

# **PLAN D'ACTION**

## **2020-2021**

**FORÊTCOMPÉTENCES**

**Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier**

**31 janvier 2020**

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 suivantes<sup>1</sup> :

---

**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.

---

<sup>1</sup> Voir en annexe 4 l'aide à la classification des activités selon les cinq orientations

## PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

### 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, travaux reliés à la récolte des arbres, de l'abattage jusqu'au chargement dans les camions de transport de bois. Il inclut également les travaux de planification et de gestion forestière ainsi que la production de plants forestiers en pépinières et la cueillette de produits forestiers non ligneux.

Selon le Registre des entreprises, le secteur comptait en décembre 2018 5 607 entreprises (SCIAN 113 et 1153), dont 4 032 sans employés. Parmi les 1 575 entreprises avec employés, 80 % avaient moins de 10 employés salariés. Ce secteur procure une importante source de revenus et d'emplois à l'économie du Québec. En 2018, le secteur a employé plus de 11 000 travailleurs, incluant les travailleurs autonomes. Le secteur de l'aménagement forestier est d'autant plus important lorsqu'on considère qu'il représente le premier maillon d'une chaîne de valeurs : lorsque les entreprises et entrepreneurs forestiers éprouvent de la difficulté à trouver des travailleurs pour effectuer les travaux en forêt, les usines de sciage et les papetières s'en trouvent directement affectées, impliquant d'énormes conséquences sur l'économie de nombreuses régions. D'ailleurs, l'industrie forestière constitue le principal moteur économique d'une municipalité sur cinq au Québec. De plus, certaines régions administratives présentent une dépendance relative au secteur forestier plus élevée que la moyenne provinciale. Mentionnons notamment le Nord-du-Québec, l'Abitibi-Témiscamingue, le Bas-Saint-Laurent et le Saguenay-Lac-Saint-Jean.

### Principales problématiques de main-d'œuvre

- La prévisibilité des travaux est insuffisante pour les travaux de récolte et pour la disponibilité des budgets de réalisation des travaux non commerciaux. Cela influence grandement la capacité du secteur à attirer et retenir de la main-d'œuvre et des entrepreneurs.
- Selon le diagnostic sectoriel 2015-2016 de FORÊTCOMPÉTENCES, le premier enjeu des entreprises en aménagement forestier était les conditions de travail des employés.
- Le secteur de l'aménagement forestier est caractérisé par le vieillessement de sa main-d'œuvre. On retrouve une proportion plus faible de jeunes travailleurs comparativement à l'ensemble des industries (9 % de 15 à 24 ans vs 15 %). Dans un contexte de grande rareté de main-d'œuvre, les entreprises du secteur doivent innover davantage pour retenir leur personnel qualifié et attirer de la nouvelle main-d'œuvre.
- Saisonnalité des emplois : la période d'activité associée à l'aménagement forestier est fortement tributaire des saisons. Pour conserver et recruter la main-d'œuvre, les entreprises doivent être en mesure d'assurer un certain nombre d'heures et de semaines travaillées à leurs employés pour leur permettre de se qualifier à l'assurance-emploi et

avoir suffisamment de semaines pour se rendre au début de la prochaine saison de travail. Pour ce faire, diverses stratégies doivent être mises en place par les entreprises.

- Développement des compétences – formation initiale :
  - 1) Il existe un déficit provincial de conducteurs de machines d'abattage d'arbres compétents en raison d'un problème d'adéquation formation-emploi. Les entreprises affirment que les finissants du DEP en *Abattage et façonnage des bois* manquent de formation pratique pour être intégrés à leurs équipes régulières. De plus, une mise à jour quant aux technologies utilisées au DEP doit être effectuée.
  - 2) Les étudiants des différents programmes de formation doivent être amenés plus rapidement en contexte réel de travail dans le cadre de leur formation (ex : stages en milieu de travail, initiation à la vie en camp forestier) afin d'être mieux préparés à leur intégration.
  - 3) Il n'existe aucune formation initiale spécifique à la production de plants forestiers en pépinière.
- Développement des compétences – formation continue :
  - 1) Les entreprises du secteur doivent composer avec une période d'activité restreinte où il est difficile d'insérer de la formation. La période d'arrêt constitue souvent la seule fenêtre d'opportunité pour la formation continue des travailleurs.
  - 2) 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 (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).

