



Comité sectoriel de main-d'oeuvre
de la métallurgie du Québec

PLAN D'ACTION

2017-2018

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec

Déposé à la Commission des partenaires du marché du travail
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

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

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

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

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

Brève description du secteur :

Le CSMO-M est une organisation paritaire à but non lucratif qui regroupe des représentants d'entreprises et des syndicats de travailleurs de l'industrie métallurgique de première transformation.

Mandaté par le gouvernement du Québec dans le cadre de sa politique d'intervention sectorielle, le CSMO-M œuvre principalement à arrimer les offres de formation de la main-d'oeuvre avec les besoins concrets de l'industrie. Les interventions du CSMO-M se situent principalement au niveau de la recherche et de la mise en oeuvre d'outils visant la formation et l'adaptation, de même que l'attrait et la rétention de la main-d'oeuvre du secteur métallurgique québécois. La première transformation des métaux au Québec (331) c'est **20 444** personnes en emploi et **124** établissements répartis comme suit :

- Sidérurgie (3311 et 3312) : 3787 personnes en emploi dans 29 établissements ;
- Production et transformation d'alumine et d'aluminium (3313) : 8226 personnes en emploi dans 31 établissements ;
- Production et transformation de métaux non ferreux sauf l'aluminium (3314) : 4869 personnes en emploi dans 15 établissements ;
- Fonderies (3315) : 3562 personnes en emploi dans 49 établissements.

Les principales problématiques de main-d'œuvre

- Les entreprises du secteur doivent composer avec un contexte économique plus difficile, ce qui exerce une pression sur l'industrie qui doit assurer la croissance de sa productivité pour maintenir sa compétitivité;
- La cohorte principale des travailleurs de l'industrie est âgée de 45 ans et plus ce qui laisse envisager de nombreux départs à la retraite d'ici les prochaines années ;
- La main-d'œuvre est peu qualifiée ;
- Une majorité de PME ne réalise aucune gestion prévisionnelle de main-d'œuvre.

Brève analyse des tendances au sein du secteur :

Une majorité d'entreprises privilégie le transfert de compétences comme moyen de formation. Cependant on constate une augmentation de l'utilisation d'outils numériques pour y parvenir.

Les défis et les enjeux liés aux priorités du comité

- Développer une culture de planification GRH et de formation au sein des PME du secteur ;
- Rehausser l'offre de main-d'œuvre qualifiée ;
- Maintenir et renforcer le développement des compétences de la main-d'œuvre ;
- Identifier des opportunités de développement des compétences pour aider les entreprises à se démarquer dans un marché sous pression et de plus en plus compétitif.

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	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés	Résultats obtenus (et appréciation)
3311 Sidérurgie : 4 représentants	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : 4 rencontres • Comité exécutif (CE) : 4 rencontres • Assemblée générale annuelle (AGA) : 1 rencontre • Planification stratégique (PS) : 1 rencontre 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Comité exécutif (CE) : <i>taux de participation : 75%</i> • Assemblée générale annuelle (AGA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Planification stratégique (PS) : <i>taux de participation : 75%</i> 	
3313 Production et transformation d'alumine et d'aluminium : 2 représentants	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : 4 rencontres • Comité exécutif (CE) : 4 rencontres • Assemblée générale annuelle (AGA) : 1 rencontre • Planification stratégique : 1 rencontre 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Comité exécutif (CE) : <i>taux de participation : 75%</i> • Assemblée générale annuelle (AGA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Planification stratégique (PS) : <i>taux de participation : 75%</i> 	
3314 Production et transformation de métaux non-ferreux : 2 représentants	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : 4 rencontres • Comité exécutif (CE) : 4 rencontres • Assemblée générale annuelle (AGA) : 1 rencontre • Planification stratégique : 1 rencontre 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Comité exécutif (CE) : <i>taux de participation : 75%</i> • Assemblée générale annuelle (AGA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Planification stratégique (PS) : <i>taux de participation : 75%</i> 	
3315 Fonderies de métaux ferreux et non-ferreux : 5 représentants	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : 4 rencontres • Comité exécutif (CE) : 4 rencontres • Assemblée générale annuelle (AGA) : 1 rencontre • Planification stratégique : 1 rencontre 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Comité exécutif (CE) : <i>taux de participation : 75%</i> • Assemblée générale annuelle (AGA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Planification stratégique (PS) : <i>taux de participation : 75%</i> 	

