



PLANIFICATION STRATÉGIQUE **2021-2024**



HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services



MISE EN CONTEXTE

HortiCompétences est un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail depuis 2005. Tous les 3 ans, HortiCompétences réalise un exercice rigoureux de planification stratégique en collaboration avec ses différents partenaires.

Les travaux de planification stratégique 2021-2024 ont été réalisés dans le contexte particulier de la pandémie à l'automne 2020 et l'hiver 2021, obligeant ainsi l'organisation à revoir le processus de consultation normalement prévu pour ce type d'exercice. C'est donc uniquement en mode virtuel que l'exercice a été réalisé grâce au soutien des consultants Humance qui ont animé les travaux. Les propositions d'actions ont par la suite été acheminées pour rétroaction aux partenaires.

Merci à tous ceux qui ont contribué à cette vision sectorielle de soutien au secteur pour les défis à relever en matière de main-d'œuvre.

NOUVEL ÉNONCÉ DE VISION

ÉNONCÉ DE VISION ACTUALISÉ

En concertation avec les acteurs clés, HortiCompétences est un levier incontournable qui génère des solutions innovantes et concrètes afin de contribuer à l'essor du secteur de l'horticulture. Il favorise le développement de la main-d'œuvre, contribue à l'intégration des meilleures pratiques en gestion des ressources humaines et promeut le caractère essentiel de sa main-d'œuvre et de ses bienfaits sur la santé, l'environnement, l'économie et la vie sociale.

ASPIRATIONS 2021-2024

TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	2
Aspirations 2021-2024	3
Aspirations détaillées et projets porteurs	4-11

1 Augmenter l'attractivité du secteur par la valorisation des emplois et des bienfaits des végétaux sur la santé, l'environnement, l'économie et la vie sociale

2 Contribuer au développement des compétences en fonction des besoins actuels et futurs de notre secteur

3 Être la référence des meilleures pratiques RH dans notre secteur

4 Accroître la concertation et le partenariat entre les principaux acteurs

1

AUGMENTER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR
PAR LA VALORISATION DES EMPLOIS ET
DES BIENFAITS DES VÉGÉTAUX SUR LA
SANTÉ, L'ENVIRONNEMENT, L'ÉCONOMIE
ET LA VIE SOCIALE

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Contribuer à une augmentation du nombre d'inscriptions dans les formations initiales en horticulture
- Diminuer le nombre de postes vacants dans les entreprises du secteur
- Identifier des solutions à la saisonnalité des emplois

#	Projet porteur	Priorités d'action	2021-22	2022-23	2023-24	Indicateurs et cibles
1	Développer et déployer une stratégie de promotion des emplois en intégrant les notions de bienfaits des végétaux	▪ Créer et diffuser du matériel sur les métiers en horticulture et les compétences requises pour les orienteurs et organismes		■		▪ Fiches métiers révisées ▪ Mise à jour du site web (section métiers)
		▪ Créer du matériel promotionnel sur les bienfaits (individuels et sociétaux) des métiers dans le but de leur donner du sens	■	■		▪ Stratégie sur les emplois verts développée ▪ Contenu développé sur les bienfaits individuels et sociétaux
2	Outils les entreprises pour qu'elles agissent comme des ambassadrices du secteur	▪ Développer une trousse pour soutenir les ambassadeurs (à partir du matériel promotionnel en 1)		■		▪ Trousse développée et validée
		▪ Développer et offrir une formation pour préparer les ambassadeurs		■		▪ Formation développée
		▪ Solliciter des entreprises pour qu'elles agissent comme ambassadrices			■	▪ Plan de promotion élaboré



#	Projet porteur	Priorités d'action	2021-22	2022-23	2023-24	Indicateurs et cibles
3	Mettre en œuvre des stratégies sectorielles pour attirer les meilleurs talents de tous les bassins de main-d'œuvre et pour valoriser les métiers du secteur	▪ Documenter les facteurs de motivation des étudiants, les profils professionnels, les exigences physiques des métiers du secteur, etc.	■	■		▪ Fiches métiers révisées ▪ Nouvelles analyses de professions, au besoin ▪ Analyse des sondages et résultats du diagnostic sectoriel complété
		▪ Élaborer des plans d'action pour mettre en œuvre des projets afin d'attirer et retenir les talents issus des bassins de l'immigration, de la relève féminine, des personnes handicapées, des personnes judiciarisées, etc.	■	■	■	▪ Liste des projets développés ▪ Liste des retombées sur le recrutement de ces clientèles ▪ Liste d'activités réalisées avec les organismes en employabilité et les comités consultatifs (cc)
		▪ Susciter l'intérêt des visiteurs dans les salons des métiers et de la formation en développant différentes activités d'animation interactives pour les kiosques			■	▪ Activités interactives développées ▪ Nombre de participants aux activités interactives (incluant une évaluation de l'intérêt)
4	Promouvoir les parcours scolaires qui incluent un volet horticulture	▪ Promouvoir la nouvelle trousse pédagogique du secondaire	■			▪ Plan de diffusion de la trousse ▪ Nombre de téléchargements
		▪ Produire du matériel didactique pour les écoles			■	▪ Matériel didactique développé
		▪ Promouvoir des projets / programmes en horticulture dans les écoles			■	▪ Liste d'initiatives répertoriées ▪ Diffusion des initiatives