### Breve analyse des tendances au sein du secteur pour le Québec

Selon le diagnostic sectoriel 2015-2016, une hausse des travaux d'éclaircie commerciale mécanisée est à prévoir au cours des dix prochaines années. Le sous-secteur de la production de plants forestiers, qui a fait l'objet d'investissements gouvernementaux et qui doit également répondre aux besoins engendrés par l'épidémie de tordeuse des bourgeons de l'épinette, est aussi en croissance. Les autres activités devraient se maintenir, d'autant plus que la possibilité forestière pour la période 2018-2023 sera de 5 % supérieure à celle de 2015-2018. Toutefois, le conflit du bois d'œuvre avec les États-Unis et l'incertitude qu'il engendre apportent des défis à l'industrie forestière.

La rareté de la main-d'œuvre représente également un obstacle majeur à l'expansion des investissements des entreprises du secteur. Les entreprises peinent à pourvoir les postes existants au sein de leur organisation, occasionnant même, dans certains cas, des fermetures temporaires.

### Défis et enjeux liés aux priorités du comité

Pour répondre aux défis et enjeux de son secteur, FORÊTCOMPÉTENCES doit avoir la liberté d'élaborer et de mettre en place des stratégies de développement de la main-d'œuvre qui correspondent à l'écosystème du travail propre à son secteur, avec ses particularités.

**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) <sup>1</sup>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Tous les comités de travail</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Tous les comités de travail</li> </ul>	À maintenir	
Exploitation forestière (SCIAN 1133) : • Récolte de bois caractérisé par un long cycle de croissance (dix ans ou plus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Tous les comités de travail</li> </ul>	À maintenir	
Activités de soutien à la foresterie (SCIAN 1153) : • Services de soutien essentiels à la production forestière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Tous les comités de travail</li> </ul>	À maintenir	

<sup>1</sup> 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.<sup>1</sup>

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) <sup>2</sup>	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Instances et comités relevant de FORÊTCOMPÉTENCES</b>					
1) Conseil d'administration	<p><b>14 administrateurs :</b></p> <p><b>Représentants patronaux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sièges à l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)</li> <li>• 2 sièges au Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)</li> <li>• 2 sièges à la Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)</li> <li>• 2 sièges à Groupements forestiers Québec (<i>anciennement RESAM</i>)</li> </ul> <p><b>Représentants syndicaux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sièges à la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)</li> <li>• 4 sièges à UNIFOR</li> </ul> <p><b>3 observateurs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 représentant d'Emploi-Québec/CPMT</li> <li>• 1 représentant du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP)</li> <li>• 1 représentant du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)</li> </ul>	Gestion stratégique des priorités sectorielles	4		

