

PLAN D'ORIENTATION STRATÉGIQUE 2008-2011

Adopté
par le conseil d'administration
le 4 décembre 2007



PRODUCTION :

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

RÉALISATION :

Darvida Conseil inc.



8615, boul. St-Laurent
bureau 302
Montréal
(Québec)
H2P 2M9

t. (514) 278 2855
f. (514) 278 1926
e. info@darvida.ca



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
en transformation
alimentaire

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
1. LES ENJEUX.....	2
1.1 L'ATTRACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	2
1.2 LA STABILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	3
1.3 LA FORMATION ET LA QUALIFICATION ADÉQUATE DE LA MAIN-D'ŒUVRE.	3
1.4 L'ENRICHISSEMENT DE LA CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE	4
1.5 LE RAYONNEMENT DU CSMOTA	4
2. LES ORIENTATIONS FONDAMENTALES.....	6
2.1 LA MISSION ET LES MANDATS	6
2.1.1 La mission.....	6
2.1.2 Les mandats	6
2.2 LA VISION	7
3. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET LES OBJECTIFS	8
ORIENTATION 1 : LA VALORISATION ET LA PROMOTION DE L'INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE DANS LE BUT D'ACCROÎTRE SON ATTRACTIVITÉ AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE POTENTIELLE	9
ORIENTATION 2 : LA RÉTENTION ET LA STABILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE PAR L'AMÉLIORATION DES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET PAR LA BONIFICATION DE L'OFFRE DE FORMATION	11
ORIENTATION 3 : L'ENRICHISSEMENT DE LA CONNAISSANCE SECTORIELLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA CIRCULATION DE L'INFORMATION AUPRÈS DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR, DE MÊME QU'AUPRÈS DES INSTANCES EXTERNES PERTINENTES	15
ORIENTATION 4 : LA MOBILISATION DES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AFIN DE PROMOUVOIR L'APPROCHE SECTORIELLE DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE.....	17

INTRODUCTION

Au printemps 2007, Darvida Conseil était mandaté par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) afin de le soutenir dans une démarche de planification stratégique couvrant la période 2008 à 2011.

Dans le cadre de ce mandat, un diagnostic interne et un diagnostic externe ont été réalisés. Ces diagnostics, qui ont permis de mettre en lumière les grandes forces et faiblesses du CSMOTA, ainsi que les principales opportunités et contraintes relatives à sa consolidation et à son développement, visaient à alimenter la réflexion afin de dégager les principaux enjeux de développement du Comité. Il importe de souligner que tant les employés que les membres du conseil d'administration, des représentants syndicaux, des représentants patronaux ainsi que des partenaires ont été consultés dans le cadre de l'élaboration de ces diagnostics.

Suite à ces travaux, une rencontre de réflexion stratégique a été tenue en septembre 2007 avec l'ensemble des membres du conseil d'administration et les employés du CSMOTA. Cette rencontre avait notamment pour objectif :

- d'échanger sur les enjeux émanant des informations stratégiques présentées ;
- d'échanger sur les éléments liés aux orientations fondamentales (mission, vision) et stratégiques ;
- de proposer des pistes d'actions concrètes à mettre en œuvre au cours des trois prochaines années selon les orientations stratégiques retenues.

Ainsi, ce document présente tout d'abord les principaux enjeux auxquels le CSMOTA fait face. Ces enjeux sont issus de l'analyse des résultats des diagnostics interne et externe, plus précisément des forces, faiblesses, opportunités et contraintes mises en lumière. Ils représentent ce que le CSMOTA et l'industrie de la transformation alimentaire ont à perdre ou à gagner dans la situation actuelle et prévisible.

En seconde partie, le lecteur trouvera les orientations fondamentales du Comité, c'est-à-dire son énoncé de mission et de vision actualisés à la lumière des résultats des diagnostics et des enjeux définis.

Suit en troisième partie le plan d'orientation stratégique du CSMOTA, comprenant les orientations stratégiques couvrant la période 2008-2011, ainsi que les objectifs et les principales activités qui en découlent. Ce plan guidera les décisions, le développement et les interventions du CSMOTA au fil des prochaines années.

Enfin, soulignons que ce plan d'orientation stratégique 2008-2011 du CSMOTA est le fruit de la mobilisation des employés et des membres du conseil d'administration. Nous tenons à les remercier pour leur dynamique participation et implication dans cette démarche.

