-Québec pour assurer un meilleur arrimage. 	<ul style="list-style-type: none"> 1 rencontre virtuelle 			professionnelles fut déposée au FDRCMO (<i>en attente</i>)					
Activité 2. Diffuser des formations de compagnons pour les métiers manuels et mécanisés	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite des projets Promotion et diffusion des formations de compagnons pour les métiers manuels et mécanisés. Intégration d'une section sur l'utilisation des nouveaux outils du PAMT dans le contenu de la nouvelle formation de compagnons en ligne pour les métiers mécanisés. 	<ul style="list-style-type: none"> 1 groupe de formation de compagnons pour les métiers manuels. 	1	6	<u>Manuels</u> : 70 531 \$ du FDRCMO (14 décembre 2020 au 13 décembre 2022)					
		<ul style="list-style-type: none"> Lancement et diffusion de la nouvelle formation de compagnons en ligne pour les métiers mécanisés auprès d'au moins 3 compagnons. 		3	<u>Mécanisés</u> : 45 299 \$ sur 2 ans au FDRCMO (10 décembre 2019 au 9 décembre 2021)					
Activité 3. Gérer le service de RCMO pour les 4 normes professionnelles du secteur forestier	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite du projet Coordination des inscriptions des candidats, des évaluations et des demandes de certification (<i>diminution prévue cette année avec la situation de pandémie</i>). 	<u>Cibles de candidats évalués</u> : - Débroussaillage : 0 - Abattage manuel : 0 - Récolte du bois : 2 - Voirie forestière : 1		0 0 2 1	32 560 \$ du FDRCMO pour la RCMO des 4 normes (14 juin 2019 au 13 juin 2021)					

3.1.3 : Développement ou mise à jour d'une norme professionnelle

Métiers	N, M ou P ¹	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux ² ainsi que les échéanciers prévus)	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrite R – N – P ³	Travaux réalisés (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁴
Opérateur de machines utilisées en récolte du bois	P	<ul style="list-style-type: none"> Lancement et promotion des nouveaux outils PAMT auprès des partenaires et des entreprises. 	47 133 \$ du FDRCMO pour la révision des outils PAMT de la norme professionnelle (27 juin 2017 au 26 juin 2021)			

¹ N = Nouvelle norme; M = Mise à jour; P = Poursuite des travaux déjà entrepris.

² Nature des travaux : étude de pertinence, analyse de profession, élaboration et validation du profil de compétences, élaboration de la norme, consensus sectoriel, stratégies de développement et de reconnaissance des compétences.

³ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

⁴ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, MEES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, etc.

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 Inscrire R – N – P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Activité 1. Développer une offre de formation sur mesure pour répondre aux besoins des ouvriers et des aides-ouvriers en production de plants forestiers	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux • Élaboration d'outils de suivi des apprentissages • Adaptation d'une formation de formateur en ligne. • Développement d'une offre de formation sur mesure. • Collaboration avec les partenaires du secteur de la production de plants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Outils d'apprentissage disponible • Formation de formateur en ligne adaptée pour faciliter l'utilisation des outils et offrir des stratégies pour l'apprentissage. • Plan de formation sur mesure élaboré et développement de contenus de formation en cours de réalisation. 			Une demande de subvention devra être déposée au FDRCMO Revenus autonomes						

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Cochez la case si le développement, l'adaptation ou la mise à jour du contenu du programme de formation continu a été complété dans l'année.

³ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'Emploi, MEES ou établissement d'enseignement, grappe industrielle, créneau d'excellence, association sectorielle, etc.