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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) <sup>2</sup>	Résultats obtenus (et appréciation)
2) Comité exécutif	<p><u>3 administrateurs</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le coprésident patronal</li> <li>• le coprésident syndical</li> <li>• le trésorier</li> </ul> <p><u>2 participants sans droit de vote</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la directrice générale</li> <li>• la représentante d'Emploi-Québec/CPMT</li> </ul>	Affaires courantes	Au besoin		
3) Assemblée générale	<p><u>Assemblée générale annuelle</u> :</p> <p>Composée des membres actifs (avec droit de vote) et des membres d'office.</p>	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		
	<p><u>Assemblée générale publique (colloque annuel)</u> :</p> <p>Le colloque de FORÊT COMPÉTENCES s'adresse aux membres actifs, aux membres entreprises, aux membres d'office et aux membres de soutien.</p>	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		
4) 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.	Au besoin		
5) Comité de travail sur la formation des ouvriers en production de plants forestiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 administrateur (FQCF)</li> <li>• 2 représentants de l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec</li> <li>• 2 représentants du MFFP (Direction générale de la production de semences et de plants forestiers)</li> <li>• Représentant d'Emploi-Québec/CPMT</li> </ul>	Mise en place de solutions adaptées afin de répondre aux besoins de formation des ouvriers en production de plants forestiers identifiés dans l' <i>Étude de pertinence sur l'élaboration d'une norme professionnelle pour le métier d'ouvrier en production de plants forestiers</i> .	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) <sup>2</sup>	Résultats obtenus (et appréciation)
6) Comité pour la validation des outils PAMT en récolte du bois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expert de métier</li> <li>• Représentant du CA</li> <li>• Consultant mandaté pour le projet</li> <li>• Représentant d'Emploi-Québec/CPMT</li> </ul>	Validation finale des outils révisés au terme des travaux en 2020-2021.	1		
7) Comité de travail du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Représentant de l'AETSQ</li> <li>• Représentant du CIFQ</li> <li>• Représentant de la FQCF</li> <li>• Représentant de Groupements forestiers Québec</li> <li>• Représentant de UNIFOR</li> <li>• Représentant du MFFP</li> <li>• Représentant de la DDCIS</li> </ul>	Orientation et validation des travaux pour la réalisation du nouveau diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.	Au besoin		
8) 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"> <li>• Associations forestières régionales</li> <li>• Cégeps</li> <li>• Centres de formation professionnelle</li> <li>• Université</li> <li>• Pépinières forestières</li> <li>• Entreprises forestières</li> <li>• Créneau Ecoconstruction</li> <li>• SOPFEU et SOPFIM</li> </ul>	Soutien à l'organisation, à la planification et à la tenue de l'activité.	3 rencontres environ par région		
<b>Instances et comités relevant d'autres partenaires</b>					
9) 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 MEES et validation des documents produits.	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) <sup>2</sup>	Résultats obtenus (et appréciation)
10) Conseil d'administration de For Excel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desjardins</li> <li>• CFP en transport de Charlesbourg</li> <li>• Rébec</li> <li>• Coopérative forestière Girardville</li> </ul>	Participation à la validation de l'offre de formation pour s'assurer qu'elle réponde à l'ensemble du secteur.	1 à 4 rencontres par année		
11) Groupe de travail sur l'entrepreneuriat forestier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIFQ</li> <li>• FQCF</li> <li>• 6 représentants de l'industrie forestière</li> <li>• Centre spécialisé en entrepreneuriat multi-ressources (CEMR)</li> <li>• Université Laval (FORAC)</li> <li>• FP-Innovations</li> <li>• MFFP (observateur)</li> </ul>	Participation aux échanges sur divers dossiers communs et sur des partenariats éventuels pour certaines activités.	2 à 4 rencontres par année		
12) Comité sur la formation de la main-d'œuvre en forêt privée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupements Forestiers Québec</li> <li>• Représentants de différents groupements forestiers</li> </ul>	Collaboration à l'identification des besoins de formation de la main-d'œuvre en forêt privée.	1 à 3 rencontres par année		
13) Comité du Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre (SISMO)	<p><u>Représentants de 7 autres CSMO :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGRICarières</li> <li>• Coeffiscience</li> <li>• CQRHT</li> <li>• CSMO industries portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine</li> <li>• CSMO textile</li> <li>• HortiCompétences</li> <li>• Perform</li> </ul> <p><u>Autres représentants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Emploi-Québec/CPMT</li> <li>• 1 professionnel attitré au mandat (de Coeffiscience)</li> </ul>	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.	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) <sup>2</sup>	Résultats obtenus (et appréciation)
14) Chantier sur la saisonnalité	<u>Représentants de 4 autres CSMO :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGRICarières</li> <li>• Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)</li> <li>• CSMO des pêches maritimes</li> <li>• HortiCompétences</li> </ul>	Maintien des contacts et des échanges d'informations initiés par la mise en place du Chantier sur la saisonnalité pour parvenir à un développement durable de l'emploi saisonnier.	Au besoin		
15) Rencontres des gestionnaires de CSMO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionnaires des 29 CSMO</li> <li>• Représentants de la CPMT</li> </ul>	Participation aux échanges sur des problématiques de gestion et les projets des comités sectoriels de main-d'œuvre.	4		
16) Table sectorielle de main-d'œuvre forestière Côte-Nord	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CRPMT Côte-Nord</li> <li>• MFFP</li> <li>• Commission locale des Premières Nations (CLPN)</li> <li>• Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations (CDRHPNQ)</li> <li>• 4 à 5 entreprises</li> <li>• Camo Route</li> <li>• Formabois</li> <li>• Association forestière Côte-Nord</li> <li>• Coopérative forestière la Nord-Côtière</li> <li>• Services Québec</li> <li>• Cégep de Baie-Comeau</li> <li>• CFP Forestville</li> <li>• Commission scolaire du Fer</li> <li>• Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI)</li> <li>• Conseil central Côte-Nord</li> </ul>	<p>Collaboration à la mise en place de solutions aux problématiques de main-d'œuvre dans la région de la Côte-Nord de façon concertée.</p> <p>Une initiative du conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Côte-Nord.</p>	1 à 3 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) <sup>2</sup>	Résultats obtenus (et appréciation)
17) Table des directeurs de centres de formation professionnelle (CFP) offrant des programmes en foresterie	<u>8 CFP :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CFPRO (01)</li> <li>• Pays-des-Bleuets (02)</li> <li>• École de foresterie et de technologie du bois de Duchesnay (03)</li> <li>• École forestière de La Tuque (04)</li> <li>• Le Granit (05)</li> <li>• Harricana (08)</li> <li>• L'Estuaire (09)</li> <li>• Mont-Laurier (15)</li> </ul>	Participation aux échanges sur divers dossiers communs et sur des partenariats éventuels pour certaines activités.	1 rencontre par année		
18) Regroupement des associations forestières régionales	<u>10 associations forestières :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bas-laurentienne (01)</li> <li>• Saguenay-Lac-St-Jean (02)</li> <li>• Deux rives (03-12)</li> <li>• Vallée du St-Maurice (04)</li> <li>• Sud du Québec (05)</li> <li>• Abitibi-Témiscamingue (08)</li> <li>• Côte-Nord (09)</li> <li>• Gaspésie (11)</li> <li>• Lanaudière (14)</li> <li>• Table Forêt Laurentides (15)</li> </ul>	Participation aux échanges sur divers dossiers communs et sur des partenariats éventuels pour certaines activités.	1 rencontre 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 <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup>	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)		Budget  (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrite R – N – P <sup>3</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
<b>Activité 1.</b> 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	<b>Métiers visés :</b>	<b>Cibles ententes PAMT :</b>			49 325 \$ du FDRCMO pour la promotion des normes (22 mai 2018 au 21 mai 2020) Une nouvelle demande devra être déposée pour 2020-2021					
	1. Ouvrier sylvicole – débroussailleur	25 ententes		25						
	2. Abatteur manuel	6 ententes		6						
	3. Opérateur de machines utilisées en récolte du bois	34 ententes		34						
	4. Opérateur de machines utilisées en voirie forestière	10 ententes		10						
	• Élaboration de contenu promotionnel et publicitaire (réseaux sociaux, infolettre, publicités, etc.).	• 16 publications sur les réseaux sociaux, via l'infolettre de FORÊTCOMPÉTENCES, dans des revues forestières, etc.			Une nouvelle demande devra être déposée à la DDCIS pour la reconduction du poste de coordonnateur de la formation/ frais inhérents pour 2020-2021					
• Tenue du kiosque et diffusion d'outils promotionnels lors d'événements regroupant des entreprises du secteur.	• 12 événements de partenaires en aménagement forestier.									
• Rencontres régionales avec des entreprises et/ou le réseau d'Emploi-Québec.	• 2 rencontres dans des régions forestières.									

