

Document 1



Consultants en économie, spécialisés
en agriculture, en agroalimentaire
et en énergie

Rapport de la planification stratégique – HortiCompétences

Plan stratégique 2013-2016

Rapport final

13 mars 2013

Équipe

Responsable du mandat : Jean-François Forest, agr., M.Sc., Forest Lavoie Conseil

Recherche, analyse et rédaction : Jean-François Forest, agr., M.Sc., Forest Lavoie Conseil
Josianne Bernier, agr., M.Sc., Forest Lavoie Conseil
Claude Hamel, agr., M.Sc., Forest Lavoie Conseil

Révision linguistique : Ève Sylvestre

Table des matières

1. Forces, faiblesses, opportunités et menaces	1
Démarche méthodologique.....	1
Principales forces, faiblesses, menaces et opportunités identifiées.....	2
2. Le plan stratégique.....	5
Démarche de réalisation.....	5
La mission et la vision.....	6
Cibles, enjeux, défis, orientations stratégiques, axes, objectifs, actions.....	7
Cible 1 : Image et reconnaissance des métiers et intérêt de la relève	10
Cible 2 : Formation et accès à l'expertise.....	15
Cible 3 : Gestion des ressources humaines.....	19
Cible 4 : Connaissance du marché de l'emploi et des besoins de la main-d'œuvre et des entreprises.....	23

Liste des figures et des tableaux

Figure 1: Dynamique entre l'environnement interne et externe	2
Figure 2: Schématisation du plan stratégique	8
Tableau 1 : Sommaire des principales forces, faiblesses, opportunités et menaces – HortiCompétences.....	3
Tableau 2 : Sommaire des rencontres	5
Tableau 3 - Structure du plan stratégique	9



1. Forces, faiblesses, opportunités et menaces

Un des volets de la planification stratégique consistait à décrire et analyser l'environnement interne et externe dans lequel évolue l'industrie de l'horticulture ornementale (forces, faiblesses, menaces, opportunités et défis). Un volet main-d'œuvre a été intégré au guide d'entrevue pour réaliser une analyse ciblée pour la main-d'œuvre et HortiCompétences.

En ce sens, une consultation avec plusieurs intervenants de l'industrie de l'horticulture ornementale a été réalisée. Un questionnaire d'entrevue a été développé afin d'encadrer la réflexion des personnes consultées. Cet exercice visait les objectifs suivants : valider l'analyse de l'environnement interne et externe; évaluer la perception concernant les forces, faiblesses, opportunités et menaces; impliquer les intervenants dans la démarche de réflexion afin qu'ils soient sensibilisés à la teneur des recommandations.

Le guide de l'entrevue comportait deux sections :

- ✓ le diagnostic de l'environnement interne et externe;
- ✓ une discussion sur les principaux défis de l'industrie de l'horticulture ornementale et ceux de la main-d'œuvre.

Les entrevues ont été réalisées durant les mois d'août, septembre et octobre 2012 et l'analyse finale a été complétée lors de rencontres de travail avec le comité de pilotage et durant la session du 23 octobre 2012.

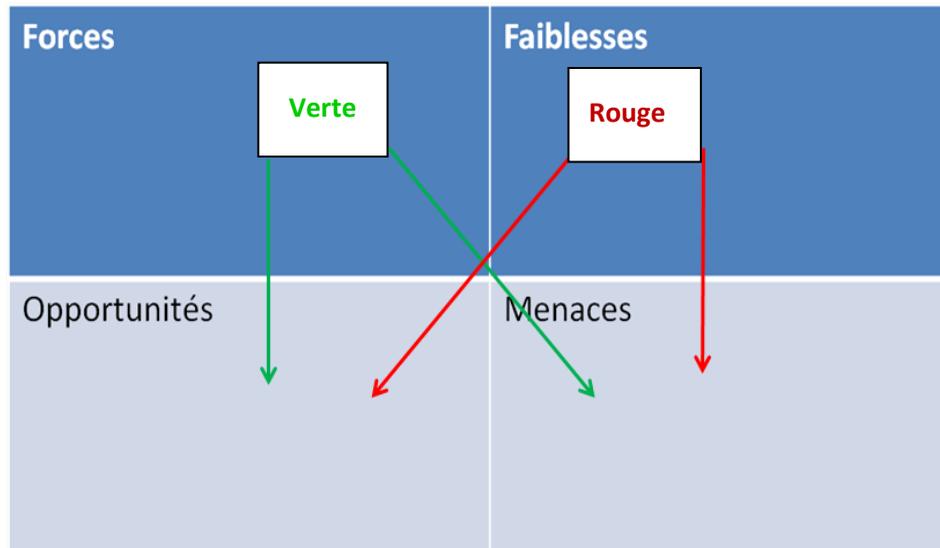
Démarche méthodologique

L'analyse des forces et faiblesses (étant des éléments décrivant l'environnement interne) et des opportunités et menaces (étant des éléments décrivant l'environnement externe) permet de structurer l'information recueillie de manière à informer les membres du comité sur les enjeux et les défis entourant l'évolution future de l'industrie.

Le SWOT est l'outil d'analyse privilégié et très souvent utilisé pour la réalisation d'une planification stratégique. Son but est d'identifier les forces pour tirer profit des opportunités, tout en tentant de minimiser l'impact des faiblesses, et d'éviter ou de neutraliser les menaces pour les retourner en avantages. La figure 1 montre la relation qui existe entre ces quatre éléments, la matrice permet donc de réaliser des croisements. Les flèches vertes signifient que l'industrie, grâce à ses forces, peut saisir des opportunités et possiblement contrer les menaces. Les flèches rouges identifient les difficultés appréhendées si aucune action n'est entreprise pour corriger la situation.

Outre l'identification des forces, faiblesses, opportunités et menaces, cette étape consiste également à approfondir l'analyse afin de préparer les étapes suivantes, soit l'identification des enjeux et des défis menant à la formulation des recommandations stratégiques importantes pour l'évolution de cette industrie.

Figure 1: Dynamique entre l'environnement interne et externe



Certains éléments de l'environnement peuvent être caractérisés comme des menaces ou des opportunités selon la capacité de l'organisation de capitaliser sur ses forces ou de compenser certaines de ses faiblesses. À titre d'exemple, l'innovation technologique pourrait être perçue comme une menace pour une entreprise qui n'est pas en mesure d'évaluer de façon critique les bénéfices et d'en tirer parti dans ses processus de fabrication et ses infrastructures, mais elle peut aussi être perçue comme une opportunité pour une autre qui souhaite accroître son marché au moyen des nouvelles technologies. De même, le poids des forces et faiblesses peut varier selon la stratégie envisagée et l'évolution anticipée de l'environnement d'affaires.

Il apparaît alors que les composantes d'une analyse SWOT sont généralement interdépendantes. La classification et l'interaction des forces, faiblesses, opportunités et menaces doivent être considérées avec la plus grande attention et prudence. Cela consiste à déterminer si les forces et les faiblesses de l'organisation permettent de faire face à l'évolution au sein de son environnement, ou s'il est possible d'identifier ou de créer des opportunités que l'organisation pourrait saisir pour ainsi mieux bénéficier de ses ressources et compétences.

