

## PLAN D'ACTION ANNUEL 2011-2012

### COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE DU QUÉBEC

(AVRIL 2011 - MARS 2012)

Le présent document est préparé au nom du patronat et des syndicats de l'industrie textile du Québec regroupés sous l'égide du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec. Il décrit le plan d'action du CSMO Textile pour l'année financière 2011-2012 qui lui permettra de donner un sens à l'orientation de ses activités et de remplir son mandat. Celui-ci consiste à répondre à notre mandat : développer une culture de formation continue au sein des entreprises textiles québécoises, établir les besoins spécifiques du secteur en matière de gestion des ressources humaines, élaborer des outils pour répondre aux besoins et problématiques identifiés et participer à l'amélioration de l'image et de la compétitivité de l'industrie textile. Ce plan d'action a pour but de justifier et de prévoir les dépenses reliées à la réalisation de notre mandat. Il a été préparé en tenant compte de la planification stratégique triennale se terminant au 31 mars 2011 et de notre récent diagnostic sectoriel provincial publié en octobre 2010. Une révision sera réalisée à la fin de l'exercice de planification stratégique triennale actuellement en cours afin de l'ajuster aux besoins énoncés par les entreprises du secteur textile québécois.

#### PROBLÉMATIQUE, DESCRIPTION ET TENDANCE DU SECTEUR TEXTILE

Notre industrie est en constante mouvance. Cela demande aux entreprises du secteur une grande flexibilité, une capacité à innover ainsi qu'à adapter les produits pour répondre aux exigences des clients. Une tendance se dessine : les textiles à usage technique (TUT) et les autres textiles à valeur ajoutée (ATVA). Certaines applications liées aux TUT présentent actuellement le plus fort potentiel de croissance au Canada qui permettront assurément des opportunités pour les entreprises du Québec. Pour développer et produire ces nouveaux textiles, des compétences autres que celles déjà acquises par la main-d'œuvre peuvent devenir nécessaires. Cela requiert de la formation, à tous les niveaux de l'entreprise, et des outils qui permettent un transfert efficace de connaissances.

Le profil de l'industrie textile québécoise à ce jour :

Nombre d'entreprises	525
Nombre d'emplois	12 609
Investissement au cours des 10 dernières années	127,5 millions \$
Exportations internationales (tous pays confondus)	523 millions \$

Révisé en novembre 2010

Le textile est présent dans presque toutes les régions du Québec, particulièrement à Montréal et en Montérégie, qui regroupent à elles seules 56 % des entreprises. Le taux de syndicalisation des entreprises est de 23 %. Le profil type de l'employé(e) de production textile est le suivant :

Type	Âge	Scolarité	Type d'emploi	Salaire moyen
Homme : 56 %	15-34 ans : 20 % 35-54 ans : 59 % 55 ans et plus : 19 %	Universitaire : 9 % DEC : 12 % DES : 29 % DEP : 15 % Sans diplôme : 33 %	Temps plein : 94 %	33 395 \$
Femme : 44 %				

Avec 19 % des employés âgés de 55 ans et plus, la relève et la rétention du personnel représentent un défi de plus en plus présent pour les entreprises du secteur. Des actions doivent être mises en place incessamment pour contrer la potentielle pénurie de main-d'œuvre. Selon notre récent diagnostic provincial, 73 % des entreprises sondées étaient en mode recrutement au cours des six derniers mois. Les principales embûches rencontrées lors du recrutement étaient le manque de candidats ayant les compétences requises (75 %) et l'expérience nécessaire (55 %).