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 Inscrite R – N – P 1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Activité 2. Réaliser un programme COUD (formation de courte durée avec stage en entreprise) pour le DEP en <i>Aménagement de la forêt</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux de développement • Participation à l'adaptation du programme pour permettre d'offrir près de 50 % du contenu en entreprise, promotion et réalisation d'une première cohorte. • En collaboration avec le CFP Harricana et plusieurs entreprises forestières en Abitibi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres avec les partenaires impliqués dans le projet. • Diffusion de la formation à une cohorte de 12 étudiants au DEP en <i>Aménagement de la forêt</i> formés en partie en entreprise. 	8	12	247 866 \$ du FDRCMO pour le programme COUD (17 septembre 2020 au 16 septembre 2023)						
Activité 3. Diffuser des formations pratiques d'intégration en emploi pour opérateurs en récolte de bois	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du projet • Promotion du projet auprès des entreprises du secteur. • Diffusion de formations pratiques d'intégration en emploi pour des finissants du DEP en <i>Abattage et façonnage des bois</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 opérateurs formés en récolte du bois. 	3	6	549 725 \$ du FDRCMO pour la diffusion de la formation (1 ^{er} juillet 2018 au 30 juin 2021) Une nouvelle demande au FDRCMO devra être déposée						

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 Inscrite R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Activité 4. Diffuser une formation pratique d'intégration en emploi en voirie forestière	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du projet • Promotion du projet auprès des entreprises du secteur. • Diffusion d'une formation pratique d'intégration en emploi pour des opérateurs sortant du DEP en <i>Voirie forestière</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 opérateurs formés en voirie forestière. 	3	6	379 745 \$ du FDRCMO pour la diffusion de la formation <i>(5 mai 2020 au 4 mai 2022)</i>						
Activité 5. Diffuser la formation pour la main-d'œuvre en forêt privée	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du projet • Promotion du projet auprès des entreprises du secteur. • Diffusion d'une formation en vente et marketing. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 travailleurs formés en vente et marketing. 	2	10	<u>Vente et marketing</u> : 30 117 \$ du FDRCMO <i>(4 déc. 2018 au 3 déc. 2021)</i>						
Activité 6. Diffuser la formation en GRH adaptée au secteur forestier	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du projet • Promotion du projet auprès des entreprises du secteur. • Diffusion d'une formation en GRH adaptée au secteur forestier, destinée au personnel de gestion/supervision. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 travailleurs formés 	3	15	93 486\$ du FDRCMO <i>(8 janvier 2020 au 7 janvier 2022)</i>						

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 Inscrite R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Activité 7. Développer et diffuser une formation en mesurage et gestion des volumes des bois	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un contenu de formation visant le développement des compétences et l'intégration des nouvelles technologies chez les mesureurs de bois. • Diffusion de la formation en entreprise sous forme d'un projet pilote. • En étroite collaboration avec l'école de foresterie Duchesnay. 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 travailleurs formés 	4	13	Demande de 167 703\$ déposée au FDRCMO (en analyse)						

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 Inscrire R – N – P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Activité 1. Faciliter l'intégration des clientèles sous représentées sur le marché du travail dans le secteur forestier	<ul style="list-style-type: none"> • Principales clientèles sous-représentées : autochtones, femmes, jeunes, personnes handicapées, travailleurs expérimentés, personnes judiciarisées, immigrants. • Facilitation de l'intégration par la diffusion d'information, par la mise en place d'un projet pilote ou par l'obtention de financement pour soutenir les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion d'information pour sensibiliser les entreprises du secteur à l'intégration des clientèles sous-représentées, en collaboration avec les comités consultatifs. • Analyse des besoins et défis du marché du travail en la matière par le biais de la réalisation du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Exemples de collaborations : Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), grappe industrielle, créneau d'excellence, association sectorielle, centre de formation professionnelle, etc.

