

PLAN D'ACTION

2022-2023

FORÊTCOMPÉTENCES

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

31 janvier 2022

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 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. 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 5 914 entreprises (SCIAN 113 et 1153) en juin 2021, dont 4 309 sans employés. Parmi les 1 605 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 2020, on comptait 8 656 emplois et 1 465 travailleurs autonomes. Pour la même année, au maximum de l'emploi (juillet 2020), on comptait même jusqu'à 11 107 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. Cette réalité est d'autant plus d'actualité avec la situation généralisée de pénurie de main-d'œuvre qui prévaut au Québec.
- 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 est âgée de 55 ans et plus vs 21 % pour l'ensemble du Québec).

- Déficits importants à différents niveaux, notamment : mesureurs de bois, technologues forestiers, manque de relève entrepreneuriale, 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 toujours en cours de révision, notamment pour répondre à la problématique d'adéquation 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.
- 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, ce qui amène un besoin de développer de la formation continue pour cette main-d'œuvre.
- 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), AEP en *Coupes partielles mécanisées* (en analyse).

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 ont 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 ont souvent représenté un obstacle puisqu'elles ne sont pas adaptées à la réalité du secteur. En ce sens, la nouvelle mesure permettant de faire appel aux services d'un compagnon indépendant, qui agit dans plus d'une entreprise, est prometteuse.

Brève analyse des tendances au sein du secteur pour le Québec

L'industrie de l'aménagement forestier – qui se décline en travaux commerciaux et non commerciaux – n'évolue pas en vase clos. Les **travaux commerciaux**, c'est-à-dire ceux reliés à la récolte de bois, sont principalement influencés par la demande en produits du bois. L'évolution des marchés des produits forestiers peut dépendre de plusieurs facteurs : conjoncture globale de l'économie (québécoise, canadienne et américaine), taux de change, prix des produits forestiers, compétition internationale, marché des constructions neuves, prix des produits de substitution (fibre recyclée par exemple) et autres facteurs liés au mode de vie (nouvelles technologies, etc.). Puisque les exportations vers les États-Unis présentent une part importante des exportations totales des produits du bois au Québec, notre marché suit généralement les mêmes tendances que celui-ci.

On assiste à une nouvelle flambée du prix du bois d'œuvre sur les marchés canadiens et américains, qui devrait se poursuivre pour les deux ou trois prochaines années. Toutefois, on ne s'attend pas à une augmentation aussi grande que l'année dernière, qui a été exceptionnelle. Cette nouvelle hausse des prix s'explique d'abord par la demande des Américains pour le bois d'œuvre, qui ne s'estompe pas. Les maisons continuent de se construire à un rythme effréné. La pandémie a également donné envie aux gens de déménager ou de réaménager leur espace de vie. Au Québec, la construction résidentielle se porte également très bien.

Outre la construction, qui bat des records, la baisse de production dans l'Ouest canadien explique également la hausse des prix, notamment en raison des inondations récentes. La principale cause est cependant la fin de la récupération du bois touché par l'épidémie du dendroctone du pin.

Différentes mesures du gouvernement du Québec et du Canada pour favoriser l'utilisation du bois et pour contribuer à la diminution des GES auront un impact sur le niveau de production. La Stratégie nationale de production de bois, élaborée par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) et rendue publique en décembre 2020, présente d'ailleurs des cibles ambitieuses en volume de bois récolté. À court terme, la cible est d'augmenter la récolte d'au moins 4 millions de mètres cubes de bois par année à partir de 2025. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée en forêt et en usine, ainsi que d'entrepreneurs de récolte mécanisée supplémentaires est assurément une condition de succès à la mise en œuvre de la Stratégie du gouvernement. Enfin, différentes mesures prévues dans la révision ciblée du régime forestier, annoncée en novembre 2020 par le MFFP, pourraient avoir un impact à la hausse sur le niveau de récolte annuelle : optimisation des processus de planification forestière (fournir annuellement aux détenteurs de droits forestiers une réserve de secteurs de récolte de 300 % des besoins annuels en volume de bois), amélioration de l'environnement d'affaires de l'industrie forestière (offrir plus de stabilité et de flexibilité dans la gestion des volumes de bois, accélérer la récolte préventive et limiter les pertes de bois en cas de feux, d'épidémies d'insectes, etc.).