## **PRINCIPAUX DÉFIS ET ENJEUX DU SECTEUR TEXTILE ET DU CSMO TEXTILE :**

### **La taille des entreprises :**

Historiquement, le CSMO Textile travaille avec les entreprises qui ont généralement un responsable des ressources humaines, soit des entreprises qui ont habituellement plus de 50, voire 70 employés et plus. Or, la modélisation du secteur textile au cours de la dernière décennie a donné naissance à un nombre important de petites entreprises, celles-là même qui pourraient constituer le développement des textiles à usage technique ou des textiles à valeur ajoutée au Québec. Or, travailler avec les entreprises textiles de moins de 20 employés, ou dont la masse salariale est moins de 250 000 \$, constitue un défi et un enjeu important, puisque les gestionnaires de ces entreprises occupent des fonctions multiples et peuvent très difficilement se libérer. De plus, elles ne sont actuellement pas éligibles au financement de divers projets ou programmes, étant donné leur masse salariale. Nous avons des outils et du savoir-faire à leur offrir, mais leur accès est très difficile et nous n'avons pas de programmes de subventions suffisamment intéressants pour attirer leur attention. Mentionnons que selon notre base de données, 322 entreprises textiles ont actuellement moins de 10 employés. Elles ne représentent toutefois que 10 % du nombre total des travailleurs de notre secteur.

### **La définition d'une entreprise textile :**

Une nouvelle réalité émerge aussi sur la définition même des entreprises dites « textiles » ou de « produits textiles », toujours en lien avec l'évolution de notre secteur. D'abord, certaines entreprises ont les codes SCIAN qui nous sont attribués, mais n'ont plus de procédés textiles. D'autres utilisent le textile comme intrants et selon l'ampleur de cette utilisation se considèrent du secteur textile, tout en ayant un code SCIAN hors secteur. Enfin, certaines ont un de nos procédés et ne font pas partie de notre secteur. L'avènement des tables ACCORD en textiles techniques font bien ressortir ce phénomène. Cela représente un autre défi pour nous, puisque nous leur présentons nos services et que nous ne devrions pas, en principe, servir certaines d'entre elles.

## **PRINCIPAUX DÉFIS ET ENJEUX DU SECTEUR TEXTILE ET DU CSMO TEXTILE (suite) :**

### **Nouveaux besoins liés à la réalisation de produits textiles :**

Une autre réalité est que plusieurs entreprises de produits textiles ont des besoins de main-d'œuvre qui ne font pas habituellement partie de notre secteur, enfin, dans notre discours, car il s'agit de tout ce qui touche la confection. Même s'il s'agit, entre autres, de confection industrielle, il n'en demeure pas moins que cela nous rapproche du secteur de l'habillement. Le diagnostic provincial a révélé comme principaux postes à combler : opérateurs de machines à coudre industrielles (54 %), tailleurs (18 %), etc. Cela correspond à de nouveaux besoins auxquels il nous faudra répondre.

Outre ces nouveaux enjeux, voici d'autres éléments importants sur lesquels nous allons mobiliser notre organisation pour 2011-2012 :

- Identifier les besoins spécifiques des entreprises textiles en matière de formation pour l'ensemble de leur personnel, utiliser les moyens existants ou mettre en place de nouveaux moyens pour les former et pallier le manque de relève diplômée en textile (voir la possibilité de recruter des stagiaires de l'étranger).
- Promouvoir et implanter nos programmes d'apprentissage en milieu de travail ou nos formations pour différentes occupations.
- Promouvoir la formation sur les compétences de base, la francisation de la main-d'œuvre immigrante dans les entreprises de la grande région de Montréal et promouvoir la main-d'œuvre immigrante et les outils d'intégration s'y rattachant.
- Collaborer avec les services de formation continue des différents niveaux d'enseignement pour harmoniser les formations pouvant être offertes à notre secteur et faciliter l'accès à ces dites formations.
- Promouvoir les différentes formes de formation, dont celles du portail d'apprentissage du Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile (CRHIT), voir à éviter la duplication et supporter les entreprises dans ces nouvelles formes d'apprentissage.
- Valider notre processus de reconnaissance des compétences.
- Promouvoir la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) et aider les entreprises à préparer la relève en supportant la planification et le transfert des connaissances de la main-d'œuvre en place.
- Susciter le partage des expériences à succès et le travail en concertation entre les entreprises textiles.
- Poursuivre la promotion et l'implantation d'outils du Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME, du coffre à outils en GPMO et des autres outils développés par notre CSMO.
- Promouvoir et diffuser les pratiques de gestion innovantes qui permettent une meilleure qualité de vie des employés par exemple, la conciliation travail-famille et sensibiliser le personnel de nos entreprises au développement durable.
- Offrir des formations en GRH et du coaching personnalisé aux gestionnaires.
- Trouver des formules innovatrices en matière de recrutement des élèves et des employés.
- Revoir entièrement notre site corporatif (guichet unique).
- Assurer une présence dans divers salons (éducation, emploi et autres) pour promouvoir le secteur.
- Faire connaître l'industrie par le biais de visites industrielles regroupant des acteurs de l'emploi (CLD, CLE, Carrefour Jeunesse Emploi, etc.)
- Poursuivre la promotion de notre récent diagnostic sectoriel provincial et continuer de mettre à jour les informations sectorielles pertinentes.