³ 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 Inscrire R – N - P	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Activité 2. Rendre disponible des outils pour améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif des outils visés : aide au recrutement et à l'intégration des nouveaux travailleurs, transfert des connaissances. • Recherche d'outils existants, notamment auprès d'autres CSMO, et adaptation au besoin selon les spécificités du secteur forestier. • Diffusion du <i>Guide de GRH pour les entreprises du secteur de l'aménagement forestier.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'une section du site Web dédiée aux outils RH. • Promotion via les médias sociaux, le site Web, l'infolettre. • Promotion lors du colloque annuel auprès des membres de FORÊTCOMPÉTENCES. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
Activité 3. Diffuser un guide de préparation d'un plan de lutte contre les pandémies (COVID-19)	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion et mise à jour, au besoin, du guide de préparation d'un plan de lutte contre les pandémies (COVID-19). • En collaboration avec Formabois. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion du guide de préparation d'un plan de lutte contre les pandémies (COVID-19). • Diffusion des mises à jour via les médias sociaux, le site Web, l'infolettre. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
Activité 4. Diffuser le <i>Carnet de dépenses du travailleur forestier</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion du carnet auprès des entreprises et des travailleurs du secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation du carnet dans un format Excel pour faciliter son utilisation. • Capsule vidéo sur l'objectif du carnet et son utilisation. • Augmentation du nombre de carnets distribués ou téléchargés. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				

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 ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
DOCUMENTATION							
Activité 1. Réalisation du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux • Récolte des données et analyse des résultats. • Production et publication du rapport. • Campagne de diffusion des résultats auprès de tous nos partenaires, entreprises, réseau de l'éducation et d'Emploi Québec. • En partenariat avec deux chaires de recherche de l'Université Laval pour la réalisation du diagnostic. • En collaboration avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ). 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de l'enquête auprès des entreprises et de la cueillette de données secondaires. • Rencontres du comité de travail, selon les besoins. • Production du rapport (la publication est prévue d'ici la fin de l'exercice 2021-2022). • Diffusion des résultats en 2021-2022, qui se poursuivra également dans l'année suivante. 	50 000\$ de la DDCIS (28 août 2020 au 30 juin 2021)				
Activité 2. Réalisation du portrait des entrepreneurs forestiers	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux • Réalisation d'un portrait des entrepreneurs forestiers en récolte, en voirie et en transport forestiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de l'enquête auprès des entrepreneurs forestiers et de la cueillette de données secondaires. 	35 822\$ de la DDCIS (28 août 2020 au 30 juin 2021)				

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Exemples de collaboration : entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, CRPMT, CC, grappe industrielle, créneau d'excellence, association sectorielle.

³ Exemples de diffusion: entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, CRPMT, CC, MEES, MIDI, MEI, association sectorielle.

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 - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
	<p>forestier.</p> <ul style="list-style-type: none"> En partenariat avec deux chaires de recherche de l'Université Laval pour la réalisation du diagnostic, ainsi que le CSMO Camo-Route. En collaboration avec le groupe de travail sur l'entrepreneuriat forestier. 	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres du comité de travail, selon les besoins. Production du rapport (la publication est prévue d'ici la fin de l'exercice 2021-2022). Diffusion des résultats en 2021-2022, qui se poursuivra également dans l'année suivante. 					
Activité 1. Effectuer la planification stratégique du CSMO 2022-2026	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation de la planification stratégique. En collaboration avec un comité de travail formé d'administrateurs. Firme mandatée pour soutenir le conseil d'administration dans la réalisation de la planification stratégique. 	<ul style="list-style-type: none"> Planification stratégique réalisée afin de cibler les projets porteurs de ForêtCompétences pour les 4 prochaines années. 	30 000\$ de la DDCIS (Une demande pourrait être déposée)				
Activité 3. Documenter les conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers	<ul style="list-style-type: none"> Collaborer à la réalisation d'un projet de recherche-action afin de mieux définir les conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers réussis. Balisage en termes de regroupements d'employeurs à l'international (principalement en France et en Belgique). Projet intersectoriel en collaboration avec le Chantier sur la saisonnalité. 	<ul style="list-style-type: none"> Production de fiches synthèses et d'analyses de cas. Recommandations pour favoriser les initiatives de maillages dans les emplois saisonniers. 	114 591\$ du MTESS (projet coordonné par le CQRHT)				

