



RÉSEAU CSMO
la force de l'expertise !

LIVRE NUMÉRIQUE

2023 - 2024

Présentation du livre numérique

INTRODUCTION

**Les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)
sont fiers de vous présenter ce guide numérique !**

On vous invite à naviguer pour y découvrir 29 secteurs d'emploi de choix, des outils et des solutions en matière de main-d'œuvre adaptés aux besoins des entreprises, présentés par thématiques, communes aux CSMO :

- Informations sur le marché du travail
- Le développement des compétences
- La gestion des ressources humaines

BONNE DÉCOUVERTE !



RÉSEAU CSMO
la force de l'expertise !

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Une réalisation de :



Mot de Monsieur Jean Lortie,

PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Je salue la force de concertation des comités sectoriels de main d'œuvre (CSMO) qui s'illustre dans ce livre numérique et qui a permis sa réalisation.



Cet outil facilite la collaboration entre les comités sectoriels et Service Québec et bien plus :

- C'est une tribune offerte à tous les acteurs de l'emploi (CSMO, agents d'Emploi-Québec, économistes, agents de recherche en information du marché du travail, conseillers aux entreprises ou professionnels de la formation) qui les invite à mieux s'informer, coopérer, découvrir, réseauter et se faire connaître.
- C'est un espace de partage et de co-création entre ces acteurs autour de thèmes qu'ils chérissent, comme l'intervention sectorielle, le marché du travail, le développement des compétences ou la gestion des ressources humaines.
- C'est enfin une vitrine de l'offre de services des comités, qui ouvre la porte à de nouveaux projets communs et à de nouvelles avenues.

Nous vivons plusieurs transformations profondes en emploi, dont la transition numérique accélérée. Cet outil 2.0 est tout indiqué pour soutenir les actions menées par les comités sectoriels et Services Québec afin de s'adapter stratégiquement à ces changements.

Il démontre également leur agilité et leur capacité à innover grâce à leurs connaissances fines du terrain. Rappelons que l'intervention sectorielle et la concertation sont au cœur de la mission de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de ses partenaires. Ce sont des atouts précieux qui permettent de cibler les besoins en développement de la main-d'œuvre et d'y répondre en temps réel, avec des solutions concrètes et durables.

Cette initiative répond donc aux attentes de la CPMT : rapprocher et fédérer les CSMO et les directions régionales, en plus de renforcer la concertation au sein du réseau des partenaires du marché du travail, notamment en région. C'est un trait d'union qui leur insuffle une dynamique novatrice et gagnante pour continuer de relever ensemble les défis de l'emploi et pour réussir dans le monde de l'emploi de demain. Et surtout, il améliore de façon notable les services publics d'emploi.

Pour finir, je remercie le CSMO Alimentation d'être le maître d'œuvre de ce succès. En tant que président de la CPMT, je suis fier de ce geste concret et porteur mené par les CSMO. Ils remplissent ainsi leur mission et raffermissent leur leadership en matière de développement de la main d'œuvre dans leur secteur d'activité économique.

*Jean Lortie,
président de la commission des partenaires du marché du travail.*

La CPMT

LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Commission des partenaires du marché du travail est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous préoccupés d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Ces décideurs mettent en commun leur expertise et leurs idées novatrices pour accroître l'efficacité des services publics d'emploi et pour favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Le marché du travail requiert des interventions diversifiées selon les régions, les secteurs économiques et les clientèles. Pour y arriver, la Commission peut s'appuyer sur un réseau de partenaires formé de :

- 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) ;
- 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) ;
- 7 comités consultatifs.

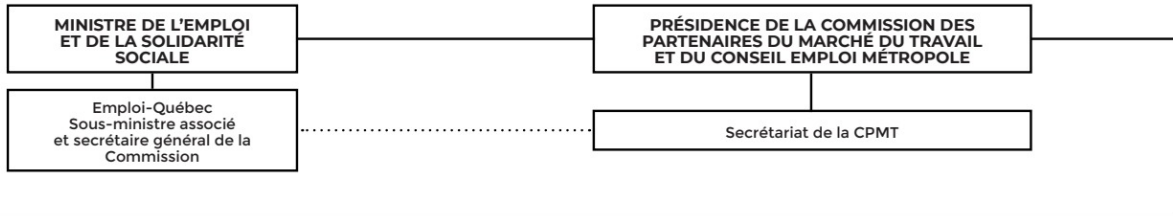
Chacune de ces instances partenariales assume des responsabilités spécifiques à son champ d'intervention.

Forte de l'apport de ce réseau de près d'un millier de partenaires, la Commission peut ainsi dégager des orientations pertinentes et mettre en œuvre des actions appropriées et adaptées aux particularités du marché du travail.



[VIDÉO PROMOTIONNELLE DES CSMO](#)

RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL



GROUPES DE TRAVAIL DE LA CPMT

GT Loi MESS-CPMT

GT Loi FDRCMO

CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CRPMT) ET CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE

01 - Bas-St-Laurent	02 - Saguenay/Lac-St-Jean	03 - Capitale-Nationale	04 - Mauricie	05 - Estrie	06 - Montréal
07 - Outaouais	08 - Abitibi-Témiscamingue	09 - Côte-Nord	10 - Jamésie (Nord-du-Québec)	11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	12 - Chaudière-Appalaches
13 - Laval	14 - Lanaudière	15 - Laurentides	16 - Montérégie	17 - Centre-du-Québec	Conseil emploi métropole

COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO)

Aérospatiale	Commerce de l'alimentation	Environnement	Industrie des plastiques et des composites	Métallurgie	Aménagement forestier	Communications graphiques	Fabrication métallique industrielle
Industrie du caoutchouc	Industrie maritime	Industries de la transformation du bois	Pêches maritimes	Services de soins personnels	Chimie, pétrochimie et raffinage	Culture	Horticulture ornementale - Commercialisation et services
Industrie du transport routier	Industrie textile	Industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	Production agricole	Technologies de l'information et des communications	Commerce de détail	Économie sociale et action communautaire	Industrie des mines
Industrie électrique et électronique	Industrie touristique	Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques	Services automobiles	Transformation alimentaire			

COMITÉS CONSULTATIFS

Femmes	45 ans +	Jeunes	Clientèle judiciarisée adulte	Premières nations et Inuits	Personnes immigrantes	Québécoise et Québécois d'expression anglaise
--------	----------	--------	-------------------------------	-----------------------------	-----------------------	---

Les CSMO

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), reconnus et financés par la Commission des partenaires du marché du travail, déterminent les besoins et problématiques de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique.

Ils contribuent notamment à former la relève, à combler les besoins en main-d'œuvre et à aider les employeurs en matière de gestion des ressources humaines.

Les CSMO fonctionnent grâce à la participation active de partenaires du marché du travail selon une approche consensuelle. Ils regroupent des représentantes et représentants de travailleurs et travailleuses, d'employeurs ou d'associations d'employeurs, des syndicats ainsi que des ministères et des organismes à vocation sectorielle, dont la participation est sans droit de vote.