**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	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Résultats visés
1.1 Sous-secteur A Usines textiles Scian 313 45,9 % des emplois*	Conseil d'administration	Ce sous-secteur détient 6 sièges au C. A.	Maintenir ce nombre.
1.2 Sous-secteur A Usines textiles Scian 313	Comité exécutif	2 sièges au C. E.	Maintenir ce nombre.
1.3 Sous-secteur B Usines de produits textiles Scian 314 45,4 % des emplois*	Conseil d'administration	2 sièges au C. A.	Augmenter le nombre de sièges à 3.
1.4 Sous-secteur C Tricotage de vêtements Scian 3151 8,7 % des emplois*	Conseil d'administration	Pas de siège au C. A.	Avoir un siège au C. A.
1.5 Sous-secteur D Observateurs	Conseil d'administration Membres participants – non- votants	3 sièges : CRHIT, Table ACCORD, Groupe CTT.	Ajouter un siège pour représenter la confection si non représenté.
1.6 Sous-secteur E Comité formation	C. A.	À créer.	Avoir au moins 1 membre du C. A. sur ce comité.
1.7 Tous les sous-secteurs	Assemblée générale annuelle	À maintenir.	Viser au moins 100 participants.

\*Source : diagnostic provincial 2010

**Orientation 2 :**

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

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés
2.1 Conseil d'administration	Gestion stratégique des priorités sectorielles.	4 fois	Au moins 4 fois l'an.
2.2 Comité exécutif	Affaires courantes.	6 fois	À maintenir.
2.3 Comité de formation	Comité ayant pour mandat d'identifier les besoins, les priorités et les projets en matière de formations existantes et nouvelles spécifiquement pour l'industrie.	2 à 4 fois	La mise en œuvre de projets de formations académiques ou autres. Voir aussi des options vs e-learning.
2.4 Assemblée générale privée	Adoption du bilan, du rapport financier et identification du vérificateur.	1 fois	À maintenir.
2.5 Assemblée publique (colloque) 13 septembre 2011	Faire connaître les réalisations du CSMO Textile, les bons coups de l'industrie, favoriser le réseautage et donner l'occasion d'échanger et d'apprendre sur des sujets d'intérêt.	1 fois	Maintenir ou améliorer le taux de satisfaction générale de 93 % en 2010. Viser au moins 100 participants.
2.6 Participation à différentes instances sectorielles	Participation à la Carte routière technologique de l'industrie canadienne des textiles, à l'Association nationale des textiles (ANT), au Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile (CRHIT), au Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement (CRHIV), au Groupe CTT et aux tables ACCORD textiles techniques afin de côtoyer nos clients, identifier leurs besoins et y répondre, représenter le volet développement de la main-d'œuvre, bénéficier d'une visibilité auprès de ces groupes et développer des partenariats.	25 fois	À maintenir.
2.7 Suivi du Symposium franco-québécois 2010	Poursuivre les échanges avec les organisations rencontrées afin d'échanger sur les meilleures pratiques pour le secteur textile, connaître les offres de formation et recruter des stagiaires en textile, au besoin.	En continu	À maintenir.