Composition du secteur	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés	Résultats obtenus (et appréciation)
FTQ Syndicat des métallos (FTQ) 6 représentants	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : 4 rencontres • Comité exécutif (CE) : 4 rencontres • Assemblée générale annuelle (AGA) : 1 rencontre • Planification stratégique : 1 rencontre 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Comité exécutif (CE) : <i>taux de participation : 75%</i> • Assemblée générale annuelle (AGA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Planification stratégique (PS) : <i>taux de participation : 75%</i> 	
CSN Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) 5 représentants	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : 4 rencontres • Comité exécutif (CE) : 4 rencontres • Assemblée générale annuelle (AGA) : 1 rencontre • Planification stratégique : 1 rencontre 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Comité exécutif (CE) : <i>taux de participation : 75%</i> • Assemblée générale annuelle (AGA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Planification stratégique (PS) : <i>taux de participation : 75%</i> 	
CSD Centrale des syndicats démocratiques (CSD) 1 représentant	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : 4 rencontres • Comité exécutif (CE) : 4 rencontres • Assemblée générale annuelle (AGA) : 1 rencontre • Planification stratégique : 1 rencontre 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration (CA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Comité exécutif (CE) : <i>taux de participation : 75%</i> • Assemblée générale annuelle (AGA) : <i>taux de participation : 75%</i> • Planification stratégique (PS) : <i>taux de participation : 75%</i> 	

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)	Résultats obtenus (et appréciation)
Instances initiées par le CSMO-M					
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Membres patronaux et syndicaux du secteur de la première transformation des métaux 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion stratégique des priorités sectorielles 	4 rencontres annuelles		
Comité exécutif	<ul style="list-style-type: none"> Membres patronaux et syndicaux du secteur de la première transformation des métaux 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des affaires courantes de la corporation 	4 rencontres annuelles		
Assemblée générale des membres	<ul style="list-style-type: none"> L'ensemble des partenaires en lien avec le CSMO-M 	<ul style="list-style-type: none"> Explorer des alternatives pour enrichir la tenue de cette assemblée annuelle pour y accroître le nombre de participants Assurer une vie démocratique au CSMO-M Faire de l'assemblée générale annuelle un événement incontournable pour les partenaires-clés de l'industrie de la métallurgie 	1 rencontre annuelle		
Comité Diagnostic sectoriel 2016-2018	<p>Représentants issus du conseil d'administration :</p> <ul style="list-style-type: none"> ArcelorMittal Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) Syndicat des Métallos (FTQ) Rio Tinto Fer et Titane Centre de Métallurgie du Québec (CMQ) Glencore, CeZinc CPMT 	<ul style="list-style-type: none"> La réalisation et la diffusion du diagnostic sectoriel 2016-2018 	2 rencontres		

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

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité Rêver la métallurgie	Représentants : <ul style="list-style-type: none"> • Gestion Alter Ego • Commission scolaire Sorel-Tracy • Représentants d'entreprises • Représentants des milieux socioéconomiques régionaux • Représentants syndicaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Implanter un projet <i>Rêver la métallurgie</i> en Montérégie qui s'inspire du projet actuel <i>Rêver l'aluminium</i> que l'on retrouve dans les commissions scolaires du Saguenay-Lac-Saint-Jean • La participation d'au moins une école dans le secteur de la Montérégie au projet <i>Rêver la métallurgie</i> 	4 rencontres		
Comité États généraux 2017	Représentants issus du conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> • À venir 	<ul style="list-style-type: none"> • Orienter les travaux préparatoires à la tenue des États généraux 	1 rencontre par mois soit environ 8 rencontres		
Comité Commandites 2017-2018	Représentants issus du conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> • Glencore, Affinerie CCR • ArcelorMittal • Rio Tinto Fer et Titane • Conjoncture Affaires publiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre à la demande de la CPMT visant à ce qu'au moins 10% du budget de fonctionnement des CSMO provienne de financement des entreprises du secteur de représentation • Assurer une plus grande mobilisation des entreprises dans l'atteinte des objectifs financiers et dans la réalisation du plan promotionnel • Développer une offre de commandites qui tient compte des objectifs partagés à la fois par les commanditaires et le CSMO-M et qui est conforme aux standards et exigences des entreprises participantes 	2 rencontres annuelles		