Les CSMO développent des outils et des solutions en matière de main-d'œuvre adaptés aux besoins des entreprises de leur secteur. De plus, ils soutiennent activement le développement des compétences des travailleurs et des travailleuses de leur industrie.



Table des matières

PRÉSENTATION DU LIVRE NUMÉRIQUE	<u>2</u>
MOT DU PRÉSIDENT DE LA CPMT	<u>3</u>
LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL - CPMT	<u>4</u>
ORGANIGRAMME - CPMT	<u>5</u>
LES COMITÉS SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE - CSMO	<u>6</u>
AÉROSPATIALE	<u>10</u>
AMÉNAGEMENT FORESTIER	<u>12</u>
CAOUTCHOUC	<u>14</u>
CHIMIE, PÉTROCHIMIE, RAFFINAGE ET GAZ	<u>16</u>
COMMERCE DE DÉTAIL	<u>18</u>
COMMERCE DE L'ALIMENTATION	<u>20</u>
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES	<u>22</u>
CULTURE	<u>24</u>
ÉCONOMIE SOCIALE ET ACTION COMMUNAUTAIRE	<u>26</u>
ENVIRONNEMENT	<u>28</u>
FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE	<u>30</u>
HORTICULTURE ORNEMENTALE- COMMERCIALISATION ET SERVICES	<u>32</u>
INDUSTRIE ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE	<u>34</u>

INDUSTRIE MARITIME	<u>36</u>
INDUSTRIE MINIÈRE	<u>38</u>
INDUSTRIE TEXTILE	<u>40</u>
MÉTALLURGIE	<u>42</u>
PÊCHES MARITIMES	<u>44</u>
PLASTIQUES ET COMPOSITES	<u>46</u>
PORTES ET FENÊTRES, MEUBLES ET ARMOIRES DE CUISINE	<u>48</u>
PRODUCTION AGRICOLE	<u>50</u>
PRODUITS PHARMACEUTIQUES ET BIOTECHNOLOGIQUES	<u>52</u>
SERVICES AUTOMOBILES	<u>54</u>
SERVICES DE SOINS PERSONNELS	<u>56</u>
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS	<u>58</u>
TOURISME	<u>60</u>
TRANSFORMATION ALIMENTAIRE	<u>62</u>
TRANSFORMATION DU BOIS	<u>64</u>
TRANSPORT ROUTIER	<u>66</u>
INFOLETTRES	<u>68</u>

CAMAQ

Carrefour incontournable, accessible et inclusif de ressources en développement des compétences, des pratiques RH et des formations tant pour le grand public et les entreprises que pour les acteurs-clés de l'écosystème québécois de l'aéronautique, du spatial, du transport aérien et des aéroports.

SECTEUR

L'aérospatiale, bien plus que des astronautes!

La fabrication aérospatiale du Québec se situe au 3e rang mondial en termes d'innovation, de qualité et de rigueur. C'est le seul endroit au monde où il est possible de construire un avion de A à Z dans un rayon de 50 km. Cette expertise regroupe des centaines de métiers et spécialisation différentes, allant des machinistes et mécanicien.ne.s aux expert.e.s en matériaux composites, peintres et menuisier.ère.s. Avions, hélicoptères, drones et satellites, tout ça se construit chez nous!

Le transport n'est pas en reste: Montréal, capitale mondiale de l'aviation civile, réunit des dizaines de compagnies aériennes locales, leurs nombreux fournisseurs de services, ateliers d'entretien d'aéronefs et de services sur le tarmac.

Avec plus de 100 aéroports régionaux et internationaux et tout le beau monde qui y travaille, l'aviation est vraiment au cœur de l'économie québécoise.



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Études récentes

Le CAMAQ réalise un recensement périodique des 3 secteurs de son industrie pour évaluer les mouvements de travailleurs et déterminer les métiers et compétences sur lesquelles concentrer ses efforts.

[Recensement fabrication et transport aérien 2021-2023](#)

[Recensement aéroports 2021-2024](#)

Un portrait de la rétention des étudiant.e.s dans les programmes en aérospatiale a aussi été réalisé en 2021-2022 pour mieux comprendre les mouvements de main-d'œuvre qualifiée dans les premières années de carrière

Une enquête salariale réalisée en 2020 sera mise à jour en 2023-2024

Séances d'information

Les Mardis CAMAQ ont lieu tous les 3e mardis du mois pour informer en 30 minutes les partenaires et entreprises du secteur sur différents programmes et formations disponibles

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Formations en gestion et communication

Ambition 4.0 pour chefs d'équipe et superviseurs

Gestionnaires Efficaces

Communication pour ingénieurs - service client professionnel

Formations initiales

COUD AEP Laminage

COUD DEP Usinage

COUD DEP Montage de structures

Formations spécialisées

Professionnel:

AFP usinage sur machines-outils à commande numérique (CNC)

AFP peinture d'aéronefs

AFP Régulateur de vol

AFP préposé d'aéroports

Perfectionnement au collégial:

Programmation CATIA, Métrologie, Avionique pour mécaniciens

CC Gestion des approvisionnements

[Plateforme de formation et catalogue en ligne](#)

[Inventaire des formations initiales](#)

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Outils RH

Manuel interactif de l'employé [Accueil | Manuel de l'employé](#)

Coffre à outils RH [Outils de GRH - CAMAQ](#)

**NOUS
JOINDRE**



FORÊT COMPÉTENCES

ForêtCompétences agit en concertation avec les acteurs de son milieu pour soutenir les employeurs et la main-d'œuvre, que ce soit par une connaissance approfondie des enjeux du marché du travail, le développement des compétences des travailleurs, le renforcement des pratiques en GRH ou la planification de la relève.

SECTEUR

Le secteur de l'aménagement forestier est composé des activités suivantes:

Travaux sylvicoles non commerciaux

- Récolte du bois
- Voirie forestière
- Planification, gestion et supervision
- Production de plants forestiers
- Récolte de biomasse forestière
- Cueillette de produits forestiers non ligneux

scian 113 – Foresterie et exploitation forestière

scian 1153 – Activités de soutien à la foresterie



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier - ([lien](#))

Portrait des entrepreneurs forestiers du Québec - ([lien](#))

Survol des enjeux de la main-d'œuvre forestière - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (RCMO)

Découvrez le service de RCMO pour les opérateurs forestiers expérimentés - ([lien vidéo](#))

FORMATIONS POUR FACILITER L'INTÉGRATION EN EMPLOI

- Formation pratique en récolte mécanisée du bois - ([lien vidéo](#))
- Formation pratique en voirie forestière - ([lien vidéo](#))
- Perfectionnement technologique en mesurage et gestion des volumes des bois (alternance travail-études) - ([lien](#))

FORMATIONS DE COMPAGNONS/FORMATEURS

- En débroussaillage ou abattage manuel - ([lien](#))
- Pour opérateurs de machines en récolte et en voirie forestière (en ligne ou en présentiel)
- Pour les pépinières forestières (production de plants forestiers) - ([lien](#))

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT) - ([lien](#))