### Orientation 3 :

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre**<sup>1</sup>

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

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

<b>MÉTIERS</b> <i>Métier à filer (PAMT1), métier à tisser (PAMT2),  machines de préparation de fibres textiles et de filés (PAMT3)</i>	<b>Régions</b>	<b>Nombre d'entreprises visées par la promotion</b>			<b>N<sup>bre</sup> de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec)</b>								
					<b>Développement des compétences</b>			<b>RCMO</b>					
		PAMT1	PAMT2	PAMT3	PAMT1	PAMT2	PAMT3	PAMT1	PAMT2	PAMT3			
<p><b>Description des activités de promotion :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Démarche en entreprise par un maître-compagnon pour augmenter et/ou certifier les compétences des compagnons</li> <li>▪ Contact direct avec les entreprises concernées</li> <li>▪ Développement et envoi de matériel promotionnel</li> <li>▪ Courriels</li> <li>▪ Remise de certificats en personne</li> <li>▪ Communiqués</li> <li>▪ Appels téléphoniques</li> <li>▪ Campagne de promotion</li> </ul> <p><b>Activités d'implantation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rencontre en entreprise</li> <li>▪ Rencontre avec Emploi-Québec</li> <li>▪ Service d'un maître-compagnon</li> </ul> <p><b>Validation de notre processus</b> de reconnaissance des compétences des travailleurs dans les métiers ciblés par les PAMT.</p> <p><b>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions :</b></p> <p>Nous nous attendons à être informés des démarches et/ou signatures d'ententes dans des entreprises textiles. De plus, nous aimerions connaître les cibles de chaque région en termes de signatures d'ententes.</p>	01 – Bas St-Laurent :		1				0						
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :												
	03 – Capitale Nationale :												
	04 – Mauricie :	1		2	2		2						
	05 – Estrie :	2	4	3	15	10	10	1				1	
	06 – Montréal :	2		6	1		4						
	07 – Outaouais :												
	08 – Abitibi-Témiscamingue :												
	09 – Côte-Nord :												
	10 – Nord-du-Québec :												
	11 – Gaspésie IDM :												
	12 – Chaudière-Appalaches :	7	3	8	7	10	20				1		
	13 – Laval :		1			0							
	14 – Lanaudière :												
	15 – Laurentides :		1			2							
	16 – Montérégie :		9	2		26	10						
	17 – Centre-du-Québec :	2	3	3		2	4						
<b>Total :</b>	14	22	24	25	50	50							

**Note :** Compte tenu de la fiabilité des renseignements contenus dans notre base de données, le nombre réel d'entreprises concernées par un PAMT peut varier.

<sup>1</sup> Correspond au mandat 1 du guide opérationnel  
Plan d'action annuel 2011-2012 du CSMO Textile