1. LES ENJEUX

Cette section présente les cinq (5) principaux enjeux auxquels le CSMOTA fait face. Comme mentionné précédemment, ces enjeux sont issus de l'analyse des résultats des diagnostics interne et externe, plus précisément des forces, faiblesses, opportunités et contraintes mises en lumière. Ils représentent ce que le CSMOTA et l'industrie de la transformation alimentaire ont à perdre ou à gagner dans la situation actuelle et prévisible.

Notons qu'ils ne sont pas présentés par ordre de priorité.

Ces enjeux ont servi de base à la réflexion et à la prise de décisions concernant les orientations fondamentales et stratégiques du CSMOTA, c'est-à-dire l'actualisation de sa mission et de sa vision, ainsi que l'élaboration d'orientations et d'objectifs stratégiques pour les trois années à venir.

1.1 L'ATTRACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les pratiques et les approches d'attraction et de recrutement de la main-d'œuvre dans un contexte de changement sociodémographique annoncé

Le diagnostic externe a démontré que les mécanismes de recrutement sont parfois très développés dans les entreprises de transformation alimentaire (activités permanentes de recrutement, etc.). Confrontées à un roulement de personnel important, des entreprises ont mis en place diverses stratégies pour rejoindre et accueillir plus rapidement et plus facilement la nouvelle main-d'œuvre. Toutefois, les tendances sociodémographiques démontrent que la population active sera de plus en plus en diminution, entraînant par le fait même une forte compétition entre les industries pour attirer la main-d'œuvre disponible. Ainsi, comment attirer la main-d'œuvre disponible vers le secteur de la transformation alimentaire en vue de répondre tant aux besoins actuels que futurs des entreprises du secteur dans ce contexte de changement sociodémographique annoncé ?

La valorisation et la promotion du secteur et de ses emplois auprès de clientèles cibles

Le diagnostic externe a mis en lumière une problématique importante liée à des perceptions négatives entretenues à l'égard du secteur et de ses emplois : conditions de travail difficiles, pas de possibilités de carrière, etc. Il dénote de façon générale un manque de valorisation et de promotion de l'industrie. Cette lacune fait obstacle à l'attraction de la main-d'œuvre potentielle en transformation alimentaire, et plus spécifiquement de clientèles cibles : jeunes, femmes, personnes immigrantes et travailleurs âgés de 45 ans et plus. Aussi, l'amélioration de l'attractivité du secteur de la transformation alimentaire doit permettre de combler des emplois tant spécialisés (superviseurs, techniciens ou professionnels en transformation alimentaire) que non-spécialisés (manœuvres), ainsi que selon les besoins spécifiques à chaque type d'entreprise (sous-secteur, taille, niveau de mécanisation, région, etc.).

1.2 LA STABILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les pratiques de gestion des ressources humaines

Le roulement de personnel est une problématique importante dans plusieurs entreprises de transformation alimentaire, et peu d'entre elles semblent avoir trouvé une réponse efficace pour contrer cette tendance. La mise en place de stratégies et de mesures structurantes au plan de la gestion des ressources humaines permettrait d'accroître la rétention et la stabilisation de la main-d'œuvre du secteur. Bien entendu, la mise en place de telles mesures demande des investissements non négligeables. Cependant, il importe d'évaluer à long terme les impacts de l'implantation de solutions novatrices et alternatives au recrutement.

Des problématiques spécifiques pour les PME

Les PME, qui représentent la majorité des entreprises dans le secteur de la transformation alimentaire, sont plus particulièrement difficiles à rejoindre, n'ayant pas de service des ressources humaines, se concentrant davantage dans la production, etc. Toutefois, elles vivent des problématiques de stabilisation et de développement de leurs ressources humaines (formation continue, etc.), et nécessitent un soutien particulier sur ce plan.

1.3 LA FORMATION ET LA QUALIFICATION ADÉQUATE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'importance de la formation et de la qualification adéquate de la main-d'œuvre

Tel que soulevé par le diagnostic externe, plusieurs entreprises du secteur considèrent que la formation et la qualification adéquate de la main-d'œuvre représentent une source privilégiée de motivation pour les employés, et qu'il s'agisse d'un ingrédient essentiel à l'amélioration de la performance de l'entreprise. Aussi, les employés visent notamment à améliorer leur situation dans leur milieu de travail en bonifiant et en développant leurs connaissances. Cependant, trop peu d'entreprises ont à ce jour concrètement mis en œuvre des plans de formation de leurs ressources humaines. Elles sont encore trop nombreuses à considérer la formation et la qualification comme une dépense, et non comme un investissement.