FORMATIONS ET SERVICES - ([lien](#))

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

FORMATION EN GRH ADAPTÉE AU SECTEUR FORESTIER

 - ([lien](#))

FICHE D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION D'UN NOUVEL EMPLOYÉ

 - ([lien](#))

Pour les nouveaux ouvriers sylvicoles

OUTILS D'APPRENTISSAGES POUR LES OUVRIERS ET AIDES-OUVRIERS EN PRODUCTION DE PLANTS FORESTIERS

 - ([lien](#)) - ([lien](#)) - ([lien](#))

GUIDE GRH POUR LES ENTREPRISES FORESTIÈRES

 - ([lien](#))

**NOUS
JOINDRE**



CSMO CAOUTCHOUC



*Le CSMO Caoutchouc favorise la formation d'une main-d'œuvre de qualité,
une gestion efficace des ressources humaines et le développement de
l'emploi dans l'industrie du caoutchouc au Québec*

SECTEUR

L'industrie du caoutchouc comprend les entreprises des secteurs suivants :

Fabrication de pneus - SCIAN 32621

Fabrication de tuyaux souples et de courroies en caoutchouc - SCIAN 32622

Fabrication d'autres produits en caoutchouc - SCIAN 32629

Pour connaître les entreprises du secteur - ([lien](#))

IMT **(INFORMATIONS DU MARCHÉ** **DU TRAVAIL)**

Diagnostic sectoriel de l'industrie du caoutchouc 2021

Le diagnostic sectoriel permet de déterminer les enjeux et problématiques du secteur et identifier les pistes d'actions pour le CSMO.

Veille sur les emplois en demande 2022

La veille sur les emplois de l'industrie du caoutchouc a pour objectif d'identifier les postes en demande et de constater l'émergence de nouveaux besoins.

Pour connaître le secteur - [\(lien\)](#)

DÉVELOPPEMENT **DES COMPÉTENCES**

Formation générale sur la transformation des caoutchoucs

Programme de formation à l'intention des nouveaux employés. Offert en ligne, il vise le développement de connaissances de base sur la matière première et les différents procédés.

Formation technique sur la transformation des caoutchoucs

Programme de formation à l'intention des chimistes, ingénieurs et techniciens d'expérience. Il vise l'acquisition de compétences et de connaissances complexes sur la matière première et les procédés.

PAMT (Programme d'apprentissage en milieu de travail)

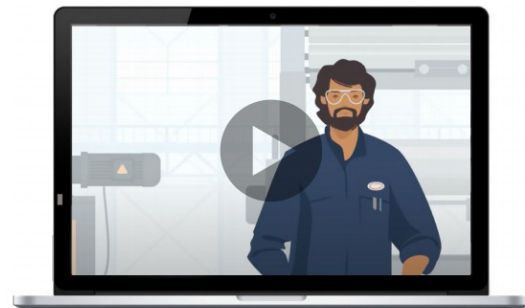
Programme de formation à l'intention des opérateurs-opératrices de machines à transformer le caoutchouc.

Pour en savoir plus sur les formations en transformations des caoutchoucs - [\(lien\)](#)

GRH **(GESTION DES RESSOURCES** **HUMAINES)**

GUIDE RH

Guide complet en support à l'ensemble des pratiques RH. De la planification de la main-d'œuvre jusqu'au maintien de bonnes relations de travail, en passant par l'accueil et l'intégration des employés puis la formation, le guide contient 12 chapitres qui aident les entreprises à bien gérer leurs ressources humaines. - [\(lien\)](#)



VIDÉO 1



VIDÉO 2

NOUS
JOINDRE



CŒFFISCIENCE

CoeffiScience est un OBNL qui regroupe les travailleurs et les employeurs du secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. Sa mission est d'améliorer la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins du secteur.

SECTEUR

Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz

Les entreprises servies par CoeffiScience œuvrent dans des secteurs diversifiés et innovants.

- Distribution du gaz
- Fabrication de produits du pétrole et du charbon
- Fabrication de produits chimiques de base
- Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique, de fibres et de filaments artificiels
- Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles
- Fabrication de peinture de revêtements et d'adhésifs
- Fabrication de savons, de détachant et de produits de toilette
- Fabrication d'autres produits chimiques



CONSULTER | COMPRENDRE | DÉVELOPPER | INFORMER

Industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Un puissant moteur de richesse pour le Québec

L'industrie est composée de plus de 636 entreprises et de près de 20 000 travailleurs. Avec 17,3 G\$ de revenus et 8% des exportations manufacturières, l'industrie de la chimie est un puissant moteur de création de richesse pour la province du Québec.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Mission et mandat de CoeffiScience

CoeffiScience est entièrement dédié au développement de la main-d'œuvre de l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. OBNL administré par les entreprises, les travailleurs et les partenaires gouvernementaux, CoeffiScience analyse les besoins de l'industrie et met en place des programmes gouvernementaux d'aide au développement des entreprises et des travailleurs.

Dans cette optique CoeffiScience :

- Met en place des formations en fonction des besoins de l'industrie
- Aide à la structuration de la formation en entreprise
- Aide à la structuration des ressources humaines
- Analyse, enquête et diffuse de l'information sur l'industrie
- Favoriser la concertation entre les acteurs du milieu
- Fait la promotion de la relève



TECHNIQUES DE PROCÉDÉS INDUSTRIELS | UNE FORMATION D'AVENIR

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Des formations pour toutes les organisations

CoeffiScience offre également de nombreuses formations et outils sur la gestion des ressources humaines accessibles à tous types d'entreprises :

- Une formation pour les gestionnaires de premier niveau afin d'aider les nouveaux gestionnaires à développer leurs compétences en gestion.
- Des guides gratuits sur le recrutement, l'intégration des stagiaires, l'implantation du télétravail en entreprise, la rétention du personnel, etc.
- Divers cours sur la gestion des équipes à distance, la gestion des priorités, l'organisation d'une réunion, etc.

NOUS
JOINDRE



DÉTAIL QUÉBEC



Détail Québec offre un vaste choix de produits et services pour les détaillants: formations (virtuelles et présentielles), études, statistiques, événements et outils de gestion des ressources humaines

SECTEUR

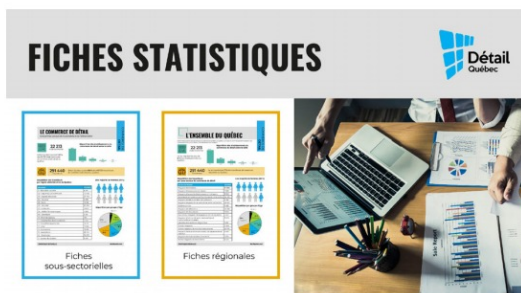
Au service du commerce de détail partout au Québec

Le secteur du commerce de détail, pour lequel est constitué le Comité, exclut les secteurs de l'alimentation, de l'horticulture et de l'automobile. Il représente plus de 291 000 emplois offerts par plus de 22 000 établissements dispersés partout au Québec, dans les 17 régions administratives. Le commerce de détail est constitué de 17 sous-secteurs correspondant à des structures d'entreprises variées. Plus de 90 % d'entre elles ont moins de 20 employés. Pour plus d'information sur Détail Québec et le secteur du commerce de détail, consultez le site web detailquebec.com.