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

MÉTIER	Régions	N <sup>bre</sup> d'entreprises visées par la promotion	Développement des compétences	RCMO
<p style="text-align: center;"><b>Coaching personnalisé pour compagnon</b></p> <p><b>4 : Métiers :</b> <i>métier à filer, métier à tisser, machines de préparation de fibres textiles et de filés, autres</i></p> <p><b>Description des activités de promotion :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présentation de ce service lors des formations de compagnons de deux jours</li> <li>▪ Contact direct avec les entreprises concernées</li> <li>▪ Développement et envoi de matériel promotionnel</li> <li>▪ Courriels</li> <li>▪ Communiqués</li> <li>▪ Appels téléphoniques</li> <li>▪ Campagne de promotion</li> </ul> <p><b>Activités d'implantation :</b></p> <p>Poursuivre le déploiement du coaching personnalisé offert aux compagnons pour augmenter leurs compétences dans l'exercice de leur rôle de compagnon à l'intérieur ou non d'un PAMT</p> <p><b>Validation de notre processus</b> de reconnaissance des compétences des travailleurs non en emploi dans les métiers ciblés par les PAMT.</p> <p><b>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions :</b></p> <p>Que l'on communique avec nous si des entreprises semblent intéressées par la certification de leurs compagnons.</p>	01 – Bas St-Laurent :			
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :			
	03 – Capitale Nationale :			
	04 – Mauricie :	2	1	
	05 – Estrie :	7	5	1
	06 – Montréal :	6	1	
	07 – Outaouais :			
	08 – Abitibi-Témiscamingue :			
	09 – Côte-Nord :			
	10 – Nord-du-Québec :			
	11 – Gaspésie IDM :			
	12 – Chaudière-Appalaches :	10	5	1
	13 – Laval :			
	14 – Lanaudière :			
	15 – Laurentides :			
	16 – Montérégie :	10	2	
	17 – Centre-du-Québec :	5	1	
<b>Total :</b>	<b>40</b>	<b>15</b>		

RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

MÉTIER	Régions	N <sup>bre</sup> d'entreprises visées par la promotion	Développement des compétences
<p style="text-align: center;"><b>Sessions de formation de compagnons</b></p> <p><b>Métiers :</b> <i>métier à filer, métier à tisser, machines de préparation de fibres textiles et de filés, autres</i></p> <p><b>Description des activités de promotion :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présentation de cette formation lors de sessions de coaching personnalisé</li> <li>▪ Contact direct avec les entreprises concernées</li> <li>▪ Développement et envoi de matériel promotionnel</li> <li>▪ Courriels</li> <li>▪ Communiqués</li> <li>▪ Appels téléphoniques</li> <li>▪ Campagne de promotion</li> </ul> <p><b>Activités d'implantation :</b></p> <p>Offrir des sessions de formation de 10 compagnons d'une durée de deux jours, à l'aide du matériel développé par la CPMT dans le cadre de la norme compagnon.</p> <p><b>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions :</b></p> <p>Pas d'attente quant à la collaboration des régions dans ce dossier.</p>	01 – Bas St-Laurent :		
	02 – Saguenay-Lac-St-Jean :		
	03 – Capitale Nationale :		
	04 – Mauricie :		
	05 – Estrie :	7	20
	06 – Montréal :	6	10
	07 – Outaouais :		
	08 – Abitibi-Témiscamingue :		
	09 – Côte-Nord :		
	10 – Nord-du-Québec :		
	11 – Gaspésie IDM :		
	12 – Chaudière-Appalaches :	10	10
	13 – Laval :		
	14 – Lanaudière :		
	15 – Laurentides :		
	16 – Montérégie :	10	10
	17 – Centre-du-Québec :		
	<b>Total :</b>	33	50

Tableau 3.1.3 : Développement d'une norme professionnelle

<b>Métier ou fonction de travail</b>	<b>Travaux prévus</b>
1. Norme pour mécanicien industriel (projet multisectoriel)	Poursuivre notre participation à la révision de la norme pour mécanicien industriel dont 5 compétences sur 6 correspondent aux besoins de notre secteur.
2. Norme pour opérateur ou opératrice de machine à coudre industrielle	Réaliser une étude de pertinence pour vérifier si un PAMT, pour notre secteur, répondrait aux besoins grandissants du secteur pour ces compétences.