Une offre de formation initiale adaptée aux besoins de l'industrie, connue et valorisée

Il appert que l'offre de formation initiale ne répond pas toujours adéquatement aux besoins spécifiques du secteur de la transformation alimentaire, voire à la réalité même des entreprises. Aussi, cette offre de formation initiale n'est pas suffisamment connue, notamment des clientèles cibles, des ressources en orientation scolaire et professionnelle, etc.

Une offre de formation continue répondant à la réalité et aux besoins à la fois de la main-d'œuvre et des entreprises

Les entreprises du secteur sont à la recherche d'outils faciles à utiliser et capables d'accroître la compétence et la productivité de la main-d'œuvre en place, tout en limitant les impacts à court terme de la formation continue sur la productivité des entreprises. Il importe par ailleurs que l'offre de formation continue s'adapte davantage à la réalité et réponde aux besoins à la fois de la main-d'œuvre (ancienneté, niveau de scolarisation, etc.) et des entreprises (sous-secteur, taille, niveau de mécanisation, région, etc.).

1.4 L'ENRICHISSEMENT DE LA CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

La connaissance de la réalité, des tendances, des besoins, des problématiques, des enjeux, etc. liés au marché du travail dans le secteur de la transformation alimentaire

Il est nécessaire de bien connaître et saisir le marché du travail du secteur de la transformation alimentaire et de suivre son évolution. Il faut pouvoir compter sur une information aussi complète que possible, notamment dans le but d'analyser objectivement toutes les facettes d'une problématique et de trouver les solutions adéquates pour la régler. En somme, il s'agit de pouvoir constamment prendre des décisions éclairées pour répondre au mieux aux besoins de planification du développement du secteur et de sa main-d'œuvre.

Une vision concertée du développement de la main-d'œuvre en transformation alimentaire

Il importe de doter le marché du travail du secteur de la transformation alimentaire d'une vision concertée de son développement assurant la pérennité de ses emplois et de ses entreprises, notamment dans le contexte des importants changements sociodémographiques annoncés, des effets de la mondialisation sur le secteur, etc. L'ensemble du secteur de la transformation alimentaire vit sensiblement les mêmes grandes problématiques d'attraction, de stabilisation et de formation de la main-d'œuvre. Dans cette perspective, il est nécessaire de s'interroger sur l'intégration ou non de l'ensemble de ses sous-secteurs (aliments pour animaux, chocolat, confiseries, vinaigrettes, mets préparés, sirop d'érable, etc.) au sein du CSMOTA. En effet, rappelons que le Comité ne rejoint actuellement que cinq sous-secteurs, mais non les moindres, soit : les viandes et la volaille, les fruits et légumes, la boulangerie et la pâtisserie, les jus et boissons ainsi que les produits laitiers.

1.5 LE RAYONNEMENT DU CSMOTA

La présence du CSMOTA dans les différentes régions du Québec

Les entreprises de transformation alimentaire sont concentrées dans les régions de Montréal et de la Montérégie, mais on en retrouve plusieurs dans presque toutes les régions du Québec. Le CSMOTA, en tant qu'entité nationale, doit tenir compte davantage de cette réalité afin de rendre son action plus efficace et pertinente.

La visibilité du CSMOTA auprès des employeurs et des employés en transformation alimentaire, et auprès des divers intervenants touchés de près ou de loin par le secteur et le développement de sa main-d'œuvre

Les divers participants aux consultations du diagnostic externe ont dit percevoir de façon générale un manque de visibilité du CSMOTA ainsi qu'un manque de connaissance de ses produits et services, notamment par les entreprises du secteur. Les résultats du mini-sondage mené auprès des représentants patronaux sont éloquentes à cet égard.