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Notre information pour soutenir vos actions

Le phénomène de rareté de main-d'œuvre et la croissance du commerce électronique transforment le secteur du commerce de détail. Plusieurs tendances voient le jour et font naître des idées novatrices. [Nos études et statistiques](#) se veulent donc une mise à jour des enjeux qui touchent le secteur et nous l'espérons, une façon de vous supporter dans vos actions. De plus, le secteur a été grandement touché par la crise sanitaire, découvrez les impacts sur les commerces et sur la main-d'œuvre.



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

En mode virtuel ou présentiel

Nos formations et webinaires publics sont mis gracieusement à votre disposition afin de vous accompagner dans vos défis. Qu'il s'agisse d'expérience client, de commerce électronique, de gestion ou de toute autre thématique concernant le commerce de détail, nous avons toujours un(e) expert(e) prêt(e) à vous partager son expertise pour vous supporter dans le développement de vos compétences.

Découvrez sans plus tarder [notre programmation!](#)

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

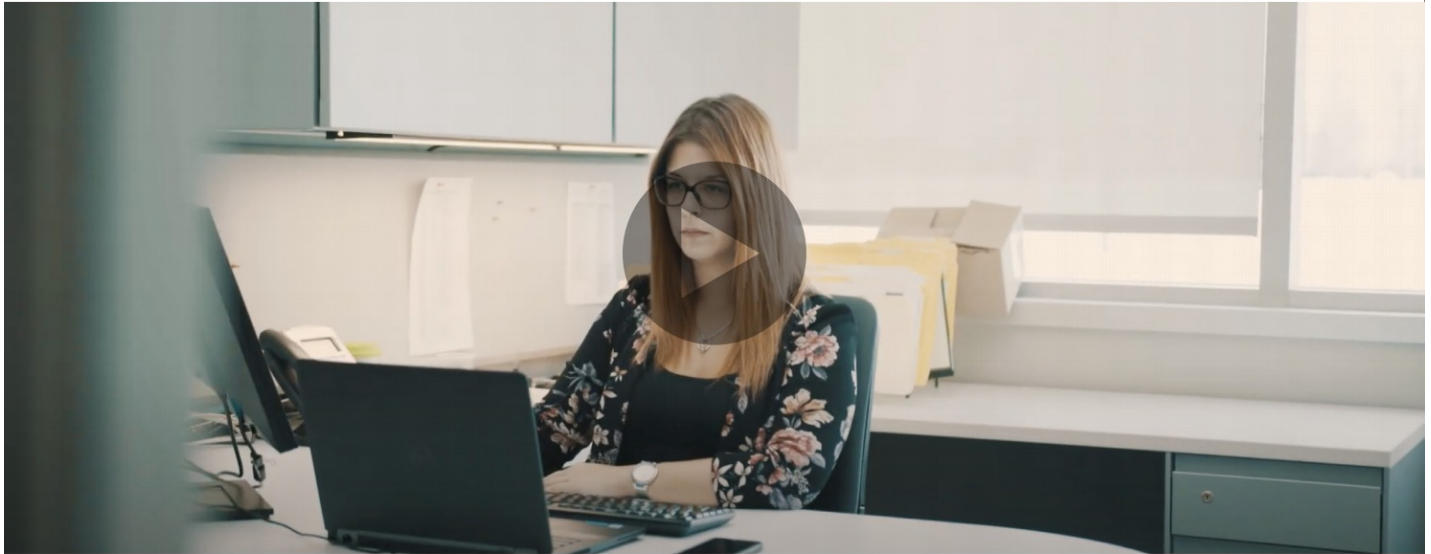
Des outils entièrement gratuits

Élaborés spécialement selon les besoins des gestionnaires du commerce de détail, nous sommes fiers d'offrir [plus de 30 outils](#) pour faciliter le développement et la gestion de vos ressources humaines. Efficaces, simples et actuels, nos outils seront utiles pour : recrutement, intégration, formation, évaluation de performance, reconnaissance et bien d'autres.

NOUS JOINDRE



CSMOCA



Nous sommes le pôle d'entraide et de valorisation de la main-d'œuvre dans le secteur du commerce de l'alimentation au Québec. Le CSMOCA contribue au développement de son industrie par le partage d'information sur le marché du travail, la promotion des métiers, la formation et la gestion des ressources humaines.

SECTEUR

La composition de ce secteur de choix

Le commerce de l'alimentation c'est : les épiceries, les commerces de proximité, les magasins spécialisés, les grossistes et distributeurs.

Commerce de détail :

- Épiceries-Supermarchés - scian 44511
- Commerces de proximité - scian 44512
- Magasins spécialisés - scian 4452

Commerce de gros :

- Grossistes-distributeurs de produits alimentaires - scian 4131
- Grossistes-distributeurs de boissons - scian 4132

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Le CSMOCA, la ressource en informations sur la main-d'œuvre du secteur

- Diagnostic sectoriel 2020/2023 (inclus un volet sur la COVID-19) - [\(lien\)](#)
- Fiches régionales, le portrait du commerce de détail de l'alimentation et du commerce de gros par région administrative. - [\(lien\)](#)
- 14 fiches statistiques de métiers, le portrait des principaux emplois en demande dans l'industrie. - [\(lien\)](#)
- Guide numérique promotionnel dédié au milieu de l'éducation et de l'employabilité. - [\(lien\)](#)

- Les guides produits - [\(lien\)](#)
- Les Formations en ligne COMMIS et les modules complémentaires - [\(lien\)](#)
- La Formation Gérant performant - [\(lien\)](#)



GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Des outils conçus pour répondre aux besoins spécifiques du secteur

Manuel de l'employé - [\(lien\)](#)

Coffret GRH - [\(lien\)](#)

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le CSMOCA, la ressource en développement de la main-d'œuvre en commerces d'alimentation

- Les Programme d'apprentissage en milieu de travail - PAMT - [\(lien\)](#)

Métiers et outils en support:

- Boucher.ère - [\(lien\)](#)
- Poissonnier.ère - [\(lien\)](#)
- Boulanger.ère - [\(lien\)](#)
- Pâtissier.ère - [\(lien\)](#)



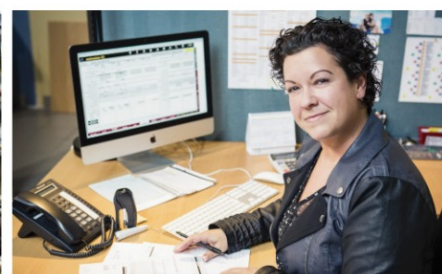
GRAFICOMPÉTENCES

GrafiCompétences est un organisme de concertation représentatif du secteur des communications graphiques qui a pour mission de favoriser le développement des ressources humaines et de répondre aux besoins de formation de l'industrie et de sa main-d'œuvre.