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

<sup>2</sup> Indiquer la cible globale par métier seulement

<sup>3</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

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

Activités <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup>	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 <sup>3</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
<b>Activité 2.</b> Diffuser des formations de compagnons pour les métiers manuels et mécanisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promotion et diffusion des formations de compagnons pour les métiers manuels et mécanisés.</li> <li>Intégration d'une section sur l'utilisation des nouveaux outils du PAMT dans le contenu de la formation pour les métiers mécanisés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 groupe de formation de compagnons pour les métiers manuels.</li> </ul>	1	6	<u>Manuels</u> : 70 319 \$ sur 2 ans au FDRCMO (10 décembre 2019 au 9 décembre 2021)					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1 groupe de formation de compagnons pour les métiers mécanisés.</li> </ul>	1	6	<u>Mécanisés</u> : 45 299 \$ sur 2 ans au FDRCMO (10 décembre 2019 au 9 décembre 2021)					
<b>Activité 3.</b> Gérer le service de RCMO pour les 4 normes professionnelles du secteur forestier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordination des inscriptions des candidats, des évaluations et des demandes de certification.</li> </ul>	<u>Cibles de candidats évalués</u> : - Débroussaillage : 0 - Abattage manuel : 0 - Récolte du bois : 8 - Voirie forestière : 3		0 0 8 3	32 560 \$ du FDRCMO pour la RCMO des 4 normes (14 juin 2019 au 15 juin 2021)					

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

Métiers	N, M ou P <sup>1</sup>	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux <sup>2</sup> 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 <sup>3</sup>	Travaux réalisés (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>
Opérateur de machines utilisées en récolte du bois	P	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite des travaux pour terminer la révision des outils du PAMT pour la norme professionnelle en récolte du bois (carnet d'apprentissage et guide du compagnon).</li> <li>• Lancement des outils.</li> </ul>	47 133 \$ du FDRCMO pour la révision des outils PAMT de la norme professionnelle (27 juin 2017 au 26 juin 2020)			

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

<sup>4</sup> 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 <sup>1</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Activité 1.</b> Développer une offre de formation sur mesure pour répondre aux besoins des ouvriers en production de plants forestiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration d'un profil de compétences, d'outils de suivi des apprentissages et développement d'une offre de formation sur mesure pour les ouvriers en production de plants forestiers.</li> <li>Collaboration avec les partenaires du secteur de la production de plants (Office des producteurs de plants forestiers du Québec, Direction générale de la production de semences et de plants forestiers du MFFP).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profil de compétences de l'ouvrier sylvicole élaboré à l'aide d'un consultant.</li> <li>Élaboration d'outils d'apprentissage.</li> <li>Offre de formation disponible en collaboration notamment avec les institutions d'enseignement.</li> </ul>			Une demande de subvention pour la réalisation du profil de compétences devra être déposée auprès de la DDCIS						