ASPIRATIONS DÉTAILLÉES ET PROJETS PORTEURS

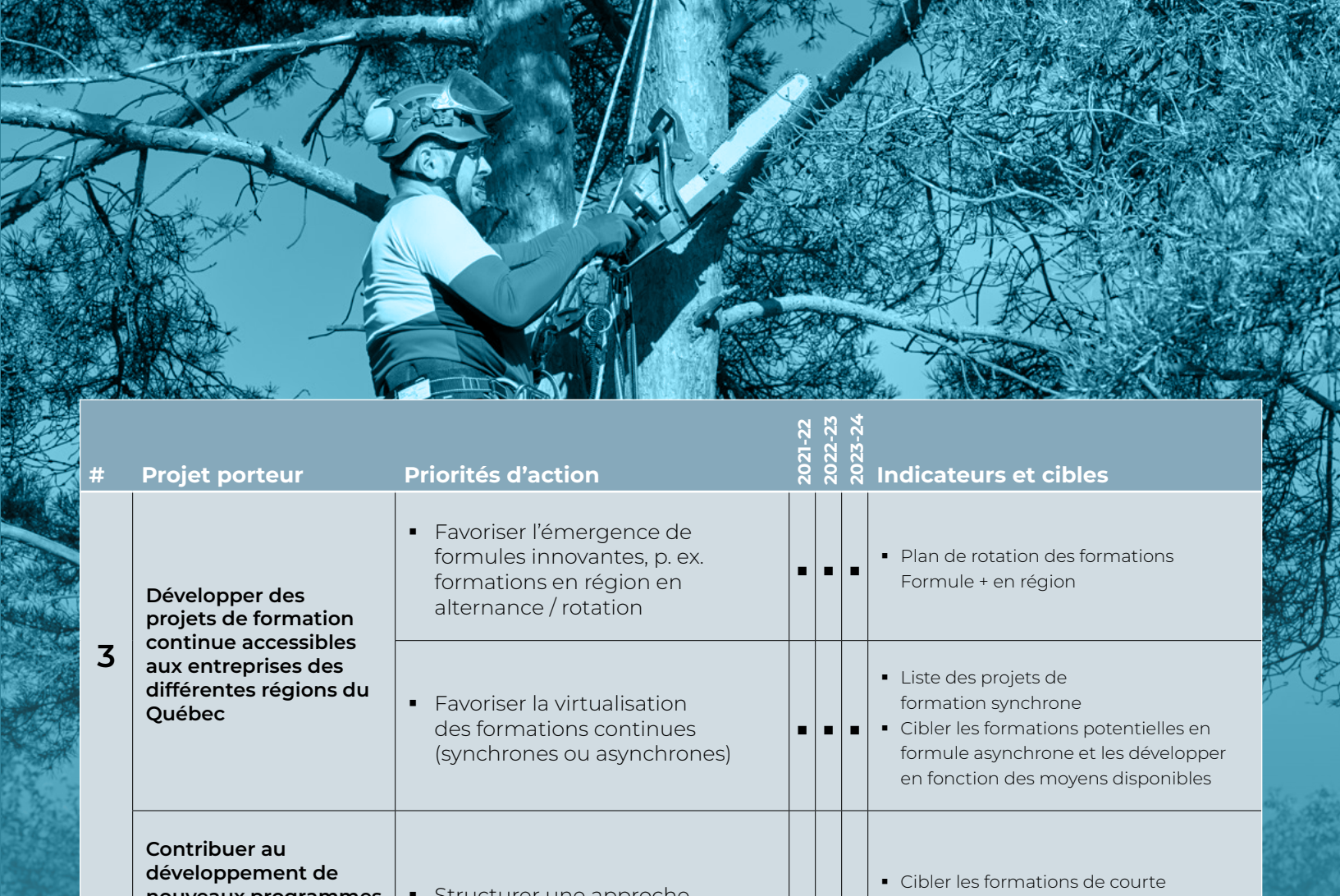
2

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN FONCTION DES BESOINS ACTUELS ET FUTURS DE NOTRE SECTEUR

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Contribuer à une meilleure adéquation entre les compétences en fonction des besoins actuels et futurs
- Favoriser l’innovation dans le développement et la diffusion des formations