De son côté, le marché des **travaux sylvicoles non commerciaux**, qui vise la remise en production et l'éducation de jeunes peuplements, est principalement influencé par les budgets annuels alloués à ces travaux. Ceux-ci dépendent des intentions gouvernementales en regard à l'intensification de l'aménagement forestier. La révision ciblée du régime forestier améliorera les processus de livraison des mesures de mise en valeur de la forêt privée, de façon à accroître l'exécution de travaux sylvicoles. En outre, le Québec contribuera à l'atteinte de l'engagement fédéral de planter 2 milliards d'arbres additionnels d'ici 2031. Le volet gouvernemental du programme permettra notamment de reboiser des superficies affectées par des perturbations naturelles et qui n'auraient pas pu être reboisées sans financement additionnel. Il vise aussi à mettre en terre des arbres sur des sites improductifs situés en forêts privées. Finalement, il permettra de pérenniser la production de plants au Québec, dans un contexte de changements climatiques. Le financement associé au programme permettra d'augmenter la production annuelle des pépinières publiques et privées du Québec de l'ordre de 5 à 10 %.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, on peut anticiper une croissance de l'emploi en aménagement forestier mais la rareté de main-d'œuvre qualifiée représente un obstacle majeur à l'expansion des investissements des entreprises du secteur. La pandémie n'a qu'accentué le besoin déjà présent de main-d'œuvre qualifiée. Les entreprises peinent à pourvoir les postes existants au sein de leur organisation.

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 (p. ex. pour les entrepreneurs forestiers et les opérateurs de machinerie forestière, pour la réalisation de travaux techniques, de planification et de supervision, pour le mesurage, 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.

Les démarches pour favoriser la venue d'une main-d'œuvre non traditionnelle comme les autochtones, les femmes et l'immigration feront certainement aussi partie des stratégies à développer pour assurer une relève au secteur.

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 fréquentés	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 maintenir	

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 à 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 (MEQ) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion stratégique des priorités sectorielles • Évaluation de la composition et de la représentativité du conseil d'administration pour la bonifier au besoin • Révision des règlements généraux 	5		