Conséquemment, dans le cadre de cette étude, nous chercherons à établir un équilibre entre la capacité stratégique de l'industrie de saisir les opportunités et de contrer les menaces découlant de l'environnement d'affaires. L'objectif de cette démarche vise à fournir aux acteurs l'information valable et nécessaire pour permettre d'orienter leurs décisions et leurs choix

stratégiques pour ainsi assurer un positionnement adéquat de l'organisation au sein de l'environnement d'affaires afin qu'elle poursuive son développement.

Principales forces, faiblesses, menaces et opportunités identifiées

Le tableau ci-après présente les principales forces, faiblesses, opportunités et menaces qui se sont dégagées des analyses, des entrevues, des rencontres de travail avec le comité consultatif et de la session du 23 octobre 2012.

Tableau 1 : Sommaire des principales forces, faiblesses, opportunités et menaces – HortiCompétences

Forces	Faiblesses
<p>Industrie</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La capacité des entreprises de services à répondre aux besoins des clientèles ✓ La passion des entrepreneurs et des employés pour leur profession ✓ Les compétences managériales des entreprises de fournisseurs du secteur de la commercialisation ✓ Les relations de travail en entreprise généralement bonnes ✓ La qualité des produits et du service offert généralement perçue comme une force en progression ✓ L'intérêt grandissant des municipalités et des consommateurs pour l'embellissement des milieux de vie ✓ La présence d'HortiCompétences, un comité sectoriel dédié aux secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale (unique au Canada) ✓ La reconnaissance par l'industrie du rôle essentiel d'HortiCompétences, de la pertinence et la qualité de ses actions visant la recherche de solutions pour les problématiques liées à la main-d'œuvre ✓ Le soutien de la FIHOQ, un organisme bénéficiant d'une bonne notoriété et d'un bon leadership, à HortiCompétences ✓ Les efforts de sensibilisation des enfants et des adolescents à l'horticulture ornementale et à ses métiers par l'entremise de « La trousse pédagogique en horticulture ornementale » et « Opération Tournesol » <p>HortiCompétences</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'accès du secteur des services au programme de main-d'œuvre étrangère et l'existence d'un organisme s'y consacrant (FERME) ✓ Les efforts des organismes pour assurer la reconnaissance des particularités des emplois de l'industrie grâce à des représentations auprès des gouvernements ✓ La présence d'un Programme d'assurance collective contribuant à améliorer la rétention des employés ✓ La présence d'établissements d'enseignement professionnel et technique offrant des programmes en horticulture ornementale ✓ La présence de programmes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences en milieu de travail (« Les Programmes d'apprentissage en milieu de travail » et « Le Service d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ») ✓ La popularité grandissante du « Projet d'intégration en jardinerie des personnes de 50 ans et plus » auprès des candidats visés ✓ Le service d'information offert par HortiCompétences auprès des entreprises ✓ L'offre de colloques et de conférences en gestion des ressources humaines (GRH) ✓ L'amélioration de la santé et la sécurité au travail en entreprise, notamment encouragée par la présence d'une mutuelle de prévention ✓ L'existence de la Trousse de l'employeur ✓ Le rayonnement des bonnes pratiques en GRH grâce au Prix HortiCompétences 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La perception négative des emplois saisonniers et des emplois en horticulture ✓ La faible connaissance et reconnaissance de l'importance des particularités des emplois dans l'industrie par les autorités gouvernementales ✓ Les conditions de travail associées à la saisonnalité et aux horaires difficiles et les impacts sur la rétention de la main-d'œuvre ✓ Les coûts associés à l'utilisation du Programme d'assurance collective et son application difficile dans un contexte de saisonnalité ✓ Les capacités marketing, d'innovation et entrepreneuriales variables au sein des entreprises ✓ L'adéquation des efforts d'innovation en horticulture ornementale avec les besoins des entreprises ✓ La connaissance insuffisante des clientèles et de ses attentes par les entreprises ✓ La méconnaissance des problématiques entourant la relève et le transfert d'entreprise ✓ L'adéquation de certains programmes de formation (ex.: arboriculture, cours de vente et marketing et d'entrepreneuriat) avec les besoins de l'industrie ✓ L'accès, la disponibilité, la fréquence et la pertinence des programmes de formation continue pas toujours aptes à répondre aux besoins des entreprises et de leurs employés (variable selon la région) ✓ Les ressources universitaires inadéquates pour former et encadrer la relève professionnelle et entrepreneuriale ✓ L'accès limité des entreprises à l'expertise (services-conseils et formation) et à des outils adaptés en : <ul style="list-style-type: none"> • GRH • gestion financière et financement • marketing • innovation • entrepreneuriat • transfert d'entreprise • vente et service à la clientèle ✓ Les impacts de la faible capacité de gestion et de la fragilité financière de plusieurs entreprises sur leurs bonnes pratiques de GRH ✓ L'accessibilité à une main-d'œuvre motivée, qualifiée ou non, et les difficultés de recrutement qui y sont associées ✓ Les problèmes de santé et les lacunes de sécurité toujours présents dans les entreprises ✓ Le manque de formation et de tutorat en entreprise visant à faciliter la mise en place de bonnes pratiques de prévention en santé et en sécurité au travail ✓ La méconnaissance des entreprises à l'égard de la Mutuelle de prévention en santé et en sécurité au travail, du Programme d'assurance collective, de la Trousse de l'employeur et les programmes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

<ul style="list-style-type: none"> ✓ La reconnaissance et le financement accordés par la Commission des partenaires du marché du travail à HortiCompétences ✓ Les relations d'HortiCompétences avec Emploi-Québec ✓ L'existence de services d'affichage des offres d'emploi (vitrine des emplois et services d'affichage d'offres d'emploi) bien connus des entrepreneurs 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La complexité perçue de la mise en place des programmes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences en milieu de travail et du projet d'intégration en jardinerie des personnes de 50 ans et plus ✓ L'absence d'un portrait juste et détaillé de la situation de l'emploi, de la formation, de la main-d'œuvre et des pratiques en GRH ✓ L'efficacité mitigée de la vitrine des emplois et du service d'affichage auprès des employeurs en raison d'une faible couverture en région périphérique, de la période d'affichage non optimale et d'une confusion entre les deux programmes ✓ Le manque de mécanismes formels de consultation et d'échanges entre l'industrie et les écoles ✓ La communication avec les employés complexe en raison de la présence de nombreuses petites entreprises
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'amélioration de l'image des emplois de l'industrie au sein de la société ✓ Les opportunités offertes par les nouveaux bassins de main-d'œuvre ✓ La valorisation des bienfaits (environnementaux, paysagers, culturels, sur la santé...) des plantes et de l'horticulture en regard des préoccupations de la société (ex. : lutte aux îlots de chaleur, embellissement des milieux de vie, verdissement, biodiversité urbaine) auprès de la main-d'œuvre actuelle et potentielle ✓ L'ouverture du gouvernement de même que sa compréhension et sa reconnaissance des enjeux relatifs à la main-d'œuvre (ex : statut d'employé « permanent saisonnier ») et à la formation ✓ La reconnaissance de l'importance de la formation de la part d'Emploi Québec ✓ L'offre des programmes de formation en milieu de travail (PAMT) à d'autres sous-secteurs ✓ L'utilisation des constats du Chantier sur la saisonnalité ✓ La volonté de travailler en partenariat avec d'autres comités sectoriels pour trouver des solutions aux enjeux communs ✓ Le rapprochement d'HortiCompétences avec les établissements d'enseignement ✓ De nouveaux professeurs-chercheurs, au niveau universitaire, pour le secteur de l'horticulture ornementale ✓ La mise en valeur des outils et des services offerts par HortiCompétences et de ses réussites ✓ La volonté de la Commission des partenaires du marché du travail d'appuyer les actions multisectorielles sur certains enjeux communs 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le caractère saisonnier des emplois et l'évolution des contraintes touchant les employés saisonniers ✓ L'évolution des tendances relatives à la GRH et à l'évolution démographique ✓ L'image de l'industrie et de ses catégories d'emplois ✓ La réforme de l'assurance-emploi ✓ Les politiques inadaptées et/ou restrictives en regard des dossiers de main-d'œuvre ✓ Le faible sentiment d'appartenance des entrepreneurs envers leur secteur et leur industrie ✓ Le faible engagement financier des entreprises pour le développement de leur industrie et la mise en œuvre d'actions collectives portant entre autres sur la main-d'œuvre ✓ Le sous-financement des organismes du milieu ✓ Le faible intérêt des entreprises pour les dossiers de la main-d'œuvre