<sup>1</sup> R : réalisé    N : non réalisé    P : partiellement réalisé.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Activité 2.</b> Favoriser le lien entre les institutions d'enseignement et le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentation des initiatives des établissements d'enseignement en matière d'initiation des étudiants à la réalité du marché du travail et au contexte forestier.</li> <li>Collaboration avec les partenaires des différents niveaux d'enseignement offrant des programmes en foresterie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Échanges avec des établissements d'enseignement offrant des programmes en foresterie afin de convenir de moyens pour que les étudiants soient initiés plus rapidement et plus activement à la réalité du marché du travail.</li> </ul>			Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS						
<b>Activité 3.</b> Évaluer la faisabilité d'offrir les différents DEP en foresterie en entreprise, via le projet COUD (formation de courte durée avec stage en entreprise) du FDRCMO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation de la possibilité d'offrir les DEP en entreprise, en collaboration avec les centres de formation professionnelle du secteur forestier.</li> <li>Le cas échéant, adaptation des formations ciblées pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises du secteur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencontres avec les partenaires impliqués dans le projet.</li> <li>Dépôt d'une demande de financement pour un projet COUD pour former une 1<sup>re</sup> cohorte ou documentation des raisons pour lesquelles cela ne peut pas fonctionner, le cas échéant.</li> </ul>			Une demande de subvention devra être déposée au FDRCMO selon les besoins.						



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 <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Activité 4.</b> Diffuser des formations pratiques d'intégration en emploi pour opérateurs en récolte de bois.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion de formations pratiques d'intégration en emploi pour des finissants du DEP en <i>Abattage et façonnage des bois</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 opérateurs formés en récolte du bois.</li> </ul>		8	549 725 \$ du FDRCMO pour la diffusion de la formation (1 <sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2020)						
<b>Activité 5.</b> Diffuser une formation pratique d'intégration en emploi en voirie forestière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion d'une formation pratique d'intégration en emploi pour des opérateurs sortant du DEP en <i>Voirie forestière</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 opérateurs formés en voirie forestière.</li> </ul>		4	Une demande devra être déposée au FDRCMO.						
<b>Activité 6.</b> Diffuser la formation pour la main-d'œuvre en forêt privée	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion d'une formation en vente et marketing.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20 travailleurs formés en vente et marketing.</li> </ul>	3	20	<u>Vente et marketing</u> : 30 117 \$ sur 2 ans au FDRCMO (4 déc. 2018 au 3 déc. 2020)						

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 <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Activité 7.</b> Diffuser la formation en GRH adaptée au secteur forestier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion d'une formation en GRH adaptée au secteur forestier, destinée au personnel de gestion/supervision.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>30 travailleurs formés</li> </ul>		30	99 543 \$ du FDRCMO pour la diffusion de la formation <i>Budget restant de 36 731\$ (7 déc. 2018 au 6 déc. 2020)</i>  Nouvelle entente de 93 486\$ du FDRCMO <i>(8 janvier 2020 au 7 janvier 2022)</i>						

**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 <sup>1</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>Activité 1.</b> Faciliter l'intégration des clientèles sous représentées sur le marché du travail dans le secteur forestier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principales clientèles sous-représentées : autochtones, femmes, jeunes, personnes handicapées, travailleurs expérimentés, personnes judiciairisées, immigrants.</li> <li>• Facilitation de leur intégration par la mise en place d'un projet pilote, par la diffusion d'information ou encore par l'obtention de financement pour soutenir les entreprises.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion d'information pour sensibiliser les entreprises à l'intégration des clientèles sous-représentées.</li> <li>• Validation de l'intérêt des entreprises forestières à participer à un projet pilote visant l'intégration de l'une de ces clientèles cibles.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
<b>Activité 2.</b> Offrir de la formation en webdiffusion sur la gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En collaboration avec les autres CSMO impliqués dans la webdiffusion de conférences offertes dans le cadre des <i>Grands déjeuners CSMO</i>.</li> <li>• Partage des coûts entre les CSMO pour le fournisseur de la captation vidéo, l'enregistrement et la diffusion sur le Web.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 formation sur la gestion des ressources humaines offerte en webdiffusion aux entreprises forestières et autres partenaires du secteur.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				