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	<p><u>Assemblée générale annuelle</u> : Composée des membres actifs (avec droit de vote) et des membres d'office.</p> <p><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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du rapport annuel et des états financiers vérifiés • Élection des administrateurs • Nomination du vérificateur externe des comptes • Ratification des changements aux règlements. <ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation des membres sur le rôle de ForêtCompétences dans le développement et la mise en valeur de la main-d'œuvre • Information sur les activités réalisées par ForêtCompétences au cours de l'année financière. 	1		
3) Comité de travail sur le colloque annuel	Composé d'administrateurs (à déterminer)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientations 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 de la DDCIS 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement et mise en place de formations adaptées à la suite de la réalisation du profil de compétences des ouvriers et des aides-ouvriers en production de plants forestiers • Validation des contenus et outils développés. 	Au besoin		
5) Comité de validation 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Validation du rapport 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)
	<ul style="list-style-type: none"> • Université Laval • CDRHPNQ 				
6) Comité de validation du portrait des entrepreneurs forestiers	<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 • CDRHPNQ • Camo-Route 	<ul style="list-style-type: none"> • Validation des travaux pour la réalisation du portrait des entrepreneurs forestiers, en collaboration avec le CSMO Camo-Route. • 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). • En collaboration étroite avec les deux chaires de recherche de la faculté de foresterie de l'Université Laval. 	Au besoin		
Instances et comités relevant d'autres partenaires					
7) Comité de travail sur la révision du DEP <i>Abattage et façonnage des bois</i>	<ul style="list-style-type: none"> • CFP de Mont Laurier • CFP de l'Estuaire • FQCF • MTESS • CNESST • Fédération des centres de services scolaires du Québec 	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration active à l'orientation des travaux de révision du programme du MEQ et validation des documents produits. • Il est prévu que le programme soit élaboré en 2021-2022 et que l'implantation facultative soit en 2022-2023. 	Inconnue		
8) Comité de travail pour l'élaboration d'une AEP en PFNL	<ul style="list-style-type: none"> • Fédération des centres de services scolaires du Québec • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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)
	<ul style="list-style-type: none"> • Développement économique et social Atikamek Nehirowisiw • Cercle des mycologues de Lanaudière et de la Mauricie • Association pour la commercialisation des PFNL • 3 représentants d'entreprises de PFNL 				
9) 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 • CFP Harricana • École forestière La Tuque • Fédération des centres de services scolaires du Québec • CIFQ • MFFP • 2 représentants d'entreprises de produits forestiers • 	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration active à l'orientation des travaux d'élaboration de l'AEP menés par l'École forestière Duchesnay (CS La Capitale) et validation des documents produits. 	Au besoin		
10) Comité de travail pour l'élaboration d'une AEP de spécialisation en coupe partielle mécanisée	Inconnue pour l'instant	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration active à l'orientation des travaux d'élaboration de l'AEP de spécialisation en coupe partielle mécanisée et validation des documents produits. 	Au besoin		
11) 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	1 à 2 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)
12) 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 • 3 représentants d'entreprises en aménagement forestier • Élus municipaux • MFFP Bas-Saint-Laurent • MTESS-Secteur Emploi-Québec 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux rencontres de la TSCAF, coordonnée par le Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent • Suivi des travaux de la Table en lien avec la mise en place du projet pilote sur les types de rémunération pour les ouvriers sylvicoles et le développement d'outils de formation adaptés. 	3 à 5 rencontres par année		
13) 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux échanges sur divers dossiers communs et sur des partenariats éventuels pour certaines activités de promotion des métiers forestiers. 	1 rencontre par année		
14) Chantier sur la saisonnalité	<u>Représentants de 5 autres CSMO :</u> <ul style="list-style-type: none"> • AGRICarières • Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) • CSMO des pêches maritimes • CSMO des services automobiles • HortiCompétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Mené par le CQRHT. • Documentation des conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers. • Balisage en termes de regroupements d'employeurs à l'international (principalement en France et en Belgique). • Assurer un suivi des actions découlant des rapports régionaux et national sur l'emploi saisonnier. 	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)
15) Rencontres statutaires entre la CPMT et les gestionnaires de CSMO	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionnaires des 29 CSMO • Représentants de la CPMT 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisée par la présidente de la CPMT. • 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. 	5 à 10 rencontres par année		
16) Réseau des CSMO	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionnaires des 29 CSMO 	<ul style="list-style-type: none"> • Communauté de pratique ayant pour but de faire du codéveloppement, d'échanger sur divers enjeux communs et de partager nos meilleures pratiques. 	3 à 6 rencontres par année		
17) Comité de concertation en formation continue	<ul style="list-style-type: none"> • CPMT • Emploi-Québec • ForêtCompétences • Camo-Route • CSMO – Services automobiles • CSMO – Communications graphiques • Formabois • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisé par la CPMT. • Maximisation du plein potentiel de développement des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre du Québec. 	5 rencontres par année		
18) Comité du Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre (SISMO)	<u>Représentants de 7 autres CSMO :</u> <ul style="list-style-type: none"> • AGRICarières • Coeffiscience • CQRHT 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	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)
	<ul style="list-style-type: none"> • CSMO industries portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine • CSMO textile • HortiCompétences • Perform <p><u>Autres représentants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Emploi-Québec/CPMT • 1 professionnel attiré au mandat (de Coeffiscience) 	(IMT) pour un groupe de comités sectoriels participants.			
19) Collectif pour une forêt durable	<ul style="list-style-type: none"> • CIFQ • FQCF • Entreprises • Formabois • MFFP • Associations forestières • Plus d'une soixantaine d'organismes, entreprises et associations partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 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		

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	Métiers visés :	Cibles ententes PAMT :								
	1. Ouvrier sylvicole – débroussailleur	25 ententes		25	Nouvelle demande à déposer à la DDCIS pour la reconduction du poste de coordonnateur de la formation/ frais inhérents pour 2022-2023					
	2. Abatteur manuel	5 ententes		5						
	3. Opérateur de machines utilisées en récolte du bois	30 ententes		30						
	4. Opérateur de machines utilisées en voirie forestière	14 ententes		14						
	• 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.			Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS Une demande de financement pour la promotion des normes professionnelles pourrait être déposée au FDRCMO au besoin					
• Présence à des événements regroupant des entreprises du secteur.	• 4 événements de partenaires en aménagement forestier.									
• Rencontre régionale avec des entreprises et/ou le réseau de Services Québec pour assurer un meilleur arrimage.	• Participation à la tournée virtuelle des CSMO. • Organisation d'une rencontre avec l'ensemble du réseau de Services Québec.									