2. Le plan stratégique

Démarche de réalisation

Des activités de consultation de diverses natures et avec des acteurs et groupes cibles différents ont mené à la réalisation du plan stratégique. Le tableau suivant (Tableau 2 : Sommaire des rencontres) présente un résumé des objectifs poursuivis et des personnes rencontrées.

Tableau 2 : Sommaire des rencontres

Date	Personnes rencontrées	Objectif de la rencontre
13 juin 2012	FLC - Conseils d'administration FIHOQ et HortiCompétences	Rencontre de lancement
23 juin 2012	FLC - Équipes FIHOQ et HortiCompétences	Présentation du bilan des réalisations et bonification du guide d'entrevue
Août à octobre 2012	FLC - Gens du milieu	Entrevues téléphoniques portant sur les forces, faiblesses, opportunités, menaces, enjeux et défis
21 septembre 2012	FLC - Directrices FIHOQ et HortiCompétences	Séance de travail sur les forces, faiblesses, opportunités, menaces,
10 octobre 2012	FLC - Directrices FIHOQ et HortiCompétences	Séance de travail sur les forces, faiblesses, opportunités, menaces, enjeux et défis
16 octobre 2012	FLC - Comité consultatif HortiCompétences	Bonification forces, faiblesses, opportunités, menaces, enjeux et défis
23 octobre 2012	FLC - Consultation équipes et gens du milieu FIHOQ et HortiCompétences	Bonification forces, faiblesses, opportunités, menaces, enjeux et défis
6 décembre 2012	FLC - Directrice HortiCompétences	Séance de travail sur les enjeux et défis, cibles, orientations stratégiques, axes et objectifs
12 décembre 2012	FLC - Conseil d'administration d'HortiCompétences	Réflexion sur la vision
10 janvier 2013	FLC - Comité consultatif HortiCompétences	Séance de travail sur les enjeux et défis, cibles, orientations stratégiques, axes et objectifs
5 février 2013	FLC - Directrice HortiCompétences	Séance de travail portant sur les actions triennales
13 février 2013	Directrice HortiCompétences - Équipe HortiCompétences	Bonification du plan stratégique
15 février 2013	FLC - Directrice HortiCompétences	Séance de travail portant sur les indicateurs
22 février 2013	FLC - Comité consultatif HortiCompétences	Bonification et validation du plan stratégique
13 mars 2013	FLC - Conseil d'administration HortiCompétences	Validation et adoption du plan stratégique

La mission et la vision

Mission :

HortiCompétences, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services, est un organisme de concertation et d'action qui a pour mission d'accroître l'efficacité, la rentabilité et la compétitivité des entreprises en horticulture ornementale en misant sur une gestion performante des ressources humaines qui y travaillent.

Vision :

Reconnu pour son expertise et sa connaissance du marché du travail en horticulture ornementale – commercialisation et services, HortiCompétences génère des solutions innovantes et concrètes pour favoriser le développement de la main-d'œuvre, guider les entreprises en matière de ressources humaines et contribuer à la visibilité et la reconnaissance des emplois.

Cibles, enjeux, défis, orientations stratégiques, axes, objectifs, actions

Cette section présente dans un premier temps les cibles, les enjeux, les défis, les orientations stratégiques, les axes d'intervention et les objectifs. Dans un deuxième temps, il propose les actions à déployer au cours des trois prochaines années afin d'atteindre les objectifs.

Pour relever les enjeux et défis qui ont été identifiés à l'aide du diagnostic présenté à la section précédente, cette section présente les cinq cibles, les orientations stratégiques à prendre, les axes sur lesquels travailler, les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre.

Pour assurer une uniformité dans le traitement et une compréhension commune, les différents éléments du tableau sont définis ci-après :

- ✓ **Cible** : élément visé
- ✓ **Enjeu** : ce qui peut être gagné ou perdu
- ✓ **Défi** : ce qui doit être relevé en priorité
- ✓ **Orientation stratégique** : action de donner une direction déterminée afin d'atteindre le résultat stratégique souhaité
- ✓ **Axe** : sous-élément de la cible
- ✓ **Objectif** : finalité que l'on désire atteindre
- ✓ **Moyen - Action** : ce que l'on fait pour atteindre l'objectif
- ✓ **Indicateur** : information (qualitative ou quantitative) permettant d'évaluer l'atteinte du résultat