<sup>1</sup> R : réalisé    N : non réalisé    P : partiellement réalisé.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>Activité 3.</b> Rendre disponible des outils aux employeurs pour améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif des outils visés : aide au recrutement et à l'intégration des nouveaux travailleurs, transfert des connaissances.</li> <li>• Recherche d'outils existants, notamment auprès d'autres CSMO, et au besoin, adaptation selon les spécificités du secteur forestier.</li> <li>• Diffusion auprès des entreprises forestières et autres partenaires concernés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion des outils sur nos diverses plateformes : médias sociaux, site Web, infolettre, etc.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
<b>Activité 4.</b> Diffuser le <i>Guide de gestion des ressources humaines pour les entreprises du secteur de l'aménagement forestier</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicité et promotion du guide de gestion des ressources humaines auprès des entreprises du secteur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion du guide lors d'au moins 4 événements auprès des partenaires du secteur.</li> <li>• Promotion lors du colloque annuel auprès des membres de FORÊTCOMPÉTENCES.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
<b>Activité 5.</b> Diffuser le <i>Carnet de dépenses du travailleur forestier</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicité et promotion du carnet auprès des entreprises et des travailleurs du secteur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre de carnets de dépenses distribués.</li> <li>• Promotion du guide lors d'au moins 4 événements de partenaires du secteur.</li> <li>• Promotion lors du colloque annuel auprès des membres.</li> </ul>	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 <sup>1</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>DOCUMENTATION</b>							
<b>Activité 1.</b> Réaliser le prochain diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination du comité de travail du diagnostic sectoriel.</li> <li>• Appel d'offres et choix de la firme pour la réalisation du diagnostic sectoriel.</li> <li>• Validation de la base de données des entreprises à solliciter et bonification au besoin.</li> <li>• Récolte de données et analyse des résultats.</li> <li>• Production du rapport.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres du comité de travail, selon les besoins.</li> <li>• Avancement des travaux pour la publication du prochain diagnostic sectoriel prévu pour 2021.</li> </ul>	Une demande de financement de 50 000\$ devra être déposée à la DDCIS.				
<b>Activité 2.</b> Effectuer un portrait des entrepreneurs forestiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'un portrait des entrepreneurs forestiers en récolte, en voirie et en transport forestier, en collaboration avec l'Université Laval, le groupe de travail sur l'entrepreneuriat forestier et Camo-Route.</li> <li>• Évaluation de la possibilité d'intégrer ce portrait au diagnostic sectoriel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres avec les partenaires concernés pour identifier les objectifs ciblés, les besoins communs, élaborer le questionnaire et faire le suivi des travaux.</li> <li>• Production du rapport et diffusion du portrait des entrepreneurs forestiers.</li> </ul>	Une demande de financement devra être déposée à la DDCIS.				

<sup>1</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

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

<sup>3</sup> 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 <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>Activité 3.</b> Effectuer un état de situation concernant l'apport des simulateurs dans la formation professionnelle et continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recensement des retombées de l'utilisation des simulateurs auprès des centres de formation professionnelle en foresterie.</li> <li>Revue de littérature sur les modèles de simulateurs en récolte du bois existants sur le marché.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultation des CFP offrant le DEP <i>Abattage et façonnage des bois</i> et/ou du <i>DEP en voirie forestière</i>.</li> <li>Compilation des résultats et des informations recueillies.</li> <li>Production d'un rapport et de recommandations.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS  Au besoin, une demande de financement pourra être déposée				
<b>Activité 4.</b> 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"> <li>Recueil et analyse de données sur le marché du travail grâce à la collaboration entre CSMO pour l'acquisition, le traitement et le suivi de statistiques, via le Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre.</li> <li>Recueil et analyse d'autres données du secteur.</li> <li>Élaboration du tableau de bord en collaboration avec la ressource commune des CSMO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtention de données utiles pour mieux comprendre le secteur.</li> <li>Diffusion du tableau de bord auprès des partenaires de FORÊTCOMPÉTENCES.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
<b>Activité 5.</b> Estimer l'expansion du marché du travail dans le secteur de l'aménagement forestier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimation à court, moyen et long terme (période de 4 ans).</li> <li>Description des événements susceptibles d'influencer l'expansion du marché du travail en aménagement forestier.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectives sectorielles dans le secteur de l'aménagement forestier produites et disponibles pour diffusion.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				