**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)* :**

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>1</sup>	Nature de la collaboration souhaitée
3.2.1 Poursuivre le déploiement du programme de formation en contrôle qualité développé pour le secteur	4 sessions	Rejoindre le plus de personnes possibles, non seulement les participants présents aux 4 sessions, mais aussi les gens en entreprises qui en entendront parler grâce à l'accompagnement individuel.	17, 16, 05 et 12	Informers les entreprises.
3.2.2 Dispenser des formations en GRH	4 formations en GRH; 2 formations techniques.	Former des gestionnaires RH afin d'améliorer leur performance.	06, 16, 03, 12, 17, 04	Informers les entreprises.
3.2.3 Promouvoir la formation continue en milieu de travail et ses outils (poste de coordonnateur à la promotion de la formation)	Analyse des besoins de formation (5);  Comités de formation en entreprise (2);  Visites de 25 entreprises.	Aider les entreprises dans l'analyse de leurs besoins de formation; Implanter de comités de formation; Sensibiliser aux retombées positives de la formation; Accompagner dans des solutions de formation;	04, 05, 06, 12, 13, 16, 17	
3.2.4 Faire un répertoire de l'offre de formation disponible pour le secteur textile au Québec, au Canada et ailleurs	Disponibilité du répertoire	Connaître l'offre de formation;  Alimenter la réflexion sur les besoins de formations en textile pour le Québec;  Connaître les sources d'expertise (banque de stagiaires).	N/A	N/A

<sup>1</sup> 01-Bas St-Laurent, 02-Saguenay-Lac-St-Jean, 03-Capitale Nationale, 04-Mauricie, 05-Estrie, 06-Montréal, 07-Outaouais, 08-Abitibi-Témiscamingue, 09-Côte-Nord, 10-Nord-du-Québec, 11-Gaspésie IDM, 12-Chaudière-Appalaches, 13-Laval, 14-Lanaudière, 15-Laurentides, 16-Montérégie, 17-Centre-du-Québec  
Plan d'action annuel 2011-2012 du CSMO Textile

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>1</sup>	Nature de la collaboration souhaitée
3.2.5 Expérimenter les <b>outils de formation</b> Web 2.0 et de réseautage disponibles pour le secteur et accompagner les entreprises dans leur utilisation	Déploiement de nouvelles méthodes de formation et accroissement du nombre d'utilisateurs de formations en ligne (selon l'entente CRHIT).	Adapter l'offre de formation aux contraintes et aux opportunités d'aujourd'hui ( <i>e-learning</i> , petits groupes, coaching, etc.) et la faire connaître.  Expérimenter les outils en <i>e-learning</i> du CRHIT et ses réseaux de connaissances  Accompagner les entreprises, en évaluer l'efficacité et, le cas échéant, en faire la promotion.	01, 02, 06, 16, 13 et 17	N/A
3.2.6 Développer une formule de mentorat	1 mentor	Développer une banque d'experts pour contrer l'absence de formations en textile.		Nous informer s'il y a des besoins (expertise technique, ou un mentor potentiel).

<sup>1</sup> 01-Bas St-Laurent, 02-Saguenay-Lac-St-Jean, 03-Capitale Nationale, 04-Mauricie, 05-Estrie, 06-Montréal, 07-Outaouais, 08-Abitibi-Témiscamingue, 09-Côte-Nord, 10-Nord-du-Québec, 11-Gaspésie IDM, 12-Chaudière-Appalaches, 13-Laval, 14-Lanaudière, 15-Laurentides, 16-Montérégie, 17-Centre-du-Québec

**Orientation 4 :**

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

Description du type d'activités	Indicateurs	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>1</sup>	Nature de la collaboration souhaitée
4.1 Offrir du coaching personnalisé en contrôle de la qualité auprès des responsables de la qualité, avec divers experts, selon les besoins	15 entreprises	Une plus grande maîtrise de leur rôle et initier des actions favorisant un meilleur contrôle de la qualité.	17, 16, 05 et 12	Informers les entreprises de cette formation.
4.2 Déployer le projet de transfert intergénérationnel des compétences par la mise à contribution des travailleurs expérimentés au développement des compétences en entreprise	19 postes dans 3 entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outils développés et disponibles</li> <li>• Transfert d'expertise</li> <li>• Formation de la relève</li> </ul>	05 et 12	N/A
4.3 Favoriser l'utilisation des outils en GRH développés par le CSMO	35 outils	Promouvoir notre démarche développée en GPMO et les outils pour le faire, notre guide GRH, autres outils et guides.	03, 04, 05, 06, 12, 16, 17	Informers les entreprises de l'existence de ces outils en GRH.
4.4 Révision du Guide ABF, du Coffre à outils GPMO et du répertoire des programmes de soutien financier offerts pour l'embauche, la rétention et la formation de la main-d'œuvre	Guide, coffre et répertoire à jour	Actualiser des outils qui sont utilisés par la clientèle ou qui les aideront dans leurs défis actuels, et les rendre accessibles.		