Figure 2: Schématisation du plan stratégique

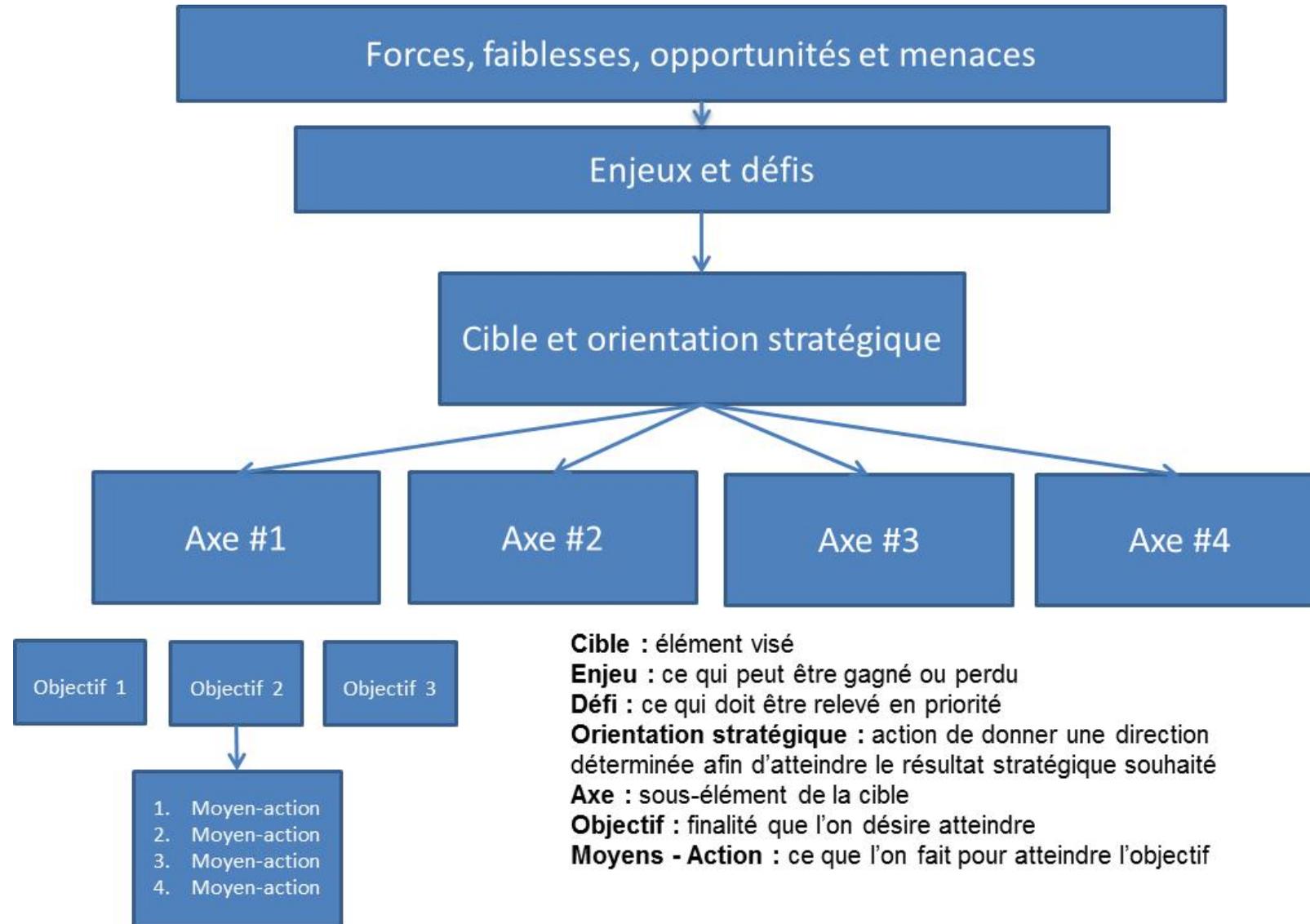


Tableau 3 - Structure du plan stratégique

Cible #1 : Image et reconnaissance des métiers et intérêt de la relève	Cible #2 : Formation et accès à l'expertise	Cible #3 : Gestion des ressources humaines	Cible #4 : Connaissance du marché de l'emploi et des besoins de la main-d'œuvre et des entreprises
Orientation stratégique 1 : Augmenter la visibilité et la reconnaissance des emplois en horticulture ornementale - commercialisation et services.	Orientation stratégique 2 : Veiller à l'adéquation entre les programmes de formation initiale et continue et les besoins du marché du travail en horticulture ornementale - commercialisation et services.	Orientation stratégique 3 : Contribuer à développer la capacité des entreprises à offrir des conditions de travail compétitives et un environnement stimulant et sécuritaire pour assurer la pérennité des emplois en horticulture ornementale – commercialisation et services au Québec	Orientation stratégique 4 : Se doter d'une stratégie pour améliorer et actualiser l'information sur le marché du travail en horticulture ornementale - commercialisation et services.
Axes : 1.1 Promotion des métiers 1.2 Relève de l'industrie 1.3 Saisonnalité 1.4 HortiCompétences et services	Axes : 2.1 Programmes de formation initiale 2.2 Mentorat en entreprise 2.3 Formation continue 2.4 Formation en GRH 2.5 Apprentissage et reconnaissance des compétences	Axes : 3.1 Sensibilisation à la gestion des ressources humaines 3.2 Rétention de la main-d'œuvre 3.3 Santé et sécurité au travail 3.4 Offre-conseil en entreprise	Axes : 4.1 Statistiques et situation du marché de l'emploi de l'industrie 4.2 Politiques et programmes

Cible 1 : Image et reconnaissance des métiers et intérêt de la relève

Cible, enjeux, défis, orientation stratégique, axes et objectifs

Cible (élément visé) : Image et reconnaissance des métiers et intérêt de la relève

Enjeux (ce qui peut être gagné ou perdu) :

- L'image des métiers en horticulture ornementale
- L'accès à une main-d'œuvre suffisante et qualifiée
- La saisonnalité des emplois

- La présence d'une relève professionnelle et entrepreneuriale suffisante
- La notoriété d'HortiCompétences et de ses services
- La pérennité des entreprises et de l'industrie
- L'accessibilité à une main-d'œuvre étrangère

Défis (ce qui doit être relevé en priorité) :

- Promouvoir les métiers de l'industrie
- Faire connaître la capacité du secteur à offrir des emplois intéressants et attrayants
- Faire connaître la réalité de chacun des emplois aux étudiants avant et pendant leur formation
- Trouver des solutions à la saisonnalité
- Trouver des solutions et des moyens aux problématiques qu'amène la réforme de l'assurance-emploi
- Diversifier les bassins d'employés potentiels (ex. : main-d'œuvre étrangère temporaire)

- Poursuivre la promotion des emplois et de l'industrie auprès des intervenants, des écoles et de la clientèle afin d'intéresser la relève
- Amener les entreprises non-membres d'une organisation affiliée à la FIHOQ à découvrir HortiCompétences
- Assurer une meilleure visibilité des services, outils et réussites d'HortiCompétences

Orientation stratégique (action de donner une direction déterminée afin d'atteindre le résultat stratégique) :

Augmenter la visibilité et la reconnaissance des emplois en horticulture ornementale - commercialisation et services

Axe 1.1 : Promotion et reconnaissance des métiers	Axe 1.2 : Relève de l'industrie	1.3 Saisonnalité	Axe 1.4 : HortiCompétences et services
<p>Objectifs : (Finalité à atteindre)</p> <p>1.1.1 Contribuer à rehausser l'image des métiers des sous-secteurs de la commercialisation et des services</p> <p>1.1.2 Valoriser les attraits des métiers des sous-secteurs avec l'aide des acteurs de l'industrie</p>	<p>Objectifs : (Finalité à atteindre)</p> <p>1.2.1 Promouvoir les métiers et formations auprès des jeunes</p> <p>1.2.2 Sensibiliser les conseillers en orientation et en emploi à la nature de nos emplois</p>	<p>Objectifs : (Finalité à atteindre)</p> <p>1.3.1 Illustrer les impacts de la réforme de l'assurance-emploi sur l'industrie</p> <p>1.3.2 Consolider les partenariats intersectoriels relatifs au dossier de la saisonnalité</p> <p>1.3.3 Soutenir le développement des complémentarités des emplois avec d'autres industries</p> <p>1.3.4 Faire connaître les recommandations du chantier sur la saisonnalité</p>	<p>Objectifs : (Finalité à atteindre)</p> <p>1.4.1 Consolider les activités de partenariat et de réseautage dans l'industrie</p> <p>1.4.2 Faire connaître les services et outils offerts par d'HortiCompétences et augmenter la notoriété de l'organisme auprès des diverses clientèles des sous-secteurs de la commercialisation et des services</p>