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 <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>PLANIFICATION DE LA RELÈVE</b>							
<b>Activité 6.</b> Soutenir les activités régionales <i>Viens vivre la forêt</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promotion du secteur forestier auprès des personnes en situation de choix de carrière.</li> <li>Ateliers pratiques offerts dans les différentes régions où l'activité se déroule.</li> <li>En collaboration avec les associations forestières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information et sensibilisation auprès d'au moins 4 régions et 1 000 personnes en situation de choix de carrière.</li> </ul>	Demande de 24 000 \$ déposée au MFFP <i>État : en analyse</i>				
<b>Activité 7.</b> Promouvoir les métiers forestiers via différentes plateformes et divers événements	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion de publications en lien avec les métiers forestiers sur les réseaux sociaux.</li> <li>Présence de FORÊTCOMPÉTENCES avec le kiosque dans des salons et foires de l'emploi ciblés.</li> <li>Diffusion d'outils promotionnels, notamment la pochette sur les métiers de l'aménagement forestier de FORÊTCOMPÉTENCES.</li> <li>En collaboration avec les associations forestières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publications en lien avec les métiers forestiers sur les réseaux sociaux</li> <li>Présence à des événements en éducation et en employabilité.</li> <li>Diffusion de la pochette sur les métiers.</li> </ul>	49 325 \$ du FDRCMO pour la promotion des normes <i>(22 mai 2018 au 21 mai 2020)</i> Nouvelle demande à déposer à la DDCIS pour la reconduction du poste de coordonnateur de la formation/ frais inhérents pour 2020-2021				
<b>Activité 8.</b> Diffuser des capsules vidéo démontrant la passion chez les travailleurs forestiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recensement des initiatives déjà existantes en la matière.</li> <li>Partage et promotion des capsules existantes.</li> <li>Développer de nouvelles capsules à partir d'images captées lors des visites terrain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partage des capsules vidéo les plus pertinentes faites par des partenaires.</li> <li>Création et diffusion de capsules vidéo présentant des travailleurs passionnés.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				



## 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 <sup>1</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations	Diffusion (préciser)
<b>Activité 9.</b> Développer et mettre en œuvre un plan de communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation d'un plan de communication avec une ressource externe.</li> <li>Déploiement du plan d'action.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de communication réalisé incluant un plan d'action.</li> <li>Réalisation des activités prévues pour 2020-2021.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS Revenus autonomes				
<b>Activité 10.</b> Promouvoir la valorisation et la reconnaissance des compétences des travailleurs forestiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisation des employeurs du secteur forestier quant à l'importance de la reconnaissance des compétences et des forces de leurs employés.</li> <li>Par une campagne marketing visant à créer un mouvement de masse dans le secteur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancement d'une campagne de sensibilisation misant sur la reconnaissance des compétences des travailleurs.</li> <li>Diffusion à travers les divers réseaux de FORÊTCOMPÉTENCES (médias sociaux, site Web, infolettre, événements de partenaires, etc.).</li> <li>Augmentation du sentiment de fierté des travailleurs.</li> </ul>	Entente-cadre de 357 000 \$ de la DDCIS				
<b>Activité 11.</b> Tenir un colloque annuel pour les membres de FORÊT COMPÉTENCES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation et tenue de l'événement.</li> <li>Présentation du rapport annuel de l'organisme.</li> <li>Diffusion d'autres informations pertinentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information auprès d'environ 125 participants (membres entreprises, membres de soutien, membres actifs, membres d'office et autres).</li> </ul>	Revenus autonomes				

<sup>1</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

## Annexe 1

### SOMMAIRE DES COLLABORATIONS DU CSMO AVEC LES PARTENAIRES SECTORIELS, LES PARTENAIRES DE L'ÉDUCATION ET LES PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX OU AUTRES

Section à remplir lors de la reddition de comptes seulement

Nom de l'organisme	Nature de la collaboration
Partenaires sectoriels (grappes industrielles, créneaux ACCORD, autres structures sectorielles)	
Partenaires de l'éducation	
Partenaires gouvernementaux ou autres (excluant les organismes visés à l'annexe 2)	

**Annexe 2**  
**PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE LA CPMT 2017-2020**  
**PLAN D'ACTION DE LA CPMT (PARTIE JAUNE)**

**SOMMAIRE DES ACTIONS CONJOINTES RÉALISÉES AVEC DES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (incluant les directions régionales de Services Québec et les centres locaux d'emploi), DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO), DES COMITÉS CONSULTATIFS (CC) ET DU CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE (CEM)**

<b>Enjeu</b>	<b>L'EXERCICE PAR LA COMMISSION DE SON INFLUENCE</b>
	<b>INFLUENCER : PLAN D'ACTION DE LA CPMT</b>
<b>Orientation stratégique</b>	<b>Accroître l'influence qu'exercent la Commission et son réseau de partenaires du marché du travail sur les politiques, les stratégies et les orientations ayant des incidences sur la main-d'œuvre, l'emploi et le développement des compétences</b>
<b>Objectif stratégique 2</b>	<b>Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la Commission et trouver des pistes de solution</b>
<b>Stratégies d'action</b>	<p><b>Stratégie d'action 2.1 :</b> Mobiliser les réseaux autour de projets de concertation afin d'agir comme levier d'influence.</p> <p><b>Stratégie d'action 2.2 :</b> Bâtir des liens de communication forts entre les diverses instances partenariales du réseau.</p>
<b>Principales actions visées</b>	<p><b>Action 2.1.1 :</b> Systématiser la concertation des différentes instances pour la mise en œuvre de projets conjoints, notamment en identifiant des projets conjoints dans les planifications annuelles et en consultant les partenaires concernés dans le cadre de dépôts de projets.</p> <p><b>Action 2.1.3 :</b> S'assurer d'une contribution efficace du réseau en réponse aux besoins des partenaires.</p> <p><b>Action 2.2.2 :</b> Organiser des colloques, forums et événements d'envergure sur des enjeux d'intérêt pour la Commission.</p>