#	Projet porteur	Priorités d'action	2021-22	2022-23	2023-24	Indicateurs et cibles
1	Favoriser les rapprochements écoles-industrie par la promotion de stratégies de coopération dans la formation initiale	▪ Identifier et documenter les initiatives porteuses de coopération entre l'industrie et le réseau de l'éducation		■	■	▪ Liste et description des initiatives ▪ Diffusion des initiatives ▪ Analyse du Plan de soutien en formation agricole (PSFA) finalisée
2	Cibler les besoins des entreprises du secteur afin de maintenir l'adéquation entre l'offre de formations et les besoins en compétences actuelles et futures des employeurs	▪ Réaliser, en concertation avec les acteurs clés, une vigie des tendances / besoins du secteur	■	■	■	▪ Liste à jour des besoins identifiés
		▪ Établir un mécanisme de communication formel avec les établissements de formation pour connaître leur offre de formation continue	■	■	■	▪ Vigie réalisée ▪ Description des activités de communication
		▪ Analyser les besoins et produire des avis en matière de formation initiale et continue	■	■	■	▪ Analyses réalisées et avis produits



#	Projet porteur	Priorités d'action	2021-22	2022-23	2023-24	Indicateurs et cibles
3	Développer des projets de formation continue accessibles aux entreprises des différentes régions du Québec	▪ Favoriser l'émergence de formules innovantes, p. ex. formations en région en alternance / rotation	■	■	■	▪ Plan de rotation des formations Formule + en région
		▪ Favoriser la virtualisation des formations continues (synchrones ou asynchrones)	■	■	■	▪ Liste des projets de formation synchrone ▪ Cibler les formations potentielles en formule asynchrone et les développer en fonction des moyens disponibles
4	Contribuer au développement de nouveaux programmes d'études offerts avec un apprentissage accru en milieu de travail	▪ Structurer une approche similaire à ce qui se fait dans les projets COUD	■	■	■	▪ Cibler les formations de courte durée à développer en formation initiale (ex. AEP) avec le modèle d'alternance accrue
5	Contribuer à faire connaître les passerelles DEP – DEC – Université	▪ Dresser le bilan des passerelles établies entre les établissements		■		▪ Bilan réalisé ▪ Bilan des forces et lacunes selon le type de passerelle
		▪ Faire connaître les avantages de certains parcours, notamment par des témoignages			■	▪ Documenter les réussites et les faire connaître
6	Documenter les besoins et soutenir le secteur en matière de compétences numériques	▪ Développer des partenariats avec des experts en compétences numériques		■		▪ Cibler les experts pouvant contribuer à un état de situation
		▪ Comprendre et documenter les impacts des outils numériques			■	▪ État de situation à réaliser dans notre secteur (étude)
7	Soutenir les entreprises qui accueillent des travailleurs étrangers temporaires	▪ Capter et partager les formations et outils existants		■	■	▪ Liste des outils et ressources disponibles ▪ Diffusion des outils et ressources

3

ÊTRE LA RÉFÉRENCE DES MEILLEURES PRATIQUES RH DANS NOTRE SECTEUR

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Promouvoir les meilleures pratiques RH dans notre secteur
- Augmenter l'utilisation des outils de gestion des ressources humaines offerts par HortiCompétences

#	Projet porteur	Priorités d'action	2021-22	2022-23	2023-24	Indicateurs et cibles
1	Favoriser la mutualisation des services RH des organisations du secteur	▪ Identifier et faire connaître des initiatives de mutualisation des services RH	■	■		▪ Liste et description d'initiatives de mutualisation ▪ Bilan des avantages et contraintes ▪ Promouvoir les initiatives porteuses
2	Améliorer notre expertise en immigration pour informer les entreprises des possibilités de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre étrangère	▪ Augmenter notre compréhension et documenter les processus afin d'améliorer notre expertise	■	■		▪ Formation du personnel d'HortiCompétences ▪ Utilisation des ressources du MIFI
		▪ Identifier les meilleurs services et sources d'information pour outiller les entreprises		■	■	▪ Bilan des organisations, services et références
3	Constituer un cercle d'échange regroupant les responsables RH de notre secteur pour assurer un codéveloppement et identifier des solutions aux enjeux RH du secteur	▪ Élaborer un plan d'action pour favoriser des rencontres entre les experts RH du secteur pour contribuer à maintenir et développer l'expertise et identifier des solutions pour répondre aux enjeux RH			■	▪ Plan d'action élaboré et validé ▪ Mise en œuvre du cercle d'échange