Cible 1 : Image et reconnaissance des métiers et intérêt de la relève							
Objectifs - finalité		Moyens - Actions					
Axe 1.1 (sous-élément de la cible) : Promotion et reconnaissance des métiers		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
1.1.1	Contribuer à rehausser l'image des métiers des sous-secteurs de la commercialisation et des services	<ul style="list-style-type: none"> Rechercher et documenter les éléments critiques qui permettent de rehausser l'image de l'industrie et de chacun des sous-secteurs (ex.: bienfaits des plantes et de l'horticulture) auprès de tous les types de clientèle de main-d'œuvre Sélectionner les portraits qui serviront à préparer les fiches descriptives (<u>cible 4 – objectif 4.1.1</u>) Préparer des fiches descriptives (portraits) mettant en valeur les principaux métiers des sous-secteurs de la commercialisation et des services Identifier des ambassadeurs pouvant témoigner de leur métier et de ses aspects positifs 	HortiCompétences en collaboration avec les associations sectorielles et la FIHOQ	X			Éléments critiques documentés Liste des portraits sélectionnés Fiches des principaux métiers préparées Liste des ambassadeurs identifiés
1.1.2	Valoriser les attraits des métiers des sous-secteurs, avec l'aide des acteurs de l'industrie	<ul style="list-style-type: none"> Développer une stratégie sectorielle de promotion des emplois valorisant les attraits des emplois des sous-secteurs auprès des différentes clientèles <ul style="list-style-type: none"> Développer et consolider un réseau d'ambassadeurs (entrepreneurs et employés) disposés à contribuer aux efforts de promotion des métiers auprès des écoles et des clientèles potentielles Développer un plan de participation des ambassadeurs Intégrer les témoignages et les portraits (<u>objectif - 1.1.1</u>) à la stratégie sectorielle de promotion des emplois Mettre en œuvre la stratégie sectorielle et en évaluer son impact 	HortiCompétences en collaboration avec les associations sectorielles et la FIHOQ		X	X	Résumé du plan de promotion développé Description des activités réalisées issues de la stratégie Évaluation de la stratégie complétée

Cible 1 : Image et reconnaissance des métiers et intérêt de la relève							
Objectifs - finalité		Moyens - Actions					
Axe 1.2 (sous-élément de la cible) : Relève de l'industrie		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
1.2.1	Promouvoir des métiers et formations auprès des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les activités de promotion dans les écoles secondaires • Promouvoir les journées Portes ouvertes des établissements d'enseignement offrant des programmes en horticulture ornementale • Promouvoir le Cybermentorat : <ul style="list-style-type: none"> ○ Promouvoir le Cybermentorat auprès des entrepreneurs et des employés et faire connaître ses impacts positifs ○ Promouvoir les formations et le support disponible aux acteurs intéressés par le mentorat • Identifier, au besoin, d'autres moyens d'augmenter la visibilité des métiers et d'en illustrer la grande diversité auprès des étudiants • Poursuivre les activités liées à la Trousse pédagogique d'animation et d'orientation « J'embellis mon environnement » destinée au premier cycle du secondaire: <ul style="list-style-type: none"> ○ Promouvoir la Trousse, notamment dans le cadre de la semaine de l'architecture du paysage ○ Évaluer son impact ○ Apporter des modifications visant son amélioration, si nécessaire • Évaluer le maintien de « Ma cours d'école je l'embellis ! » 	HortiCompétences en collaboration avec les associations sectorielles et la FIHOQ	X	X	X	Description des activités de promotion réalisées dans les écoles secondaires et nombre de jeunes rencontrés Description des activités de promotion réalisées lors des journées portes ouvertes et nombre de jeunes rencontrés Description des activités de promotion réalisées du Cybermentorat Description des moyens identifiés Nombre de trousse distribuées et retombées identifiées Rapport d'évaluation réalisé et recommandations identifiées
1.2.2	Sensibiliser les conseillers en orientation et en emploi à la nature de nos emplois	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les efforts de sensibilisation visant à informer les conseillers en orientation et en emploi (tournées des CSMO, activités annuelles, matériel de promotion différent ...) 	HortiCompétences	X	X	X	Description des activités de sensibilisation réalisées

Cible 1 : Image et reconnaissance des métiers et intérêt de la relève							
Objectifs - finalité		Moyens - Actions					
Axe 1.3 (sous-élément de la cible) : Saisonnalité		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
1.3.1	Illustrer les impacts de la réforme de l'assurance-emploi sur l'industrie	<ul style="list-style-type: none"> Documenter par sondage les impacts de la réforme de l'assurance-emploi sur les sous-secteurs de la commercialisation et des services Réaliser des études de cas relatives aux impacts de la réforme de l'assurance-emploi sur l'industrie (<u>axe 4.2 : Politiques et programmes</u>) 	HortiCompétences	X	X	Constats du sondage réalisé auprès des entreprises Trois études de cas (milieu urbain, semi-urbain et rural) réalisées	
1.3.2	Consolider les partenariats intersectoriels relatifs au dossier de la saisonnalité	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les actions visant la consolidation des partenariats intersectoriels sur le dossier de la saisonnalité 	FIHOQ en collaboration avec HortiCompétences	X	X	X	Description des activités réalisées
1.3.3	Soutenir le développement des complémentarités des emplois avec d'autres industries	<ul style="list-style-type: none"> Stimuler le développement de projets locaux ou régionaux visant le repérage ou le jumelage des activités contra-cycliques, qu'elles soient intra ou intersectorielles 	HortiCompétences		X	X	Liste des interventions réalisées Description des projets développés
1.3.4	Faire connaître les recommandations du chantier sur la saisonnalité	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à l'évaluation de l'importance économique, sociale et environnementale des activités saisonnières Offrir un appui technique à la FIHOQ afin de documenter les solutions recommandées du Chantier 	HortiCompétences en collaboration avec la FIHOQ	X			Description des interventions réalisées
				X	X	X	Description des actions d'appui fournies

Cible 1 : Image et reconnaissance des métiers et intérêt de la relève							
Objectifs - finalité		Moyens - Actions					
Axe 1.4 (sous-élément de la cible) : HortiCompétences et services			Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance
		13-14		14-15	15-16		
1.4.1	Consolider les activités de partenariat et de réseautage dans l'industrie	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre le développement du partenariat et de la concertation entre les partenaires concernés 	HortiCompétences	X	X	X	Description des activités réalisées
		<ul style="list-style-type: none"> S'assurer de la représentativité des sous-secteurs lors des rencontres, assemblées et instances du comité sectoriel 		X	X	X	Description de la participation et de la représentativité fournies
1.4.2	Faire connaître les services et outils offerts par HortiCompétences et augmenter la notoriété de l'organisme auprès des diverses clientèles des sous-secteurs de la commercialisation et des services	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre et promouvoir l'utilisation du site d'affichage d'offres d'emplois 	HortiCompétences	X	X	X	Description des activités de promotion réalisées et nombre de postes affichés
		<ul style="list-style-type: none"> Évaluer et préciser la stratégie de promotion sur les réseaux sociaux 		X	X	X	Stratégie de promotion précisée
		<ul style="list-style-type: none"> Accroître la présence d'HortiCompétences sur les réseaux sociaux 		X	X	X	Description des activités réalisées sur les réseaux sociaux
		<ul style="list-style-type: none"> Participer aux AGA des associations des sous-secteurs 		X	X	X	Description des participations aux AGA offertes