SECTEUR

Les 7 sous-secteurs des communications graphiques

- Impression et activités connexes - Scian 3231
- Éditeurs (sauf le livre) - Scian 5111
- Services de design graphique - Scian 54143
- Centres de service aux entreprises - Scian 56143
- Fabrication de produits en papier transformé - Scian 3222
- Fabrication d'enseigne - Scian 33995
- Publicité par affichage - Scian 54185



Comité sectoriel de main-d'œuvre
des communications graphiques
du Québec



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Portrait de la main-d'œuvre du secteur des communications graphiques:

- 2 200 entreprises
- 42 000 travailleurs
- 90 métiers
- Secteur présent sur tout le territoire du Québec

Nos 4 dernières études sectorielles:

1. Étude sectorielle de l'industrie des flexographes et des fabricants d'emballage du Québec - ([lien](#))
2. Diagnostic sectoriel de l'industrie des communications graphiques du Québec (2022)- ([lien](#))
3. Étude sectorielle de l'édition de journaux, de périodiques, d'annuaires et de répertoires- ([lien](#))
4. Étude sectorielle de l'industrie de la publicité par affichage, des fabricants d'enseignes, d'articles de papeterie et d'autres produits en papier transformé - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Découvrez nos PAMT qui couvrent 18 métiers normés:

1. Estimateur en communications graphiques
2. Pressier sur presse offset à feuilles (2 et 4 couleurs et plus)
3. Pressier sur presse flexographique
4. Technicien en impression numérique
5. Pressier sur presse offset rotative
6. Pressier sur presse sérigraphique
7. Opérateur d'équipements en finition-reliure
8. Opérateur d'équipements de procédés complémentaires
9. Alimenteur en imprimerie
10. Fabricant d'enseigne

Consultez la page complète des PAMT - ([lien](#))

Voici nos projets de formations de courte durée

1. AEC Impression offset - ([lien](#))
2. AEC Impression en flexographie - ([lien](#))
3. AEC Gestion de projet et estimation en communications graphiques - ([lien](#))

Formations continues

Nous offrons une variété de formations continues qui peuvent varier selon la période de l'année .

Liste de nos formations continues ici - ([lien](#))

Campagne de promotion du secteur, Créateurs d'impact lier à - ([lien](#))

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Un support essentiel et bénéfique pour le secteur

GrafiCompétences a développé au fil des années différents outils qui permettent un support en GRH au sein des petites entreprises du secteur.

Consultez l'ensemble de nos outils RH sous ce lien - ([lien](#))

Le programme JME - Jeunes en mouvement vers l'emploi - ([lien](#))

Conciliation Famille-Travail - ([lien](#))



COMPÉTENCE CULTURE

Compétence Culture est le pôle d'expertise en formation continue du secteur culturel. Le CSMO assume la diffusion des connaissances du marché du travail et des enjeux RH en culture.

SECTEUR

Un secteur riche et diversifié!

Le secteur culturel regroupe 160 000 artistes et travailleur(-euse)s (AppEco, 2022) avec près de 8 292 employeurs (CRHSC, 2019).

Riches d'une grande diversité d'emplois, le secteur de la culture se divise en deux codes SCIAN :

- Industrie de l'information et industrie culturelle (SCIAN 51)

Édition, industries du film et enregistrement sonore, la radiodiffusion et télédiffusion, télécommunications et industries de traitement et d'hébergement de données.

- Arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71)

Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes, établissements du patrimoine, divertissement, loisirs, jeux de hasard et loteries. Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations ou à fournir des services répondant aux intérêts de leurs clients en matière de culture, de divertissement et de loisirs.



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Analyse de la contribution économique de la culture, de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien (mai 2022)

Cette étude se penche sur la contribution économique de la culture au sein de l'écosystème québécois et de l'impact de la pandémie sur le secteur. - ([lien](#))

Diagnostic sur les enjeux en ressources humaines du secteur culturel (septembre 2022)

L'étude issue d'un sondage auquel ont participé 500 personnes permet de poser un regard analytique sur quatre thématiques qui préoccupent le secteur culturel: Filet social, Conditions de travail, Formation et développement des compétences et Inclusion et diversité. - ([lien](#))

Actualisation de l'analyse de profession et référentiel de compétences des artisans, artisans et artistes en métiers d'art. (janvier 2023)

Le choix a été d'actualiser l'analyse existante et non de la refaire au complet. Ainsi, le moyen retenu pour cette mise à jour a été la tenue d'une série d'ateliers virtuels d'une demi-journée. - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Études régionales de besoins de formation continue

Études de besoins de formation continue pour trois régions: Île de Montréal (CFC Montréal) (août 2022) ([lien](#)), Lanaudière (Culture Lanaudière) (janvier 2022) ([lien](#)), Abitibi-Témiscamingue (CCAT mai 2022) ([lien](#)) permettant d'identifier les principaux défis vécus par le milieu, les besoins de formation principaux, et les préférences au regard des modalités des activités de formation en culture.

Études des enjeux et des besoins de formation de la chaîne Humour (août 2022) et chaîne Théâtre (novembre 2022)

Ces études identifient les principaux défis vécus par le milieu, les besoins de formation principaux, et les préférences au regard des modalités des activités de formation au sein de la chaîne Humour ([lien](#)) et la chaîne Théâtre ([lien](#)).

Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture

Cultive est un site Web qui regroupe des outils et informations à la disposition des artistes et des travailleur(-euse)s culturel(le)s pour soutenir leur développement professionnel. La plateforme recense entre autres les activités de formation de plus de 40 organismes et regroupements d'artistes. - ([lien](#))

MOOC sur la découvrabilité

Cette première collaboration interministérielle en culture entre le Québec et la France a permis de mettre sur pied ce MOOC (ou CLOM) sur la découvrabilité en ligne des contenus artistiques. - ([lien](#))

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028

Ce Plan résulte d'une vaste opération de consultation et de concertation pour trouver des solutions concrètes aux enjeux de main-d'œuvre en culture a mobilisé près de 1 500 personnes des différentes sphères du secteur. - ([lien](#))

Fiches métiers Culture et moi

Dans le cadre du projet Culture et moi, 15 fiches métiers accompagnées de capsules vidéos ont été créées afin de promouvoir les métiers de la culture au Québec. - ([lien](#))



PLAN
D'ACTION

NOUS
JOINDRE



CSMO-ÉSAC

Le CSMO-ÉSAC, un carrefour d'expertises, d'accompagnement et de partenariats pour les organisations collectives (OBNL et coopératives).

SECTEUR

Présent pour les organisations collectives du Québec!

Le **CSMO-ÉSAC** œuvre dans le secteur d'emploi de l'[économie sociale](#) et de l'[action communautaire](#) dans sa mission de développement de la main-d'œuvre. Les entreprises et organismes, qu'ils soient OBNL ou COOP sont gérés démocratiquement, possèdent une autonomie de gestion et visent des objectifs sociaux, mais également économiques. Les organisations sont réparties dans [32 secteurs d'activité](#) et plus de [200 métiers sont possibles!](#)

**Le secteur
d'emploi
de l'économie
sociale
et de l'action
communautaire,
c'est...**



18 643
regroupements et
organisations



438 931
employé(e)s



32
secteurs d'activité

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Faites le saut : découvrez l'ÉSAC!