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)	Résultats obtenus (et appréciation)
Réseau des gens de formation de l'industrie métallurgique (CEFOR)	<ul style="list-style-type: none"> • Ce Réseau regroupe les responsables de la formation et de la gestion des ressources humaines de l'industrie métallurgique 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des rencontres régulières regroupant les responsables de formation patronaux et syndicaux de l'industrie • Favoriser une mise en commun de ressources et d'outils par le biais de la concertation des professionnels en formation de l'industrie • Favoriser un partage d'expériences et d'innovations en formation • Optimiser les retombées de ces rencontres et accroître les bénéfices qu'en tirent les participants 	2 rencontres annuelles		
Rencontre de concertation dans 5 régions du Québec (Grand Montréal, Montérégie, Mauricie, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chaudière-Appalaches)	<ul style="list-style-type: none"> • Membres de l'industrie • Représentants socioéconomiques régionaux • Représentants des institutions de formation • Représentants gouvernementaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation de différents intervenants socioéconomiques et de formation autour de stratégies visant à anticiper les besoins de main-d'oeuvre et développer des stratégies d'actions concrètes en regard des besoins régionaux en main-d'oeuvre 	4 rencontres annuelles		
Table sous-sectorielle en fonderie	<ul style="list-style-type: none"> • Représentants des fonderies 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres • Nombre de personnes présentes • Constats issus de ces travaux • Être à l'affût des besoins en gestion de ressources humaines dans le secteur de la métallurgie • Mieux connaître les besoins d'amélioration des pratiques de gestion de ces PME 	1 rencontre annuelle		

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)	Résultats obtenus (et appréciation)
Instances initiées par les partenaires externes					
Table de concertation de la métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> La Table de concertation de la métallurgie, animée par le Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, est composée des dirigeants de l'industrie métallurgique 	<ul style="list-style-type: none"> Participer aux rencontres de la Table de concertation, faire connaître les enjeux de main-d'œuvre aux instances gouvernementales du MEIE Susciter et accroître le niveau d'engagement des participants sur les enjeux de main-d'œuvre du secteur 	2 rencontres annuelles		
Table de concertation Adéquation Formation-Emploi - Aluminium	<p><i>Animé par Emploi-Québec. La Table regroupe des représentants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Représentants d'entreprises de l'aluminium de la 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} transformation Représentants gouvernementaux Représentants d'institutions scolaires 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un diagnostic Adéquation Formation-Emploi pour le secteur de l'aluminium dans le cadre de la Stratégie québécoise de l'aluminium 	4 rencontres		
Participer aux activités des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> Les partenaires des réseaux de l'éducation et de l'emploi ainsi que les organisations partenaires du secteur de la métallurgie 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre une implication active aux activités des partenaires des réseaux de l'éducation et de l'emploi ainsi que les organisations partenaires du secteur de la métallurgie Favoriser un rapprochement et l'échange continu d'informations en lien avec le développement de la main-d'œuvre et stabilisation de l'emploi dans le secteur de la métallurgie 	10 rencontres annuelles		

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
LE CSMO-M n'a pas de PAMT										

3.1.2 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est hors PAMT

Métiers ou activités	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrire R - N - P ⁵	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁶	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Le CSMO-M n'a pas de projets hors PAMT										

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, Emploi-Québec, MEES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, etc.

⁵ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

⁶ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, Emploi-Québec, MEES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, etc.