Cible 2 : Formation et accès à l'expertise

Cible, enjeux, défis, orientation stratégique, axes et objectifs

Cible (élément visé) : Formation et accès à l'expertise

Enjeux (ce qui peut être gagné ou perdu) :

- Le développement des compétences de la main-d'œuvre
- La bonne GRH en entreprise

- L'accès aux compétences afin d'accroître la capacité d'innovation et la compétitivité de l'industrie
- La capacité des entreprises des secteurs de la commercialisation et des services à répondre aux exigences du marché
- Des formations adaptées aux besoins de l'industrie

Défis (ce qui doit être relevé en priorité) :

- Contribuer à ce que les programmes de formation initiale soient adaptés aux besoins du milieu de travail ciblé
- Accroître les rapprochements entre le secteur de la formation et l'industrie
- Contribuer à préparer les étudiants aux conditions du marché du travail de l'industrie
- Augmenter les qualifications de la main-d'œuvre et leurs disponibilités
- Améliorer les compétences des gestionnaires en matière de GRH

- Promouvoir les programmes de mentorat et d'encadrement pour la relève
- Favoriser les échanges pour une meilleure coordination des événements et colloques de l'industrie en matière de formation des ressources humaines
- Améliorer l'accessibilité de la formation en région
- Faire connaître les formations offertes aux entreprises et employés

Orientation stratégique (action de donner une direction déterminée afin d'atteindre le résultat stratégique) :

Veiller à l'adéquation entre les programmes de formation initiale et continue et les besoins du marché du travail en horticulture ornementale - commercialisation et services

Axe 2.1 : Programmes de formation initiale	Axe 2.2 : Mentorat en entreprise	Axe 2.3 : Formation continue	Axe 2.4 : Formation en gestion des ressources humaines	Axe 2.5 : Apprentissage et reconnaissance des compétences
Objectifs : (Finalité à atteindre) 2.1.1 Consolider les efforts de promotion et de rapprochement auprès des établissements d'enseignement 2.1.2 Fournir l'information aux fins de l'application des modèles d'adéquation-formation 2.1.3 Sensibiliser à l'importance de la préparation des étudiants aux réalités de travail propres à l'industrie	Objectifs : (Finalité à atteindre) 2.2.1 Contribuer à la promotion des services de mentorat en entreprise	Objectifs : (Finalité à atteindre) 2.3.1 Contribuer à faire correspondre l'offre de formation continue aux besoins des sous-secteurs 2.3.2 Promouvoir auprès des entreprises les avantages de la formation continue	Objectifs : (Finalité à atteindre) 2.4.1 Favoriser l'amélioration des compétences des gestionnaires et entrepreneurs en matière de GRH	Objectifs : (Finalité à atteindre) 2.5.1 Augmenter l'utilisation des programmes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences

Cible 2 : Formation et accès à l'expertise							
Objectifs - finalité		Moyens - Actions					
Axe 2.1 (sous-élément de la cible) : Programmes de formation initiale		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
2.1.1	Consolider les efforts de promotion et de rapprochement auprès des établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser le bilan des efforts de promotion et de rapprochement des dernières années et en dresser les constats Identifier une stratégie porteuse visant le rapprochement école-industrie relativement aux constats Interpeller les instances concernées pouvant faciliter la mise en œuvre de la stratégie 	HortiCompétences	X			Liste des constats identifiés Résumé de la stratégie élaborée Liste des activités réalisées
2.1.2	Fournir l'information aux fins de l'application des modèles d'adéquation-formation	<ul style="list-style-type: none"> Documenter et connaître les besoins et attentes des sous-secteurs de la commercialisation et des services en regard des qualifications requises des ressources formées Favoriser les échanges et les rapprochements entre l'industrie et les établissements d'enseignement 	HortiCompétences en collaboration avec la FIHOQ et les associations sectorielles	X	X	X	Liste des besoins et attentes connus Description de la nature des interventions/avis réalisés Nombre de rencontres tenues et nature des activités réalisées
2.1.3	Sensibiliser à l'importance de la préparation des étudiants aux réalités de travail propres à l'industrie	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître les conditions de travail propres à l'industrie aux établissements d'enseignement Sensibiliser les intervenants des établissements d'enseignement à l'importance de bien préparer les étudiants aux conditions de travail propres à l'industrie 	HortiCompétences		X		Description des activités réalisées Description des activités de sensibilisation réalisées
Axe 2.2 (sous-élément de la cible) : Mentorat en entreprise		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
2.2.1	Contribuer à la promotion des services de mentorat en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Collaborer aux actions de la FIHOQ pour promouvoir les services de mentorat pour la relève entrepreneuriale et professionnelle 	FIHOQ en collaboration avec HortiCompétences			X	Liste des collaborations établies

Cible 2 : Formation et accès à l'expertise							
Objectifs - finalité		Moyens - Actions					
Axe 2.3 (sous-élément de la cible) : Formation continue		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
2.3.1	Contribuer à faire correspondre l'offre de formation continue aux besoins des sous-secteurs	<ul style="list-style-type: none"> Répertorier les besoins en formation continue des sous-secteurs de la commercialisation et des services Réaliser une vigie des programmes de formation continue pouvant répondre aux besoins des sous-secteurs Cibler les fournisseurs de formation pouvant répondre aux besoins non comblés des sous-secteurs et pouvant les desservir grâce à des projets de formation 	HortiCompétences	X	X	X	Besoins en formation répertoriés Description des moyens de vigie réalisés Liste des projets de formation identifiés
2.3.2	Promouvoir auprès des entreprises les avantages de la formation continue	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les entreprises aux bénéfices de la formation et promouvoir « Investissement-Compétences » 	HortiCompétences	X	X	X	Description des activités de sensibilisation et de promotion réalisées
Axe 2.4 (sous-élément de la cible) : Formation en gestion des ressources humaines		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
2.4.1	Favoriser l'amélioration des compétences des gestionnaires et entrepreneurs en matière de GRH	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à organiser des conférences et des formations (Colloques) spécifiques en GRH Développer au besoin d'autres activités de formation spécifiques et adaptées aux entrepreneurs en matière de GRH Favoriser les échanges pour une meilleure coordination des événements et colloques de l'industrie en matière de formation des ressources humaines 	HortiCompétences	X	X	X	Niveau de la participation obtenue Évaluation des activités réalisées Description et nombre d'activités de formation développées Nombre et nature des interventions offertes