Découvrez les [11 profils des métiers et professions les plus recherchés](#) dans le secteur d'emploi (gestionnaire, intervenant.e, animateur.trice, etc.):

[Pour découvrir tous les emplois possibles:](#)

À la recherche de plus d'informations? Consultez notre [diagnostic sectoriel](#).

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Offre de formations et accompagnements

Le CSMO-ÉSAC soutient la formation des coopératives et OBNL du Québec avec:

- Le [PAMT](#) de préposé(e) d'aide à domicile et les autres PAMT du secteur (plus de 40).
- De nombreuses [formations](#) à distance ou en présence adaptées aux organisations collectives (gestion financière, impact social, marketing RH, transfert de connaissances ou autres): il y en a pour tous les goûts!
- Le grand projet de soutien à la [formation des éducateur\(trice\)s en petite-enfance](#) se décline en formation COUD ou parcours RAC96.

Notre équipe est aussi disponible pour [soutenir le développement](#) et l'accompagnement pour des projets de formation (FDRCMO).

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Développez votre expertise

Découvrez de nombreux [outils gratuits](#) de soutien à la gestion d'un OBNL ou d'une coopérative ainsi que des [fiches pratiques](#) à télécharger ou des [capsules vidéos](#) de formation à visionner.

La très complète [Boîte à outils en GRH](#) vous offre plus de 85 outils pratiques, divisés en 8 modules: une mine d'or d'information!



NOUS
JOINDRE





Enviro Compétences

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT



ENVIROCOMPÉTENCES

EnviroCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre en environnement est un OBNL au service de la filière environnementale depuis 1996.

Il met en œuvre des projets visant le développement des ressources humaines et des compétences, la formation technique et générique ainsi que la promotion des métiers et des professions liés à l'environnement.

Finalement, EnviroCompétences exerce un rôle de spécialiste en information du marché du travail en réalisant de nombreuses études et portraits de son secteur.

SECTEUR

Le secteur de l'environnement comprend les sous-secteurs suivants:

- Air et changements climatiques
- Eau
- Énergies renouvelables et efficacité énergétique
- Entretien ménager
- Matières dangereuses et résiduelles
- Restauration après sinistre
- Services conseils et laboratoires
- Sols

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Études

Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021 - [\(lien\)](#)

Rapport exploratoire sur la transition verte, les changements climatiques et leurs impacts sur l'emploi et la formation de la main-d'œuvre - [\(lien\)](#)

Étude prospective de la main-d'œuvre et des emplois liés à la transition verte et aux changements climatiques - [\(lien\)](#)

Étude sur les besoins de main-d'œuvre du secteur de l'entretien ménager - [\(lien\)](#)

Étude sur la main-d'œuvre du secteur de l'eau - [\(lien\)](#)

Étude sur les besoins de main-d'œuvre dans les centres de tri au Québec - [\(lien\)](#)

Enviroemplois, référence au Québec en matière d'emploi en économie verte - [\(lien\)](#)

Formations en ligne - [\(lien\)](#)

Fiches métiers - [\(lien\)](#)

Vidéos - [\(lien\)](#)

Guides - [\(lien\)](#)

PAMT

**(PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU
DE TRAVAIL)** - [\(lien\)](#)

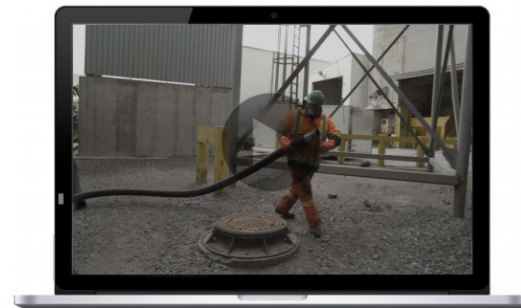
Métiers:

- Opérateur en nettoyage industriel
- Technicien en assainissement de systèmes de ventilation et climatisation
- Technicien en équilibrage de systèmes de ventilation et climatisation
- Technicien en restauration après sinistre

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Formations techniques

- Décontamination microbienne
- Séchage restauratif
- Traitement des dégâts liés au feu, à la fumée et aux odeurs
- Caractérisation des sols
- Formation environnementale pour les travailleurs utilisant les halocarbures
- Compagnon en milieu de travail
- Formation pour formateurs de préposés à l'entretien ménager
- Formations en échantillonnage de l'eau et des sols
- Formations sur le développement durable
- Formations sur la gestion des ressources humaines
- Éco-conduite et conduite préventive



**VERT
TON AVENIR**



**DÉCOUVRIR LE MÉTIER
D'OPÉRATEUR
EN EAU POTABLE**

**NOUS
JOINDRE**



PERFORM



*PERFORM œuvre dans le secteur de la Fabrication métallique industrielle.
La concertation entre les différents acteurs de l'industrie est au cœur de son ADN
Son objectif: la formation et le développement de la main-d'œuvre.*

SECTEUR

Le Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle PERFORM représente l'industrie de la deuxième et troisième transformation du métal, soit la fabrication des produits métalliques, de machines et de matériel de transport (excluant l'aéronautique).

PERFORM représente plus de 3 000 entreprises et près de 90 000 emplois, répartis dans 22 groupes industriels du secteur manufacturier québécois. Ce sont des entreprises aux activités très diversifiées, en grande majorité des PME, solidement implantées dans l'ensemble des régions du Québec. Par ses Tables de concertation régionales, les Tables métal, PERFORM met en relation les entreprises et les partenaires (Services Québec, Centres de services scolaires, organismes en employabilité...).

IMT (INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL)

Une expertise sur le marché du travail

PERFORM fournit à ses partenaires une expertise claire et reconnue pour connaître :

- le portrait du secteur de la fabrication métallique (diagnostic sectoriel - à venir mai 2023)
- les besoins de formation et perspectives de recrutement des entreprises de la FMI - ([lien](#))
- des enquêtes ponctuelles sur les emplois et les formations.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Promotion des formations de courte durée (projets COUD)

Il s'agit d'un programme de formation professionnelle ou technique existant ou son adaptation et dont une partie est offerte sous forme d'alternance travail-études.

Les carnets d'apprentissage par métiers et les guides d'auto-apprentissage - ([lien](#))

- Assembleur de charpentes métalliques
- Assembleur de réservoirs, chaudières et équipements connexes
- Assembleur-soudeur
- Dessinateur de structures métalliques
- Machiniste sur machine-outil à commande numérique (usinage sur machine-outil à commande numérique)
- Machiniste sur machine-outil conventionnelle
- Machiniste-mouliste
- Matriceur
- Mécanicien industriel

- Opérateur en traitement de surface
- Opérateur en traitement thermique
- Opérateur-régleur de presses-plieres
- Opérateur-régleur de presses-poinçons
- Outilleur
- Peintre en production industrielle
- Polisseur
- Soudeur

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Pas de métal, pas de...