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
Mécanicien industriel	P	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec les différents CSMO concernés pour l'élaboration de la norme professionnelle pour le métier de mécanicien industriel de même que du carnet et du guide d'apprentissage associés • S'impliquer activement avec le CSMO Perform qui pilote le projet de façon à assurer une présence significative du secteur de la métallurgie à ces travaux 	Financement accordé au CSMO Perform			

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)	Etat 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
DEP dispensé en fonderie, cohorte I	<ul style="list-style-type: none"> Ce projet de formation vise l'acquisition du diplôme d'études professionnelles (DEP) en Fonderie dispensé en entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entreprises participantes Nombre de travailleurs formés Rendre accessible une formation menant à l'obtention d'un DEP en fonderie dispensé en entreprise 	4	40	266 264\$ sur 2 ans provenant du FDRCMO (2015-2017)						
DEP dispensé en fonderie, cohorte II	<ul style="list-style-type: none"> Ce projet de formation vise l'acquisition du diplôme d'études professionnelles (DEP) en Fonderie dispensé en entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entreprises participantes Nombre de travailleurs formés Rendre accessible une formation menant à l'obtention d'un DEP en fonderie dispensé en entreprise 	4	40	222 299\$ sur 2 ans provenant du FDRCMO (2016-2018)						

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, Emploi-Québec, 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
Formation de base en métrologie	<ul style="list-style-type: none"> Le projet vise le renforcement des compétences en métrologie, de travailleurs du secteur métallurgique québécois, soit le calcul et la prise de mesure 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entreprises participantes Nombre de travailleurs formés Faire bénéficier l'ensemble des entreprises et travailleurs du secteur des retombées d'activités de formation en métrologie Élargir à plus d'établissements le programme de base en métrologie 	10	100	121 903\$ sur 2 ans provenant du FDRCMO (2016-2018)						
Métallurgie de la fonderie pour fondeurs et mouleurs	<ul style="list-style-type: none"> Le projet vise l'adaptation et la diffusion d'une formation technique pour les travailleurs du secteur de la fonderie du Québec 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entreprises participantes Nombre de travailleurs formés 	7	40	27 143\$ sur deux ans provenant du FDRCMO (2016-2018)						
Formation pour superviseurs	<ul style="list-style-type: none"> Le projet vise l'acquisition et le renforcement des compétences de gestion en entreprises et l'obtention d'une AEC 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entreprises participantes Nombre de participants 	6	24	Selon la disponibilité financière du CSMO-M						
Coaching	<ul style="list-style-type: none"> Le projet vise l'acquisition pratique de certaines compétences utiles à la gestion pour les chefs d'équipes 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entreprises participantes Nombre de participants 									

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	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Référentiel Web-RH	<ul style="list-style-type: none"> Partager avec les PME et les fonderies les outils RH développés par les grandes entreprises du secteur dans le cadre de l'élaboration d'un référentiel RH Instaurer une culture de partage entre les grandes entreprises et les PME ainsi que les fonderies en matière de GRH Faciliter le partage de pratique entre les responsables RH par l'établissement d'un réseau de discussions web 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'utilisateurs du réseau web de discussion 	3 000\$ provenant du budget de fonctionnement				
Outil de gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> Développement d'un outil d'appui aux PME et aux fonderies pour développer une pratique de gestion prévisionnelle de main-d'oeuvre 	À déterminer	À déterminer				
Séminaires	Organisation de journées-conférences sur des aspects liés aux procédés techniques et liés à certains enjeux RH	2 rencontres annuelles	Environ 10 000\$ provenant du budget de fonctionnement et autofinancement				

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

² Exemples de collaborations : Emploi-Québec, grappe industrielle, créneau d'excellence, association sectorielle, centre de formation professionnelle, etc.

³ Exemples de diffusion : entreprises, syndicats, associations sectorielles, Emploi-Québec, etc.

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	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Bulletin de veille stratégique	<ul style="list-style-type: none"> Le bulletin de veille vise à informer sur une base hebdomadaire les principaux acteurs et les différents partenaires de l'industrie de l'actualité économique, des différents enjeux aux niveaux national et mondial en matière de développement des ressources humaines, de la formation, de l'organisation du travail, de la productivité, de l'innovation, de la main-d'œuvre, des relations de travail, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de bulletins produits Nombre de lecteurs Colliger de l'information pertinente et à jour afin de répondre aux besoins d'information de l'industrie Informers les partenaires sur les enjeux interpellant l'industrie et approfondir leur connaissance de l'industrie Assurer une veille stratégique sectorielle nationale et internationale : économie, formation, main-d'œuvre, environnement, publication, activités, etc., afin de connaître et d'analyser l'environnement et les tendances de l'industrie Diffuser hebdomadairement un bulletin de veille électronique 	20 000\$ provenant du budget de fonctionnement				

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

² Exemples de collaboration : entreprises, syndicats, Emploi-Québec, grappe industrielle, créneau d'excellence, association sectorielle.