Cible 2 : Formation et accès à l'expertise							
Objectifs - finalité		Moyens - Actions					
Axe 2.5 (sous-élément de la cible) : Apprentissage et reconnaissance des compétences		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
2.5.1	Augmenter l'utilisation des programmes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser le plan de promotion du PAMT et de la RCMO : <ul style="list-style-type: none"> ○ Promouvoir les programmes en entreprise ○ Promouvoir la RCMO, notamment auprès de la clientèle immigrante ○ Organiser des formations pour les compagnons • Évaluer les opportunités de mettre en place d'autres PAMT ou d'autres stratégies d'apprentissage et reconnaissance des compétences pour les différents sous-secteurs 	HortiCompétences en collaboration avec les associations concernées	X	X	X	Nombre d'entreprises rencontrées Évaluation des activités réalisées Nombre de participants engagés (PAMT et RCMO) par rapport aux objectifs Descriptions des activités d'évaluation réalisées et nombre de nouveaux PAMT ou autres stratégies développés
			X	X	X		

Cible 3 : Gestion des ressources humaines

Cible, enjeux, défis, orientation stratégique, axes et objectifs

Cible (élément visé) : Gestion des ressources humaines

Enjeux (ce qui peut être gagné ou perdu) :

- La rétention de la main-d'œuvre
- La santé et la sécurité au travail
- La bonne GRH en entreprise
- La capacité des entreprises des secteurs de la commercialisation et des services à répondre aux exigences du marché
- Les bonnes relations de travail
- La compétitivité des conditions d'emploi et d'embauche
- L'accessibilité à de nouveaux bassins de main-d'œuvre

Défis (ce qui doit être relevé en priorité) :

- S'assurer que les programmes et services en main-d'œuvre développés répondent aux besoins et exigences des entreprises
- Faire connaître les programmes et services développés par les organismes de l'industrie aux entreprises du secteur
- Sensibiliser à l'importance de la GRH en entreprise
- Améliorer les conditions de santé et sécurité au travail en entreprise
- Faire connaître les services-conseils en entreprise pour la GRH
- Améliorer la rétention de la main-d'œuvre en entreprise
- Améliorer la compétitivité des conditions d'emploi

Orientation stratégique (action de donner une direction déterminée afin d'atteindre le résultat stratégique) :

Contribuer à développer la capacité des entreprises à offrir des conditions de travail compétitives et un environnement stimulant et sécuritaire pour assurer la pérennité des emplois en horticulture ornementale – commercialisation et services au Québec

Axe 3.1 : Sensibilisation à la gestion des ressources humaines	Axe 3.2 : Rétention de la main-d'œuvre	Axe 3.3 : Santé et sécurité au travail	Axe 3.4 : Offre-conseil en entreprise
<p>Objectifs : (Finalité à atteindre)</p> <p>3.1.1 Contribuer à l'amélioration des bonnes pratiques en GRH en entreprise</p> <p>3.1.2 Promouvoir et renouveler au besoin les outils et trousseaux en GRH</p> <p>3.1.3 Promouvoir le Prix HortiCompétences</p>	<p>Objectifs : (Finalité à atteindre)</p> <p>3.2.1 Sensibiliser les entreprises aux stratégies pour accroître la rétention de la main-d'œuvre</p> <p>3.2.2 Diversifier les stratégies de recrutement de la main-d'œuvre</p>	<p>Objectifs : (Finalité à atteindre)</p> <p>3.3.1 Accroître l'adhésion des entreprises à la mutuelle horticole de prévention en santé et sécurité au travail</p> <p>3.3.2 Demeurer vigilant quant aux besoins des travailleurs et des entreprises relativement à la santé et la sécurité au travail</p>	<p>Objectifs : (Finalité à atteindre)</p> <p>3.4.1 Sensibiliser les employeurs aux bénéfices des services d'experts en GRH</p>

Cible 3 : Gestion des ressources humaines							
Objectifs - finalité		Actions - Moyens					
Axe 3.1 (sous-élément de la cible) : Sensibilisation à la gestion des ressources humaines		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
3.1.1	Contribuer à l'amélioration des bonnes pratiques en GRH en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les actions visant à sensibiliser les entreprises sur l'importance d'une GRH appropriée et performante (ex.: impacts d'une gestion performante, cas types, modèles de réussite, conférences, articles pour les bulletins des associations et autres articles, etc.) Continuer à assurer une présence aux activités de l'industrie (ex.: Expo-FIHOQ) et participer aux activités sectorielles pour la promotion et la sensibilisation concernant les bonnes pratiques en GRH en entreprise 	HortiCompétences	X	X	X	Description des activités de sensibilisation réalisées Nombre d'articles et de textes publiés Mesure de l'utilisation des sections visitées du site internet Description des activités sectorielles réalisées Nombre de personnes rejointes
3.1.2	Promouvoir et renouveler au besoin les outils et troussees en GRH	<ul style="list-style-type: none"> Répertorier les besoins des entreprises au niveau des outils et troussees en GRH Au besoin, renouveler les outils et troussees en fonction des besoins exprimés Faire connaître les ressources spécifiques et adaptées aux entrepreneurs en matière de GRH (ex.: service d'affichage, outils et troussees, formations, expertises) 	HortiCompétences	X	X	X	Liste des besoins identifiés Description du renouvellement des outils et troussees (au besoin) Description des activités de promotion des ressources réalisées
3.1.3	Promouvoir le Prix HortiCompétences	<ul style="list-style-type: none"> Continuer d'utiliser le Prix HortiCompétences pour promouvoir les bonnes pratiques en GRH Analyser le prix afin de définir une stratégie de communication visant à accroître sa notoriété auprès des entreprises et encourager la participation 	HortiCompétences	X	X	X	Liste des prix remis Résultats de l'analyse réalisée Description des activités de communications réalisées Nombre d'entreprises sollicitées et rejointes

Cible 3 : Gestion des ressources humaines							
Objectifs - finalité		Actions - Moyens					
Axe 3.2 (sous-élément de la cible) : Rétention de la main-d'œuvre		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
3.2.1	Sensibiliser les entreprises aux stratégies pour accroître la rétention de la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Documenter les facteurs qui favorisent la rétention de la main-d'œuvre dans les entreprises de notre industrie selon les catégories de travailleurs ciblés Analyser les effets des programmes de rétention en entreprise, dont les assurances collectives et autres avantages sociaux Définir une stratégie visant à accroître la rétention des employés et l'adhésion des entreprises aux programmes d'assurances collectives et autres avantages sociaux Assurer la coordination du comité de suivi du programme d'assurances collectives 	HortiCompétences FIHOQ HortiCompétences	X X X	 X X	X X X	Liste des facteurs de rétention répertoriés Description des effets des programmes de rétention connus Nombre d'entreprises adhérentes Nombre de rencontres tenues
3.2.2	Diversifier les stratégies de recrutement de la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre le développement et l'appui de projets visant diverses clientèles (50 ans et plus, immigrants, personnes handicapées, jeunes décrocheurs...) Établir une stratégie et des actions pour rejoindre les différentes clientèles et les informer sur la nature et les perspectives d'emploi en horticulture ornementale- commercialisation et services (<u>Axe 1.1 : Promotion des métiers</u>) Travailler de concert avec la FIHOQ et l'organisme FERME pour informer les entreprises sur les mesures et conditions d'accès aux travailleurs étrangers 	HortiCompétences en collaboration avec la FIHOQ	X X X	X X X	X X X	Description des projets réalisés Niveau de l'implication accordée Description des stratégies développées et des actions réalisées Description des collaborations et des actions d'information réalisées