Le CSMOTA, un lieu rassembleur pour le secteur de la transformation alimentaire

Le degré d'atteinte des objectifs d'un comité sectoriel se traduit essentiellement par l'attention que lui portent les divers acteurs de son industrie. Un positionnement favorable permet à la fois de participer aux grands débats du secteur et, à une autre échelle, de contribuer à apporter des solutions novatrices et pertinentes aux problématiques vécues. L'amplitude de ce spectre d'action oblige à faire une réflexion sur le rôle stratégique, attendu et réaliste, dans chacun des champs d'intervention visés.

Par ailleurs, le fait que le CSMOTA soit encore peu connu du secteur constitue un obstacle avec lequel il doit composer pour obtenir l'implication concrète et active des entreprises et des syndicats du secteur autour du développement et de la mise en œuvre de solutions adaptées aux besoins et aux problématiques vécues. Le fait d'être un lieu rassembleur permet à une organisation telle que le CSMOTA de capitaliser sur un énorme potentiel en termes de planification de l'intervention, d'appartenance, de visibilité et de promotion. Les entreprises constituent aussi une source d'information importante et des lieux d'expérimentation et d'innovation. Elles doivent saisir quels avantages elles tireront à s'impliquer concrètement et activement à la mission et aux activités du CSMOTA.

2. LES ORIENTATIONS FONDAMENTALES

2.1 LA MISSION ET LES MANDATS

2.1.1 La mission

L'énoncé de mission d'une organisation définit sa raison d'être fondamentale. Il s'agit essentiellement de l'énoncé de ce qu'elle est, de sa nature en tant qu'organisation (qui sommes-nous ?), de sa raison d'être et de ses aspirations (pour qui et pourquoi existons-nous ?). La mission guide les prises de décision et les directions de l'organisation.

L'énoncé de mission du CSMOTA est le suivant :

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire est un lieu de concertation qui vise à élaborer, promouvoir et soutenir la mise en œuvre de stratégies d'attraction, de stabilisation et de formation continue de la main-d'œuvre répondant aux besoins des entreprises du secteur.

2.1.2 Les mandats

Les mandats du CSMOTA, tels que définis dans la Politique d'intervention sectorielle et s'appliquant à l'ensemble des comités sectoriels, sont les suivants :

- « Développer la formation continue : par la participation à la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ; par l'identification des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre nécessaires pour exercer un métier ou une profession dans le secteur concerné, notamment dans le but de permettre la mise à jour et l'élaboration de programmes de formation ; par la participation à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.
- Identifier les besoins spécifiques du secteur en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail et développer des pistes et des moyens d'intervention pour répondre aux problématiques identifiées.
- Élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage dans le secteur, tant celles qui touchent la main-d'œuvre, les entreprises ou la création d'emplois.
- Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles et proposer aux entreprises du secteur des pistes de solution lorsque ces clientèles constituent une proportion significative de la main-d'œuvre du secteur ou lorsque des possibilités d'intégration ou de réintégration de ces clientèles au marché du travail peuvent être envisagées de façon réaliste dans le secteur.

- Assurer, en cohérence avec ses mandats, la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur concerné au Québec, notamment lors de la conception et de la réalisation des plans d'action sectoriels. »

2.2 LA VISION

L'énoncé de vision d'une organisation reflète ce qu'elle aspire à devenir, ce qu'elle souhaite accomplir à l'avenir, y compris les retombées de ses activités dans la communauté et/ou dans son secteur d'activité. La vision doit être mobilisatrice.

L'énoncé de vision du CSMOTA est le suivant :

Dans un contexte où les perspectives d'avenir de l'industrie de la transformation alimentaire au Québec seront de plus en plus teintées par les effets de la mondialisation et de la globalisation des marchés, ainsi que par la diminution de la population active dans toutes les régions du territoire, le CSMOTA vise, d'ici 2015, à :

- devenir un lieu actif et incontournable de mobilisation, de concertation et de référence au Québec au plan du développement de la main-d'œuvre en TA et de la valorisation du secteur et de ses emplois.
- être connu et reconnu auprès des entreprises de TA et des instances externes pertinentes pour son rôle de catalyseur de changements et d'innovateur au plan du soutien aux entreprises et du développement de la main-d'œuvre.

3. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET LES OBJECTIFS

Les orientations stratégiques et les objectifs qui suivent devraient guider le CSMOTA au cours des trois prochaines années, soit de 2008 à 2011. Un plan d'action annuel déterminant des actions spécifiques, des moyens, des ressources (humaines, matérielles, financières) et des indicateurs de résultats devra ensuite être élaboré chaque année à partir des orientations stratégiques ainsi que des objectifs et principales activités ciblés.