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
Activité 2. Diffuser des formations de compagnons pour les métiers manuels et mécanisés	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite des projets en cours. 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. 	<u>Métiers manuels :</u> <ul style="list-style-type: none"> 1 groupe de formation de compagnons. 	2	6	Demande de 84 644\$ au FDRCMO pour la formation de compagnons pour les métiers manuels (<i>en analyse</i>)					
		<u>Métiers mécanisés :</u> <ul style="list-style-type: none"> Diffusion de la nouvelle formation de compagnons en ligne. 	3	3	Revenus autonomes					
Activité 3. Développer une formule de compagnon indépendant	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement et formation de nouveaux maîtres-compagnons. Développement d'un projet pilote pour tester la nouvelle approche du compagnon indépendant et création des outils adaptés. 	<ul style="list-style-type: none"> Création du projet pilote. Dépôt d'une demande de subvention. 			Une demande devra être déposée au FDRCMO					
Activité 4. Gérer le service de RCMO pour les 4 normes professionnelles du secteur forestier	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite du projet en cours. Coordination des inscriptions des candidats, des évaluations et des demandes de certification. 	<u>Cibles de candidats évalués :</u> <ul style="list-style-type: none"> Débroussaillage : 0 Abattage manuel : 0 Récolte du bois : 2 Voirie forestière : 1 		0 0 2 1	32 560 \$ du FDRCMO pour la RCMO dans les 4 normes (14 juin 2019 au 13 juin 2022)					

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 Inscrire 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 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 2022)			

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 Légende : R : Réalisé, N : Non réalisé, P : Partiellement réalisé	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 en cours. • Diffusion des outils d'apprentissage. • Diffusion de la formation de formateur en ligne. • Développement d'une formation sur mesure. • Collaboration avec les partenaires du secteur de la production de plants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation des outils d'apprentissage par les pépinières. • Utilisation de la formation de formateur en ligne pour faciliter l'utilisation des outils d'apprentissage et offrir des stratégies pour l'apprentissage. • Développement d'une formation sur mesure. 			Revenus autonomes Une demande de subvention devra être déposée au FDRCMO pour la formation sur mesure						
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"> • Finaliser la diffusion de la formation auprès de la 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 10 étudiants au DEP en <i>Aménagement de la forêt</i> formés en partie en entreprise. 	9	10	247 866 \$ du FDRCMO pour le programme COUD <i>(17 septembre 2020 au 16 septembre 2023)</i>						

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	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 3. Coordonner un second programme COUD pour le DEP en <i>Aménagement de la forêt</i> en contexte nordique	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation du DEP en <i>Aménagement de la forêt</i> au contexte nordique. Promotion et diffusion de la formation. En collaboration avec le CFP de la Baie James, l'École de foresterie de Duchesnay et 3 entreprises forestières de Chibougamau. 	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres avec les partenaires impliqués dans le projet. Diffusion de la formation à une cohorte de 13 étudiants au DEP en <i>Aménagement de la forêt</i> formés en partie en entreprise. 	3	13	360 928 \$ du FDRCMO pour le programme COUD (En analyse)						
Activité 4. Diffuser des formations pratiques d'intégration en emploi auprès d'opérateurs en récolte de bois	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite du projet en cours. Diffusion d'une formation pratique d'intégration en emploi à de nouveaux opérateurs en récolte de bois. 	<ul style="list-style-type: none"> 9 opérateurs formés en récolte de bois. 	3	9	720 920 \$ du FDRCMO pour la diffusion de la formation (26 mars 2021 au 25 mars 2023)						
Activité 5. Développer un programme de formation sur mesure en récolte du bois pour une clientèle autochtone	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration et diffusion d'une formation de 600h en récolte du bois adaptée au contexte autochtone. Collaboration avec le CFP du Pays-des-Bleuets et la Coopérative de travail Inter-Nations. 	<ul style="list-style-type: none"> Contenu de formation développé. Diffusion de la formation auprès de 7 participants membres de la communauté Attikamek. 	3	7	442 714 \$ du FDRCMO pour la diffusion de la formation (19 juillet 2021 au 18 juillet 2023)						

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	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 6. Diffuser une formation pratique d'intégration en emploi en voirie forestière	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du projet en cours. • Diffusion d'une formation pratique d'intégration en emploi à de nouveaux opérateurs en voirie forestière. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 opérateurs formés en voirie forestière. 	3	6	379 745 \$ du FDRCMO pour la diffusion de la formation (5 mai 2020 au 4 mai 2022)						
Activité 7. Diffuser la formation en GRH adaptée au secteur forestier avec coaching	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du projet en cours. • Diffusion d'une formation en GRH adaptée au secteur forestier, destinée au personnel de gestion/supervision. • Coaching maintenant disponible à la suite de la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 travailleurs formés. 	5	30	119 456\$ du FDRCMO (18 octobre 2021 au 17 octobre 2023)						
Activité 8. 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 initiale visant le développement des compétences des mesureurs de bois. • Diffusion de la formation de 615h en entreprise sous forme d'un projet pilote. • En étroite collaboration avec l'école de foresterie Duchesnay. 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 travailleurs formés 	3	8	Demande de 263 408\$ déposée au FDRCMO (17 décembre 2021 au 16 décembre 2023)						