Cible 3 : Gestion des ressources humaines							
Objectifs - finalité		Actions - Moyens					
Axe 3.3 (sous-élément de la cible) : Santé et sécurité au travail		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
3.3.1	Accroître l'adhésion des entreprises à la mutuelle horticole de prévention en santé et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer un argumentaire, en collaboration avec le gestionnaire de la Mutuelle, sur les bienfondés de la mutuelle horticole de prévention en santé et sécurité au travail Définir une stratégie de communication en collaboration avec le gestionnaire de la Mutuelle 	HortiCompétences	X			Argumentaire élaboré Description des activités de communication réalisées
3.3.2	Demeurer vigilant quant aux besoins des travailleurs et des entreprises relativement à la santé et la sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer une vigie des besoins Intervenir auprès des ressources compétentes lorsque nécessaire 	HortiCompétences	X	X	X	Liste des besoins et problématiques identifiés Description des rencontres de gestion de la Mutuelle tenues
Axe 3.4 (sous-élément de la cible) : Offre-conseil en entreprise		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
3.4.1	Sensibiliser les employeurs aux bénéfices des services d'experts en GRH	<ul style="list-style-type: none"> Répertorier des experts en GRH en mesure d'offrir des services en horticulture ornementale - commercialisation et services Constituer une banque de références d'experts Sensibiliser les employeurs à recourir aux experts (ex.: sous-traitance ou encadrement) 	HortiCompétences		X		Liste des experts en GRH identifiées Nombre de références Description des activités de sensibilisation réalisées

Cible 4 : Connaissance du marché de l'emploi et des besoins de la main-d'œuvre et des entreprises

Cible, enjeux, défis, orientation stratégique, axes et objectifs

Cible (élément visé) : Connaissance du marché de l'emploi et des besoins de la main-d'œuvre et des entreprises

Enjeux (ce qui peut être gagné ou perdu) :

- Un portrait plus juste de la situation du marché du travail et des conditions d'emploi dans l'industrie
- La capacité d'adaptation rapide aux changements du marché du travail
- La portée des politiques et programmes en matière d'emploi

Défis (ce qui doit être relevé en priorité) :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Développer la capacité d'anticiper les impacts associés aux tendances relatives aux ressources humaines • Informer adéquatement les entreprises afin qu'elles puissent s'adapter aux changements du marché de l'emploi | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir un portrait plus juste de la situation du marché de l'emploi en horticulture ornementale • Connaître les effets des politiques et programmes en matière d'emploi sur l'industrie |
|---|---|

Orientation stratégique (action de donner une direction déterminée afin d'atteindre le résultat stratégique) :

Se doter d'une stratégie pour améliorer et actualiser l'information sur le marché du travail en horticulture ornementale - commercialisation et services

Axe 4.1 : Statistiques et situation du marché de l'emploi de l'industrie

Axe 4.2 : Politique et programmes

Objectifs : (Finalité à atteindre)

- 4.1.1 Obtenir un portrait de la main-d'œuvre actuelle et potentielle et comprendre la problématique de la relève
- 4.1.2 Améliorer l'analyse des données disponibles
- 4.1.3 Informer les instances gouvernementales et les partenaires sur les besoins de l'industrie en relation avec la situation du marché de l'emploi

Objectifs : (Finalité à atteindre)

- 4.2.1 Assurer une vigie des politiques et programmes en matière d'emploi

Cible 4 : Connaissance du marché de l'emploi et des besoins de l'industrie

Objectifs - finalité		Actions					
Axe 4.1 (sous-élément de la cible) : Statistiques et situation du marché de l'emploi de l'industrie		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
4.1.1	Obtenir un portrait de la main-d'œuvre actuelle et potentielle et comprendre la problématique de la relève	<ul style="list-style-type: none"> • Refaire le « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services » (ZBA, 2009) <ul style="list-style-type: none"> ○ Poursuivre la réalisation du portrait de la main-d'œuvre des sous-secteurs ○ Documenter les conditions d'emploi généralement offertes par les entreprises des sous-secteurs de la commercialisation et des services (portraits sous-sectoriels de la main-d'œuvre) ○ Partager les constats de l'étude avec les organismes concernés • Collaborer au plan d'action de la FIHOQ visant à favoriser l'intégration de la relève en horticulture ornementale • Réaliser des études sous-sectorielles pour la mise à jour des données (Axe 1.2 – Relève de l'industrie) • Évaluer la faisabilité de réaliser des enquêtes salariales • Réaliser des enquêtes salariales, si pertinent 	HortiCompétences		X	X	Portrait du marché du travail à jour
		<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer au plan d'action de la FIHOQ visant à favoriser l'intégration de la relève en horticulture ornementale • Réaliser des études sous-sectorielles pour la mise à jour des données (Axe 1.2 – Relève de l'industrie) • Évaluer la faisabilité de réaliser des enquêtes salariales • Réaliser des enquêtes salariales, si pertinent 	FIHOQ en collaboration avec HortiCompétences HortiCompétences			X	Description de la collaboration offerte
				X			Portraits sous-sectoriels réalisés
			X		X		Évaluation de la faisabilité réalisée
				X	X		Résultats des enquêtes salariales réalisées
4.1.2	Améliorer l'analyse des données disponibles	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner les travaux du comité d'analyse des indicateurs • Collaborer à la réalisation de travaux d'autres comités sur l'analyse des indicateurs 	HortiCompétences	X	X	X	Nombre de rencontres réalisées
				X	X	X	
4.1.3	Informar les instances gouvernementales et les partenaires sur les besoins de l'industrie en relation avec la situation du marché de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Dégager les éléments importants concernant les besoins de l'industrie • Fournir des avis aux instances lorsque requis 	HortiCompétences	X	X	X	Liste des constats connus
				X	X	X	Description des avis formulés

Cible 4 : Connaissance du marché de l'emploi et des besoins de l'industrie

Objectifs - finalité		Actions					
Axe 4.2 (sous-élément de la cible) : Politiques et programmes		Responsables	Années de réalisation			Indicateurs de performance	
			13-14	14-15	15-16		
4.2.1	Assurer une vigie des politiques et des programmes en matière d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les politiques et programmes qui ont des conséquences sur l'emploi Fournir de l'information sur les nouvelles exigences gouvernementales en matière d'emploi Fournir des avis aux instances gouvernementales, lorsque requis: perspectives sectorielles, professions en demande, adéquation formation-emploi, révision des programmes de formation et enquêtes auprès des CSMO 	HortiCompétences en collaboration avec la FIHOQ	X	X	X	Liste des politiques et programmes identifiés Description des informations fournies sur les exigences Description des avis formulés