<sup>1</sup> 01-Bas St-Laurent, 02-Saguenay-Lac-St-Jean, 03-Capitale Nationale, 04-Mauricie, 05-Estrie, 06-Montréal, 07-Outaouais, 08-Abitibi-Témiscamingue, 09-Côte-Nord, 10-Nord-du-Québec, 11-Gaspésie IDM, 12-Chaudière-Appalaches, 13-Laval, 14-Lanaudière, 15-Laurentides, 16-Montérégie, 17-Centre-du-Québec.  
Plan d'action annuel 2011-2012 du CSMO Textile

Description du type d'activités	Indicateurs	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>1</sup>	Nature de la collaboration souhaitée
<p>4.5 a) Promouvoir la francisation de la main-d'œuvre immigrante dans la grande région de Montréal</p> <p>b) Promouvoir la main-d'œuvre immigrante dans notre secteur</p> <p>c) Promouvoir notre secteur auprès de la main-d'œuvre immigrante</p>	<p>Implanter 5 programmes de francisation;</p> <p>Visiter au moins 25 entreprises;</p> <p>Visiter 3 organismes d'employabilité.</p>	<p>Amélioration du français par l'implantation de programmes de francisation au sein des entreprises;</p> <p>Augmentation du taux d'embauche de la main-d'œuvre immigrante;</p> <p>Se faire connaître auprès des communautés représentant une relève potentielle répondant aux besoins du secteur.</p>	<p>06 et 13</p>	<p>Contribution financière pour le remboursement des salaires des employés qui font de la francisation (région de Montréal).</p>

**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.

Description du type d'activités	Indicateurs	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>1</sup>	Nature de la collaboration souhaitée
5.1 Visiter les entreprises du secteur afin de mieux les connaître et présenter nos services	80 visites ou rencontres par année	Offrir nos services, présenter nos outils et aider les entreprises à les implanter, selon leurs besoins en GRH, formation, réseautage, etc.	04, 05, 06, 16, 03, 17, 12	Informar les entreprises de nos services.
5.2 Promotion du secteur textile et de ses carrières auprès des jeunes, des intervenants en milieu scolaire, des chercheurs d'emploi et du grand public en général  Favoriser la participation d'experts textiles lors des visites afin qu'ils partagent leur expérience de travail	25 interventions dont 5 salons	Sensibiliser à l'importance du secteur textile, ses carrières, ses métiers, la qualité des produits, la haute technologie, les bonnes conditions d'emploi, le tout dans le but d'en redorer l'image.	01, 03, 06, 12, 13, 14, 16, 17	
5.3 Promotion du secteur textile auprès du grand public par de nouveaux moyens (ex. Faire connaître le textile en y rattachant les entreprises d'une région dans différents médias locaux) .ou de nouvelles collaborations (CLD, Chambre de commerce, etc.)	5 moyens / collaborations	Explorer de <b>nouveaux moyens ou avenues</b> de promotion du secteur et axer sur les nouveaux produits techniques, le développement durable, métiers variés et enrichis, etc.; explorer la possibilité d'avoir un porte-parole reconnu.	01, 03, 06, 12, 13, 14, 16, 17	