³ Exemples de diffusion: entreprises, syndicats, Emploi-Québec, MEES, MIDI, MESI, 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	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Diagnostic sectoriel 2016-2018	<ul style="list-style-type: none"> Produire, analyser et diffuser un diagnostic sectoriel pour le secteur de la métallurgie afin de colliger les principales informations qui permettront de définir les orientations stratégiques du CSMO 	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir un portrait des enjeux de main-d'œuvre et des enjeux économiques du secteur de la métallurgie 	50 000\$ provenant de la CPMT				
Tournée des coprésidents de concertation du diagnostic sectoriel	<ul style="list-style-type: none"> Informers les entreprises et les partenaires sur les enjeux du secteur identifiés dans le diagnostic sectoriel et les mobiliser autour de solutions sectorielles porteuses 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'activités de présentation (4) Nombre de personnes rejointes (100) Informers les entreprises et les partenaires sur les enjeux du secteur et les mobiliser autour de solutions sectorielles porteuses 	Budget provenant de la CPMT et des partenaires financiers du CSMO-M				
Planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> Tenir un exercice de réflexion stratégique avec les membres du conseil d'administration 	<ul style="list-style-type: none"> Actualiser une vision commune des enjeux du secteur de la métallurgie et définir les orientations stratégiques qui guideront les interventions du CSMO-M sur un horizon de trois ans 	Budget provenant de la CPMT				

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	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Rêver la métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> • Implanter un projet <i>Rêver la métallurgie</i> en Montérégie qui s'inspire du projet actuel <i>Rêver l'aluminium</i> que l'on retrouve dans les commissions scolaires du Saguenay/Lac-Saint-Jean • La participation d'au moins une école dans le secteur de la Montérégie au projet <i>Rêver la métallurgie</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation d'une école au projet • Mise en œuvre du projet 	À déterminer				
Brigade de travailleurs Complètement Métal!	<ul style="list-style-type: none"> • La Brigade de travailleurs visite des élèves des niveaux de secondaire 3-4 et 5, de même que des étudiants en formation professionnelle afin de faire connaître le secteur de la métallurgie, les métiers et les professions qui s'y rattachent par le biais d'une présentation dynamique réalisé par des travailleurs actuels du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de visites effectuées en Montérégie • Implanter les Brigades au Saguenay-Lac-Saint-Jean • Nombre de visites effectuées au Saguenay-Lac-Saint-Jean • Nombre de visites effectuées dans d'autres régions 	Selon les besoins et de la disponibilité financière du CSMO-M				

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	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Intensification de notre présence notamment dans les écoles et les salons	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître les métiers et professions de même que les voies de formation reliées à l'industrie de la métallurgie auprès d'une relève potentielle partout en région 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de présences dans les écoles Nombre de personnes rejointes Nombre de présences dans les salons Rejoindre un plus grand nombre de personnes déjà aux études Rejoindre un plus grand nombre de personnes présentes dans les salons de l'emploi, déjà aux études ou non 	Selon les besoins et de la disponibilité financière du CSMO-M				
Cartographie des programmes de soutien financier aux entreprises	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour en continu d'une cartographie des principaux programmes de soutiens financiers visant le développement de la main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'utilisateurs de la cartographie Faire connaître et référer les programmes de subventions existants aux entreprises du secteur 	0\$				
Cartographie des formations	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour des programmes de formation existants aux entreprises du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'utilisateurs de la cartographie 	0\$				

Annexe 1
SOMMAIRE DES COLLABORATIONS DU CSMO AVEC LES PARTENAIRES SECTORIELS, DE L'ÉDUCATION ET D'EMPLOI-QUÉBEC
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 du réseau d'Emploi-Québec	

Annexe 2 - 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'observateurs - 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