Ces orientations et ces objectifs émanent des réflexions eues par les membres du conseil d'administration et les employés du CSMOTA lors de la rencontre de réflexion stratégique tenue en septembre dernier. Ainsi, en regard des enjeux identifiés précédemment, de la mission et de la vision du CSMOTA, les grandes priorités ciblées par le Comité pour la période 2008-2011, c'est-à-dire sa stratégie générale, consiste en :

- **l'accroissement de l'attractivité du secteur de la TA et de ses emplois auprès de la main-d'œuvre potentielle** : valorisation et promotion du secteur et de ses emplois, stratégies efficaces de recrutement, notamment auprès de clientèles cibles ;
- **la rétention et la stabilisation de la main-d'œuvre actuelle** : amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines, qualification de la main-d'œuvre et bonification de l'offre de formation, soutien concret et personnalisé aux entreprises, particulièrement aux PME, ainsi que mise en valeur du plein potentiel de la main-d'œuvre québécoise résidente (vs la main-d'œuvre immigrante saisonnière) ;
- **une meilleure connaissance sectorielle du marché du travail, ainsi que la cueillette et la circulation de l'information auprès des personnes et instances pertinentes** : recherche et réflexion sur le secteur, ses emplois et sa main-d'œuvre, sensibilisation et information ;
- **la mobilisation accrue des acteurs du secteur et du marché du travail.**

De ces grandes priorités découle le plan d'orientation stratégique 2008-2011 qui suit.

ORIENTATION 1 : LA VALORISATION ET LA PROMOTION DE L'INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE DANS LE BUT D'ACCROÎTRE SON ATTRACTIVITÉ AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE POTENTIELLE

Les objectifs poursuivis en 2008-2011 pour atteindre cette orientation sont les suivants :

- 1.1 Contribuer à la mise en place de stratégies de recrutement pour les entreprises du secteur**
- 1.2 Soutenir les efforts de recrutement des entreprises de TA dans les régions**
- 1.3 Promouvoir et valoriser les emplois du secteur**
- 1.4 Contribuer significativement à la valorisation et à la promotion de l'industrie de la TA, spécifiquement auprès des clientèles cibles suivantes : jeunes, femmes, personnes immigrantes, travailleurs âgés de 45 ans et plus, personnes handicapées**

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
1.1 Contribuer à la mise en place de stratégies de recrutement pour les entreprises du secteur	Sensibiliser les CLE aux réalités et aux problématiques vécues par les entreprises au plan du recrutement et du partage de la main-d'œuvre entre les régions			
1.2 Soutenir les efforts de recrutement des entreprises de TA dans les régions	Cibler les salons de l'emploi régionaux les plus pertinents et y participer conjointement avec les employeurs du secteur de la TA			
	Susciter l'implication des entreprises de TA lors de la tenue de salons de l'emploi régionaux			
	Évaluer les besoins de recrutement des entreprises du secteur en fonction de la période de l'année			
	Évaluer la pertinence et la possibilité d'organiser des événements régionaux de recrutement en TA			

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
1.3 Promouvoir et valoriser les emplois du secteur 1.4 Contribuer significativement à la valorisation et à la promotion de l'industrie de la TA, spécifiquement auprès des clientèles cibles suivantes : jeunes, femmes, personnes immigrantes, travailleurs âgés de 45 ans et plus, personnes handicapées	Créer et diffuser des capsules d'information sur le secteur, notamment auprès des jeunes, des chercheurs d'emploi, des intervenants en orientation scolaire et professionnelle, etc.			
	Organiser des activités permettant de connaître davantage les divers organismes intervenant auprès des clientèles cibles :			
	Cibler et inviter, lors d'une séance du conseil d'administration du CSMOTA, des représentants de ces organismes			
	Organiser une journée d'information et de réseautage avec les organismes les plus pertinents			
	Développer des liens concrets avec ces organismes			

ORIENTATION 2 : LA RÉTENTION ET LA STABILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE PAR L'AMÉLIORATION DES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET PAR LA BONIFICATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Les objectifs poursuivis en 2008-2011 pour atteindre cette orientation sont les suivants :