<sup>1</sup> 01-Bas St-Laurent, 02-Saguenay-Lac-St-Jean, 03-Capitale Nationale, 04-Mauricie, 05-Estrie, 06-Montréal, 07-Outaouais, 08-Abitibi-Témiscamingue, 09-Côte-Nord, 10-Nord-du-Québec, 11-Gaspésie IDM, 12-Chaudière-Appalaches, 13-Laval, 14-Lanaudière, 15-Laurentides, 16-Montérégie, 17-Centre-du-Québec.  
*Plan d'action annuel 2011-2012 du CSMO Textile*

Description du type d'activités	Indicateurs	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>1</sup>	Nature de la collaboration souhaitée
5.4 Expérimenter la promotion de l'industrie dans des créneaux connexes utilisateurs de produits textiles	Participer à 2 événements	Élargir le rayonnement de notre secteur à des secteurs utilisateurs de produits ou de composantes textiles (ex. agroalimentaire, aérospatiale, etc.)		
5.5 Textile INFO, bulletin trimestriel	4 parutions de 550 copies	Fournir des informations pertinentes sur le secteur, faire connaître les bonnes pratiques en GRH, etc.	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Diffuser l'information.
5.6 Textile Express, bulletin électronique	8 parutions par an	Informar les membres du Réseau RRH Textile des formations disponibles, des données pointues concernant les ressources humaines, les relations de travail, la SST et autres.	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
5.7 a) Veille sectorielle (MELS)	2 mises à jour	Poursuivre ces veilles, agir et réagir afin de donner une image juste du secteur.	5, 6, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Nous informer des parutions pertinentes pour notre secteur.
b) Veille médiatique	12 veilles par année			
5.8 Faire une réflexion sur le nouveau profil des entreprises textiles	Une étude	Documenter la nouvelle réalité des entreprises afin d'avoir une meilleure connaissance du profil de notre clientèle, particulièrement les petites entreprises.  Documenter le phénomène des entreprises hybrides (réf. page 2 du plan d'action).		
5.9 Participer à diverses activités du secteur pour rencontrer nos clients, présenter nos services et faire du réseautage	4 activités sectorielles	Être présent aux activités sectorielles telles Futurtex; aux activités de l'ANT, du Groupe CTT et du CRHIT.	6, 16	

Description du type d'activités	Indicateurs	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>1</sup>	Nature de la collaboration souhaitée
5.10 Organisation de visites industrielles pour faire connaître les entreprises et les métiers	4 visites	Faire découvrir les entreprises du secteur et contribuer à l'amélioration de l'image du secteur.	01, 05, 06, 16, 17	Participer aux visites industrielles.
5.11 Rencontrer les conseils régionaux de la CPMT et diverses instances du grand réseau d'Emploi-Québec	3 visites de CRCPMT; 2 tournées des CSMO.	Faire connaître le CSMO Textile et mieux connaître ces instances pour améliorer notre réseautage.	3, 6, 12, 16	Nous inviter à présenter le secteur.
5.12 a) Promouvoir nos sites et les garder à jour : Site corporatif : <a href="http://www.csmotextile.qc.ca">www.csmotextile.qc.ca</a> Site Jeunesse : <a href="http://www.textiletechno.ca">www.textiletechno.ca</a>	Augmentation de l'achalandage	Faire connaître le secteur.	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
b) Revoir les sites Internet du CSMO et expérimenter les réseaux sociaux	Nouvelle arborescence du site corporatif	Donner une orientation de type « <b>guichet unique</b> » regroupant un ensemble de renseignements utiles pour l'industrie textile; Faciliter la navigation; Faciliter la mise à jour.		
5.13 a) Publication et promotion des bons coups de l'industrie 2010-2011	10 publications	Promouvoir les bonnes pratiques des entreprises et organisations sectorielles lauréates qui seront dévoilées lors du colloque du 13 septembre 2011.	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
b) Promotion de nos diagnostics sectoriels et des résultats de notre planification stratégique 2011-2014		Diffusion de l'information stratégique du secteur.		