#	Projet porteur	Priorités d'action	2021-22	2022-23	2023-24	Indicateurs et cibles
4	Partager les meilleures pratiques pour accroître les compétences des entrepreneurs en gestion des ressources humaines, notamment en matière de diversité et inclusion	▪ Réaliser une veille stratégique des meilleures pratiques nationales pour les PME dans notre secteur	■	■	■	▪ Vigie ▪ Rédaction d'articles ▪ Rédaction de textes, infolettres, références
		▪ Assurer une vigie des participants / initiatives se qualifiant à des concours RH afin de partager les meilleures pratiques pour les PME		■	■	▪ Vigie et bilan à produire ▪ Amélioration continue du Prix HortiCompétences
		▪ Maintenir à jour la trousse de gestion des RH destinée aux entreprises	■	■	■	▪ Révision annuelle des outils ▪ Développement de nouvelles sections au besoin ▪ Répertoire de références RH avec expérience en horticulture / saisonnalité
		▪ Partager les meilleures pratiques en gestion de la diversité			■	▪ Fournir des exemples concrets de réussite en matière de gestion de la diversité
		▪ Explorer le besoin de formation et de coaching pour les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines, incluant la diversité	■	■		▪ Évaluation de besoins ▪ Développement d'activités découlant des besoins identifiés
		▪ Mettre à jour l'enquête salariale			■	▪ Demande financière à faire en 2021 pour étude en 2022

4

ACCROÎTRE LA CONCERTATION ET LE PARTENARIAT ENTRE LES PRINCIPAUX ACTEURS

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Consolider le leadership d’HortiCompétences en générant des données plus spécifiques à notre secteur
- Consolider les partenariats et la concertation avec les acteurs clés du secteur
- Réaliser des projets en collaboration avec les acteurs clés pour mutualiser les forces et générer un impact plus important

#	Projet porteur	Priorités d'action	2021-22	2022-23	2023-24	Indicateurs et cibles
1	Brosser un portrait juste de la situation actuelle de l'emploi dans notre secteur et de son évolution	▪ Identifier des pistes d'amélioration pour générer des données plus spécifiques à notre secteur selon le cadre de référence de la CPMT	■	■	■	▪ Produire un portrait simplifié des indicateurs et un sommaire du diagnostic sectoriel ▪ Mise à jour annuelle des indicateurs validée par le comité des indicateurs (données sur l'emploi)
2	Élargir la collaboration avec Services Québec et les organismes d'employabilité de clientèles spécifiques	▪ Identifier les organismes d'employabilité des clientèles issues de l'immigration, de la relève féminine, des personnes handicapées, des personnes judiciarisées, etc., et organiser des rencontres statutaires avec ces organisations	■	■	■	▪ Organiser des rencontres pour présenter les données et projets aux intervenants de Services Québec ▪ Organiser des rencontres avec les organismes en employabilité et les entreprises dans les régions
		▪ Organiser des visites virtuelles d'entreprises ou autres événements	■	■		▪ Nombre et description des activités



#	Projet porteur	Priorités d'action	2021-22	2022-23	2023-24	Indicateurs et cibles
3	Identifier de nouvelles initiatives pour augmenter la collaboration avec les autres CSMO	▪ Identifier et développer des formations communes	■	■	■	▪ Analyse des opportunités
		▪ Collaborer au partage des différents outils entre les CSMO pour éviter les doublons et profiter de l'expérience des autres	■	■	■	▪ Analyse des outils spécifiques et communs ▪ Poursuivre la participation au Chantier sur la saisonnalité des emplois avec 5 autres CSMO
4	Collaborer avec les organismes clés du milieu	▪ Partager nos visions et stratégies et identifier les moyens qui suscitent la collaboration	■	■	■	▪ Liste des activités réalisées
		▪ Élaborer un calendrier pour augmenter la fréquence des forums / rencontres avec les acteurs clés afin d'améliorer la concertation	■	■	■	▪ Liste des activités réalisées
		▪ Émettre des avis auprès des différentes instances afin d'appuyer le secteur pour qu'il dispose d'une main-d'œuvre compétente et en quantité suffisante	■	■	■	▪ Analyse et production d'avis



HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

3230, rue Sicotte, local E-300 Ouest
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 2M2
450 774-3456 | info@horticompetences.ca

horticompetences.ca

Avec la contribution financière de :

*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 