## Annexe 2 (suite)

### Section à remplir lors de la reddition de comptes seulement

**Objectif :** Dresser une liste exhaustive de toutes les actions conjointes réalisées avec des CRPMT, CSMO, CC et CEM de votre reddition de comptes 2019-2020

Nom de l'activité	Partenaires du Réseau en collaboration (CSMO, CC, CRPMT et CEM)	Objectif	Description de l'activité réalisée <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Détails sur l'activité;</li> <li>◆ Clientèle(s) desservie(s);</li> <li>◆ Région(s) desservie(s)</li> <li>◆ Durée de l'activité</li> </ul>	Résultats obtenus et retombées	Nombre (si applicable)	
					Entreprises	Participants
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

### Annexe 3

#### PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE LA CPMT 2017-2020

#### PLAN D'ACTION CONCERTÉ EN ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DE LA CPMT ET DE SON RÉSEAU DE PARTENAIRES (PARTIE BLEUE)

Enjeux	LES DÉSÉQUILIBRES ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE	L'EFFET DES MUTATIONS RAPIDES SUR LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE QU'ENTRAÎNENT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, SOCIAUX, ÉCONOMIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX
	DÉCIDER ET AGIR : PLAN D'ACTION CONCERTÉ EN ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DE LA CPMT ET DE SON RÉSEAU DE PARTENAIRES	
Orientation stratégique	Améliorer en continu l'adéquation formation-compétences-emploi de concert avec les partenaires du marché du travail	
Objectifs stratégiques	<p><b>Objectif stratégique 1 :</b> Approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation.</p> <p><b>Objectif stratégique 2 :</b> Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.</p> <p><b>Objectif stratégique 3 :</b> S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel.</p>	
Principales actions visées <sup>1</sup>	<p><b>Action 1.1.2 :</b> Documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques.</p> <p><b>Action 1.2.1 :</b> Effectuer une veille pour identifier les compétences et les qualifications dont la main-d'œuvre québécoise aura besoin.</p> <p><b>Action 2.1.3 :</b> Documenter les problématiques d'insertion et de maintien en emploi dans des professions, ou secteurs spécifiques ou celles relatives à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, ainsi que les solutions envisageables.</p> <p><b>Action 2.2.1 :</b> Réaliser des activités de promotion des métiers et des professions ayant de bonnes perspectives d'emploi sur les plans national et régional.</p> <p><b>Action 2.2.2 :</b> Diffuser les résultats de veille et d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétences.</p> <p><b>Action 3.1.1 :</b> Permettre, sous forme de projets-pilotes, l'accès à la formation professionnelle à temps partiel.</p> <p><b>Action 3.1.3 :</b> Faciliter le démarrage de formations de courte durée conduisant à une attestation d'études collégiales.</p> <p><b>Action 3.1.6 :</b> Intégrer les savoirs essentiels dans les métiers couverts par des normes professionnelles.</p> <p><b>Action 3.2.2 :</b> Soutenir la réponse aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences, notamment dans les petites entreprises.</p> <p><b>Action 3.2.4 :</b> Soutenir les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples.</p>	

<sup>1</sup> Il peut y avoir, selon les CSMO, d'autres actions du plan d'action concerté en adéquation qui sont en lien avec les orientations 3, 4 et 5 de la reddition de comptes.

## Annexe 3 (suite)

### Section à remplir lors de la reddition de comptes seulement

**Objectif** : Identifier deux réalisations distinctes (terminées) les plus significatives de votre reddition de comptes 2019-2020 qui s'inscrivent dans le cadre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la CPMT et de son réseau de partenaires

Nom de l'activité	Objectif	Description de l'activité réalisée <ul style="list-style-type: none"> <li>• Détails de l'activité;</li> <li>• Clientèle(s) desservie(s);</li> <li>• Région(s) desservie(s);</li> <li>• Durée de l'activité</li> </ul>	Résultats obtenus et retombées	Principaux collaborateurs	Nombre (si applicable)	
					Entreprises	Participants
1.						
2.						

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

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