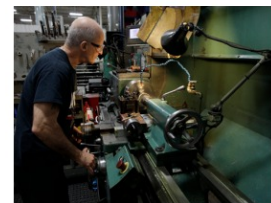
La campagne de valorisation du secteur de la métallurgie et de la FMI donne des outils pour démystifier les secteurs de la métallurgie et de la FMI et faire la promotion des métiers en demande. - ([lien](#))

Les fiches métiers - ([lien](#))

Elles caractérisent le secteur pour 26 métiers de la FMI.

Grands Déjeuners et Grand RdV RH

Des conférences incontournables sur la gestion des Ressources humaines.



**NOUS
JOINDRE**



HORTICOMPÉTENCES

AU CŒUR DE L'EMPLOI EN HORTICULTURE ORNEMENTALE



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



HortiCompétences offre un éventail de services pour appuyer les entreprises et la main d'œuvre de l'industrie horticole et pour favoriser la reconnaissance des emplois

SECTEUR

L'horticulture ornementale comprend les secteurs suivants:

Services d'aménagement paysager – 561730

- Aménagement paysager
- Entretien paysager
- Irrigation
- Arboriculture

Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses – 444220

- Jardinerie

Fleuristes – 4531

- Fleuristerie

Services d'architecture paysagère – 541320

- Architecture de paysage

Grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières – 411130

- Fournisseurs en horticulture ornementale

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services - ([lien](#))

Les métiers de l'horticulture ornementale (code CNP) - ([lien](#))

0621	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros
0822	Gestionnaires en horticulture
2152	Architectes paysagistes
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/vendeuses – commerce de détail
8255	Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture
8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains

Projet d'intégration en emploi pour groupes sous-représentés sur le marché du travail - ([lien](#))

Permet à des personnes en situation de handicap, immigrantes, judiciairisées ou de 45 ans et plus d'obtenir du soutien pour intégrer des postes de manœuvres en horticulture.

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Prix HortiCompétences - ([lien](#))

Le Prix HortiCompétences récompense des entreprises du secteur qui se démarquent par la qualité et l'originalité de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.

Guides et outils RH - ([lien](#))

- Trousse d'aide à l'embauche
- Guide de rétention
- Enquête salariale
- Politique RH

Formation continue - ([lien](#))

Des formations pour se perfectionner, accéder à de nouvelles responsabilités ou même décrocher une promotion.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

PAMT (PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL) - ([lien](#))

2 voies de spécialisation:

- Aménagement paysager
- Entretien paysager

Projet d'intégration Vivre de sa passion pour l'horticulture - ([lien](#))

Permet aux personnes de 45 ans et plus d'intégrer des postes de conseiller-vendeur en jardinerie.



NOUS JOINDRE



ELEXPERTISE

Elexpertise travaille au développement de stratégies en matière de recrutement et de développement de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins des entreprises dans la situation actuelle du marché de l'emploi.

SECTEUR

Industrie électrique et électronique:

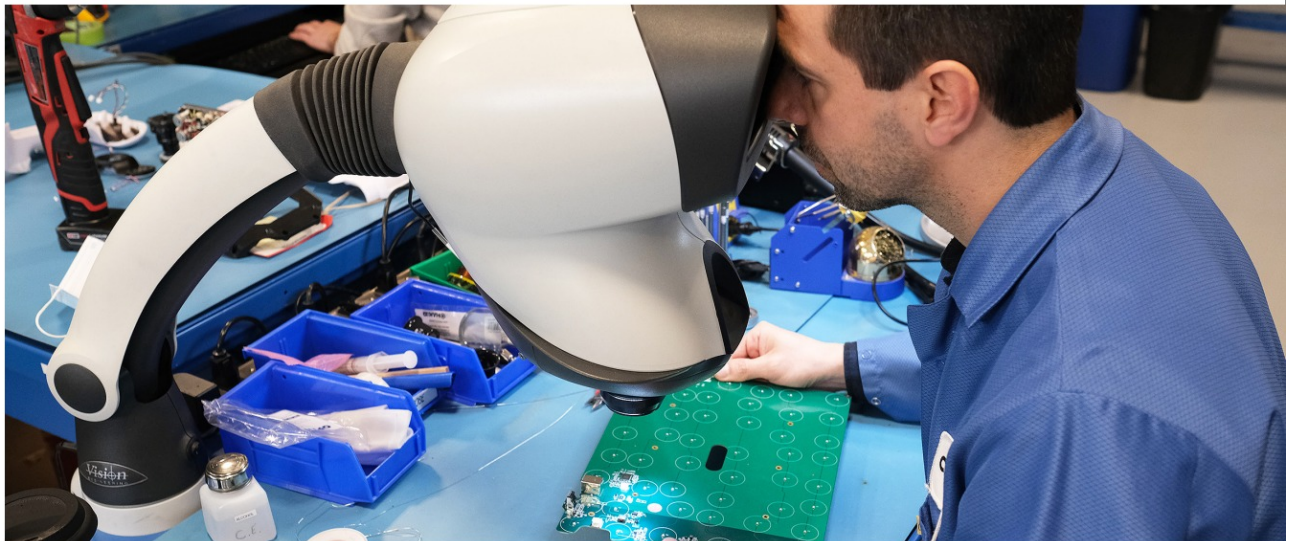
Fabrication de produits informatiques et électroniques (SCIAN 334) excluant le SCIAN 334511) et Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques (SCIAN 335): 25 000 emplois.

Grossistes-marchand de fils et de fournitures électriques de construction (SCIAN 41611): 4850 emplois

Réparation et entretien d'appareils électroménagers (SCIAN 811412): 1785 EMPLOIS



**DÉCOUVERTE DE PROFESSION:
ÉLECTRONIQUE PROGRAMMABLE ET ROBOTIQUE**



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Études plurisectorielles:

Diagnostic sur l'innovation: - ([lien](#))

Analyse de besoins en main-d'œuvre des grossistes-distributeurs de l'industrie électrique et électronique - ([lien](#))

Projet Persona: 14 métiers liés à l'électrification des transports et aux transports intelligents - ([lien](#))



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Nos formations: - ([lien](#))

- Formation Emploi pour le métier de réparateurs d'appareils électroménagers, assembleurs en électronique et monteurs de panneaux de contrôle
- Brasage tendre sur circuits imprimés électronique et normes IPC.
- TechAcadémie

Nos formations en ligne - ([lien](#))

Notions de bases en électricité et réparation de système électroménager

Programme d'apprentissage en milieu de travail:

- Assembleur en électronique - ([lien](#))

Reconnaissance des compétences:

- Réparateur appareils électroménagers - ([lien](#))



GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

OUTILS

Transavoir: guide de transfert des connaissances - ([lien](#))

Manuel de l'employé interactif - ([lien](#))



**NOUS
JOINDRE**



CSMOIM

Le CSMOIM est un organisme réunissant à la même table les employeurs et les travailleurs de l'industrie maritime québécoise. Il veille à mettre en œuvre des projets visant le développement des ressources humaines et des compétences de la main-d'œuvre maritime, ainsi qu'à faire la promotion des métiers du secteur, autant en mer qu'à terre.