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'informations, d'outils, de services ou de financements disponibles pour soutenir les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion d'informations pour sensibiliser les entreprises du secteur à l'intégration des clientèles sous-représentées, en collaboration avec les comités consultatifs, le CDRHPNQ ou le MIFI à titre d'exemples. • 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				
Activité 2. Rendre disponible des outils pour améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche d'outils existants, notamment auprès d'autres CSMO, et adaptation au besoin selon les spécificités du secteur forestier. • Diffusion des outils RH disponibles. • 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				

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 <small>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)</small>	État de réalisation <small>Inscrire R – N - P :</small>	Résultats obtenus <small>(et justification des écarts, s'il y a lieu)</small>	Collaborations ²	Diffusion ³ <small>(préciser)</small>
Activité 3. Diffuser le <i>Carnet de dépenses du travailleur forestier</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion du carnet auprès des entreprises et des travailleurs du secteur. • Diffusion d'une capsule vidéo réalisée en collaboration avec la Fédération des groupements forestiers du Bas-Saint-Laurent sur l'importance de déduire ses dépenses d'emplois auprès des travailleurs forestiers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vente du carnet dans son format papier traditionnel. • Téléchargement du carnet dans son nouveau format Excel pour rendre son utilisation plus polyvalente. • Diffusion de la capsule vidéo auprès des travailleurs forestiers. • Augmentation du nombre de carnets vendus 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. Diffusion du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux en cours. • Analyse des résultats. • Production et publication du rapport. • Campagne de diffusion des résultats auprès de nos différents partenaires, entreprises forestières, réseau de l'éducation et d'Emploi Québec. • En partenariat avec deux chaires de recherche de l'Université Laval pour la réalisation du diagnostic. 	<ul style="list-style-type: none"> • Production du rapport (la publication est prévue pour mars 2022). • Diffusion des résultats auprès de nos partenaires dans des événements, présentations virtuelles, etc. 	50 000\$ de la DDCIS (28 août 2020 au 31 mars 2022)				
Activité 2. Diffusion du portrait des entrepreneurs forestiers du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux en cours. • Réalisation d'un portrait des entrepreneurs forestiers en récolte, voirie, transport forestier et travaux sylvicoles. • En partenariat avec deux chaires de recherche de l'Université Laval pour la réalisation du portrait, ainsi que le CSMO Camo-Route. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de la cueillette de données secondaires et analyse des résultats. • Production du rapport. • Diffusion des résultats. 	35 822\$ de la DDCIS (28 août 2020 au 31 mars 2022)				

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)
Activité 3. Tenir un colloque virtuel sur la saisonnalité	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'un colloque portant sur l'emploi saisonnier pour présenter les résultats de l'étude sur les conditions de succès des maillages d'emplois. • Projet intersectoriel en collaboration avec le Chantier sur la saisonnalité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation et tenue du colloque virtuel sur l'emploi saisonnier. • Diffusion des recommandations pour favoriser les initiatives de maillages dans les emplois saisonniers. 	5 000\$ de l'entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS Revenus autonomes				
Activité 4. Effectuer un suivi périodique de l'évolution d'indicateurs du secteur et les diffuser	<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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtention de données utiles pour mieux comprendre le secteur. • Diffusion des données 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	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion du secteur forestier auprès des personnes en situation de choix de carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> • Information et sensibilisation auprès de personnes en situation de choix de carrière d'au moins 4 régions. 	Budget de 24 000 \$ du MFFP (demande en analyse)				

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)
<i>Viens vivre la forêt</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ateliers pratiques offerts dans les différentes régions où l'activité se déroule. • En collaboration avec les associations forestières. 						
Activité 7. 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'articles 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. • Promotion du site touchedubois.org pour faire connaître 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 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. • Promotion du site touchechedubois.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. Faire connaître ForêtCompétences, ses activités et son secteur sur les réseaux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Publications régulières sur les différents réseaux. • Développement d'un compte Instagram. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de personnes qui aiment notre page Facebook et LinkedIn. • Lancement du compte Instagram. • Augmentation du nombre de membres de ForêtCompétences. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
Activité 2. Lancement du nouveau site Web de ForêtCompétences	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux en cours. • 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. 	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS Revenus autonomes				
Activité 3. Tenir un colloque annuel pour les membres de ForêtCompétences	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation et tenue de l'événement. • Célébration du 25^e anniversaire du CSMO. • Présentation du rapport annuel de l'organisme. • Diffusion d'autres informations pertinentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation d'environ 120 partenaires (membres entreprises, membres de soutien, membres actifs, membres d'office et autres) à l'événement. 	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