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 - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Activité 4. Effectuer un suivi périodique de l'évolution d'indicateurs du secteur et les diffuser sous forme de tableau de bord	<ul style="list-style-type: none"> Recueil et analyse de données sur le marché du travail, notamment grâce à la collaboration avec le SISMO (service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre) pour l'acquisition, le traitement et le suivi de statistiques. Recueil et analyse d'autres données du secteur. Élaboration du tableau de bord. 	<ul style="list-style-type: none"> Obtention de données utiles pour mieux comprendre le secteur. Réalisation du tableau de bord en collaboration avec le graphiste. Diffusion du tableau de bord auprès de l'ensemble des partenaires de FORÊTCOMPÉTENCES. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
Activité 5. Estimer l'expansion du marché du travail dans le secteur de l'aménagement forestier	<ul style="list-style-type: none"> Estimation à court, moyen et long terme. Description des événements susceptibles d'influencer l'expansion du marché du travail en aménagement forestier. 	<ul style="list-style-type: none"> Perspectives sectorielles dans le secteur de l'aménagement forestier produites et disponibles pour diffusion. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
PLANIFICATION DE LA RELÈVE							
Activité 6. Soutenir les activités régionales <i>Viens vivre la forêt</i>	<ul style="list-style-type: none"> Promotion du secteur forestier auprès des personnes en situation de choix de carrière. Ateliers pratiques offerts dans les différentes régions où l'activité se déroule. En collaboration avec les associations forestières. 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation de l'activité <i>Viens vivre la forêt</i> par les partenaires vers une formule 2.0, pour tenir compte du contexte particulier de pandémie. Information et sensibilisation auprès de personnes en situation de choix de carrière d'au moins 2 régions. 	Budget de 20 500 \$ du MFFP				

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 – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Activité 7. Soutenir les activités régionales <i>Camp forêt des profs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ateliers s'adressant aux enseignants ou aux conseillers d'orientation afin de bien les informer des opportunités de carrière qu'offre le secteur forestier. • En collaboration avec les associations forestières. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien pour la réalisation d'un <i>camp forêt des profs</i> dans 2 régions participantes. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
Activité 8. Promouvoir les métiers forestiers via différentes plateformes	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion de publications en lien avec les métiers forestiers sur les réseaux sociaux. • Rédaction d'un article dans des publications spécialisées s'adressant aux conseillers d'orientation. • Diffusion d'outils promotionnels, notamment la pochette sur les métiers de l'aménagement forestier de ForêtCompétences. • Refonte du site touchedu Bois.ca pour promouvoir les métiers forestiers, en collaboration avec les associations forestières, Formabois et le MFFP. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 publications en lien avec les métiers forestiers sur les réseaux sociaux. • 1 article publié s'adressant aux conseillers d'orientation. • Diffusion de la pochette sur les métiers. • Partage des capsules vidéo sur les métiers forestiers les plus pertinentes faites par des partenaires. • Participation à la refonte du site touchedu Bois.ca et promotion auprès de la clientèle visée. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS Revenus autonomes				

Améliorer la visibilité de FORÊTCOMPÉTENCES

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 ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations	Diffusion (préciser)
Activité 1. Mettre en œuvre un plan de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement du plan de communication. • Développement d'un lien de communication avec les entrepreneurs forestiers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de personnes qui aiment notre page Facebook et LinkedIn. • Augmentation du nombre de membres. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS Revenus autonomes				
Activité 2. Réaliser la refonte du site Web de Forêt Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux • Révision du contenu actuel. • Création d'un blogue et d'une section RH. • Refonte du visuel et de la plateforme en collaboration avec le graphiste et adaptation pour la consultation sur les tablettes et les cellulaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenu actuel mis à jour. • Nouveau contenu élaboré pour les nouvelles sections. • Lancement du nouveau site Web d'ici la fin de l'exercice 2021-2022. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS Revenus autonomes				
Activité 3. Tenir un colloque annuel pour les membres de Forêt Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation et tenue de l'événement. • Présentation du rapport annuel de l'organisme. • Diffusion d'autres informations pertinentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Information auprès d'environ 120 participants (membres entreprises, membres de soutien, membres actifs, membres d'office et autres). 	Revenus autonomes				

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

Annexe 1 - 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