- 2.1 Favoriser et promouvoir le plein potentiel de la main-d'œuvre québécoise**
- 2.2 Promouvoir l'importance de l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises**
- 2.3 Développer et mettre en œuvre de nouvelles façons de faire pour rejoindre davantage les entreprises, et plus particulièrement les PME, et leur offrir des produits et services adaptés à leurs réalités**
- 2.4 Promouvoir l'importance de la formation de la main-d'œuvre**
- 2.5 Contribuer au développement d'une culture de formation continue dans le secteur de la TA**
- 2.6 Contribuer à l'adéquation entre l'offre de formation initiale et les besoins des entreprises du secteur**
- 2.7 Contribuer à la valorisation et à la promotion de l'offre de formation initiale auprès des clientèles cibles, des ressources en orientation scolaire et professionnelle, etc.**

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
2.1 Favoriser et promouvoir le plein potentiel de la main-d'œuvre québécoise	Créer des liens entre le CSMOTA et les comités de reclassement dans le but de faire valoir les emplois disponibles, les formations nécessaires, etc. (partage d'informations et des connaissances)			
	Inviter lors d'une séance du conseil d'administration du CSMOTA le Réseau Stabili-Travail afin de le connaître davantage, et développer des liens concrets avec l'organisme			
	Évaluer les impacts de l'emploi d'une main-d'œuvre étrangère temporaire dans l'industrie de la TA			

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
2.2 Promouvoir l'importance de l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises 2.3 Développer et mettre en œuvre de nouvelles façons de faire pour rejoindre davantage les entreprises, et plus particulièrement les PME, et leur offrir des produits et services adaptés à leurs réalités	Promouvoir le « Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME » adapté au secteur de la TA			
	En collaboration avec les services aux entreprises d'Emploi-Québec, élaborer et mettre en place une offre de services d'accompagnement et de soutien des PME dans l'implantation en entreprise du « Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME »			
	Promouvoir les services pertinents offerts par Emploi-Québec au plan de la gestion des ressources humaines			
	Soutenir le développement de tribunes d'échange et de partage entre PME de TA dans les régions pertinentes (rencontres de mobilisation)			
	Développer des liens concrets avec les organismes voués au développement local et régional dans les régions afin de rejoindre les PME qui nécessitent du soutien spécifique			
	Au besoin, et notamment en fonction des recommandations des études sectorielles réalisées, développer avec des partenaires, ou contribuer à développer des projets visant l'amélioration des pratiques de GRH dans les entreprises de TA, et en analyser les résultats			

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
2.4 Promouvoir l'importance de la formation de la main-d'œuvre 2.5 Contribuer au développement d'une culture de formation continue dans le secteur de la TA	Promouvoir les outils de formation existants, de même que les outils d'information et de sensibilisation à l'importance de la formation de la main-d'œuvre			
	S'il y a lieu, faire du démarchage sur le terrain pour promouvoir les PAMT en boucherie et évaluer la pertinence d'en implanter en entreprise			
	Évaluer la pertinence de développer un PAMT en boulangerie et/ou en pâtisserie (selon les recommandations de l'étude sectorielle)			
	Accompagner les entreprises, notamment les PME, dans l'identification de leurs besoins de formation, et faire de la référence au besoin ou développer du matériel de formation adéquat			
	Au besoin, et notamment en fonction des recommandations des études sectorielles réalisées, développer avec des partenaires, ou contribuer à développer des projets visant l'amélioration des pratiques de GRH dans les entreprises de TA, et en analyser les résultats			

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
2.6 Contribuer à l'adéquation entre l'offre de formation initiale et les besoins des entreprises du secteur 2.7 Contribuer à la valorisation et à la promotion de l'offre de formation initiale auprès des clientèles cibles, des ressources en orientation scolaire et professionnelle, etc.	Documenter et tenir à jour le nombre d'inscriptions et le taux de diplomation dans les formations pouvant mener à travailler dans le secteur de la TA, analyser la situation selon les résultats obtenus, et mettre en œuvre les actions appropriées			
	Participer aux salons en orientation scolaire			
	Promouvoir les outils promotionnels développés en vue de susciter l'intérêt à leur utilisation dans le cadre du cours de PPO (projet personnel d'orientation)			

ORIENTATION 3 : L'ENRICHISSEMENT DE LA CONNAISSANCE SECTORIELLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA CIRCULATION DE L'INFORMATION AUPRÈS DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR, DE MÊME QU'AUPRÈS DES INSTANCES EXTERNES PERTINENTES

Les objectifs poursuivis en 2008-2011 pour atteindre cette orientation sont les suivants :

- 3.1 Développer et mettre en œuvre des stratégies et des mécanismes visant à maintenir et à améliorer la connaissance du marché du travail en TA**
- 3.2 Favoriser la cueillette et la circulation de l'information auprès des entreprises et des travailleurs du secteur de la TA, de même qu'auprès des instances externes pertinentes**

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
3.1 Développer et mettre en œuvre des stratégies et des mécanismes visant à maintenir et à améliorer la connaissance du marché du travail en TA	Documenter les caractéristiques du secteur, les mouvements de main-d'œuvre, les grandes tendances, les enjeux, etc.			
	Poursuivre la réalisation d'études sectorielles :			
	• Finaliser l'étude sectorielle sur les jus et boissons			
	• Réaliser une étude sectorielle sur les autres produits (mets préparés, aliments pour animaux, confiserie, etc.)			
	Mettre à jour les connaissances relatives au secteur de l'abattage et de la transformation des viandes (analyser l'évolution du secteur depuis la réalisation en 2004 de l'étude sectorielle sur les viandes)			
	Assurer le suivi des recommandations des études sectorielles réalisées			
	Mettre à jour et promouvoir la banque de données des conventions collectives			

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
3.2 Favoriser la cueillette et la circulation de l'information auprès des entreprises et des travailleurs du secteur de la TA, de même qu'auprès des instances externes pertinentes	Diffuser le bulletin <i>l'Alimentinformation</i>			
	Mettre à jour le site Web du CSMOTA : nouveaux outils, informations pertinentes, etc.			
	Participer à divers événements publics ciblés (conférences, etc.)			
	Participer à des rencontres annuelles syndicales et à des rencontres des employeurs pour faire connaître et promouvoir le CSMOTA, son offre de services, les études sectorielles réalisées, etc., ainsi que pour faire de la cueillette d'informations			
	Évaluer la pertinence des offres promotionnelles et des différents moyens de communication utilisés			

ORIENTATION 4 : LA MOBILISATION DES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AFIN DE PROMOUVOIR L'APPROCHE SECTORIELLE DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

Les objectifs poursuivis en 2008-2011 pour atteindre cette orientation sont les suivants :

- 4.1 Assurer la représentativité du secteur de la TA au sein du CSMOTA**
- 4.2 Renforcer l'implication du secteur et des partenaires face aux enjeux de développement de la main-d'œuvre en TA**

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
4.1 Assurer la représentativité du secteur de la TA au sein du CSMOTA	Évaluer la pertinence et les possibilités d'intégration au sein du CSMOTA de l'un ou de l'autre des sous-secteurs de la TA actuellement non représentés (aliments pour animaux, chocolat, confiseries, vinaigrettes, mets préparés, sirop d'érable, etc.)			

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
4.2 Renforcer l'implication du secteur et des partenaires face aux enjeux de développement de la main-d'œuvre en TA	Évaluer la pertinence des liens de partenariat, de concertation et de collaboration actuels			
	Développer, maintenir et/ou consolider les liens de partenariat, de concertation et de collaboration, notamment aux plans régional et sectoriel			
	Participer aux tournées régionales pertinentes avec les autres CSMO			
	Participer à des stratégies sectorielles d'autres instances			
	Poursuivre l'organisation et la tenue de l'assemblée publique annuelle du CSMOTA			

Objectifs	Activités	2008-2009	2009-2010	2010-2011
SUITE 4.2 Renforcer l'implication du secteur et des partenaires face aux enjeux de développement de la main-d'œuvre en TA	Mettre à jour les connaissances des membres du conseil d'administration du CSMOTA à l'égard de l'intervention sectorielle telle que mise de l'avant par Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)			
	Créer des sous-comités ad hoc (composés d'employeurs, de travailleurs, de partenaires, etc.) en fonction des projets développés			
	Lors de la réalisation d'études majeures, faire un retour auprès des participants, du sous-secteur ciblé, de l'ensemble du secteur de la TA, et des différentes instances sous-sectorielles			
	S'il y a lieu, informer les instances concernées lorsque surviennent des problématiques particulières dans le secteur			