SECTEUR

L'industrie maritime comprend les secteurs suivants:

483 Transport par eau

4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs

4832 Transport sur les eaux intérieures

487 Transport de tourisme et d'agrément

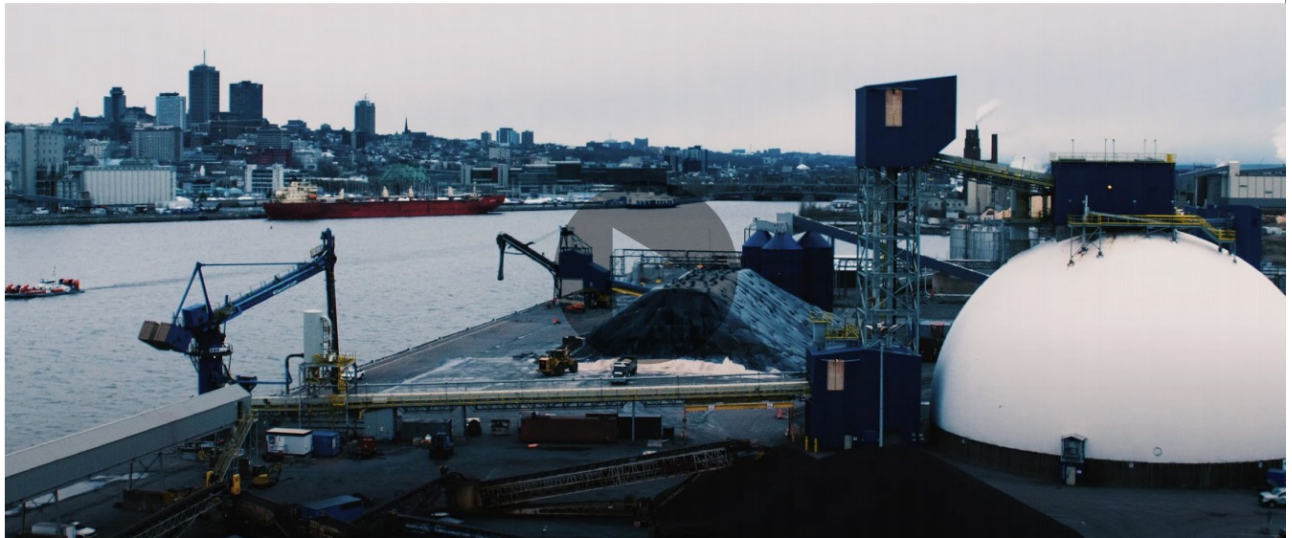
4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément

488 Activités de soutien au transport

4883 Soutien au transport par eau; Opérations portuaires; Pilotage; Amarrage; Sauvetage maritime; Circulation maritime; Réparation et entretien de navires (hors chantier); Manutention de fret maritime

4885 Intermédiaires en transport de marchandises

488511 Agences de transport maritime



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre dans l'industrie du transport maritime au Québec (juin 2020)

Portrait détaillé de la main-d'œuvre actuelle, incluant les défis liés au recrutement et les besoins de main-d'œuvre à court et moyen terme: - ([lien](#))

Étude sectorielle sur la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec (juin 2017)

Inventaire et portrait complet de la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec et de ses caractéristiques: - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Formations - ([lien](#))

- Connaissances générales en transport maritime
- Comprendre l'industrie maritime au Québec - Notions et apprentissages maritimes essentiels (en ligne)
- Introduction à la certification du personnel navigant

Gestion des enveloppes financières en collaboration avec le Centre de formation aux mesures d'urgence

En appui à la progression des carrières maritimes: - ([lien](#))

Présentation d'ateliers sur la réglementation maritime - ([lien](#))

Groupes de travail actifs initiant des actions concrètes liées au développement des compétences

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Fiches métiers

Métiers de l'industrie maritime (en mer et à terre): - ([lien](#))

Présentation de conférences sur la gestion des ressources humaines dans l'industrie maritime

Description de postes - ([lien](#))

Programmes d'accueil et fiches d'évaluation - ([lien](#))



VIDÉO 1



VIDÉO 2

NOUS JOINDRE





CSMO MINES

Le CSMO Mines met en œuvre des stratégies visant à répondre aux défis d'attraction et de développement de la main-d'œuvre ainsi qu'aux enjeux de la gestion des ressources humaines de l'industrie minière.

SECTEUR

Industrie minière:

L'industrie minière est représentée par les entreprises d'exploration, d'exploitation, les entrepreneurs miniers et les fournisseurs d'équipements, dont les activités professionnelles sont en lien avec des mines souterraines et des mines à ciel ouvert partant de la découverte du gisement à la fermeture des sites.

Pour découvrir les métiers du secteur minier, consulter le [Guide des carrières de l'industrie minière!](#)



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Diagnostic sectoriel:

Portrait du secteur minier, enjeux, défis et gestion de la main-d'œuvre

Estimation des besoins de main-d'œuvre:

Prévision des professions et des postes à pourvoir 2019-2023 du secteur des mines avec tendances 2028

Portrait numérique de l'industrie minière:

État de la situation numérique de l'industrie minière et profil numérique des travailleurs

Cadre de référence à l'ère du numérique:

Présentation de 23 compétences et leurs gestes clés regroupés en 6 grandes familles

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Formations techniques :



VIDÉO 1

- Maintenance préventive
- Hydraulique pour équipement spécifique
- Lubrification de machinerie et interprétation de données

Formations technologiques :

- Outils numériques pour formateur
- Outils numériques pour superviseur
- Simulateur d'équipements miniers



VIDÉO 2

Formations relationnelles :

- Superviseur de premier niveau



VIDÉO 3

- Superviseur 2 - Gestion du temps et des priorités
- Gestion des employés difficiles
- Formateur interne

Formation rémunérée (COUD) en forage au diamant

Formations sur la diversité :

- **Les saisons des peuples** : diversité culturelle en milieu de travail
- **L'Essentiel des mines** : préparation à l'emploi pour les Autochtones
- **Common Competency** : programme de développement des compétences pour employés autochtones en début de carrières
- **Place aux femmes dans le domaine minier** : programme sur le recrutement, l'accueil et l'intégration des femmes dans le secteur minier

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Outils de gestion sur les compétences numériques :

- Profils de compétences numériques - Questions d'entrevue - Plan de développement des compétences

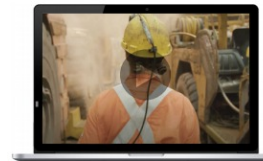
Programme de développement des compétences pour superviseurs :

- Référentiel des compétences pour superviseurs
- Plan de développement

Les Migrateurs miniers :

- Recrutement et soutien à l'intégration de candidats de 15 à 30 ans désirant travailler dans le secteur minier

Visitez : migrateursminiers.com



[Capsules carrières
de l'industrie minière](#)



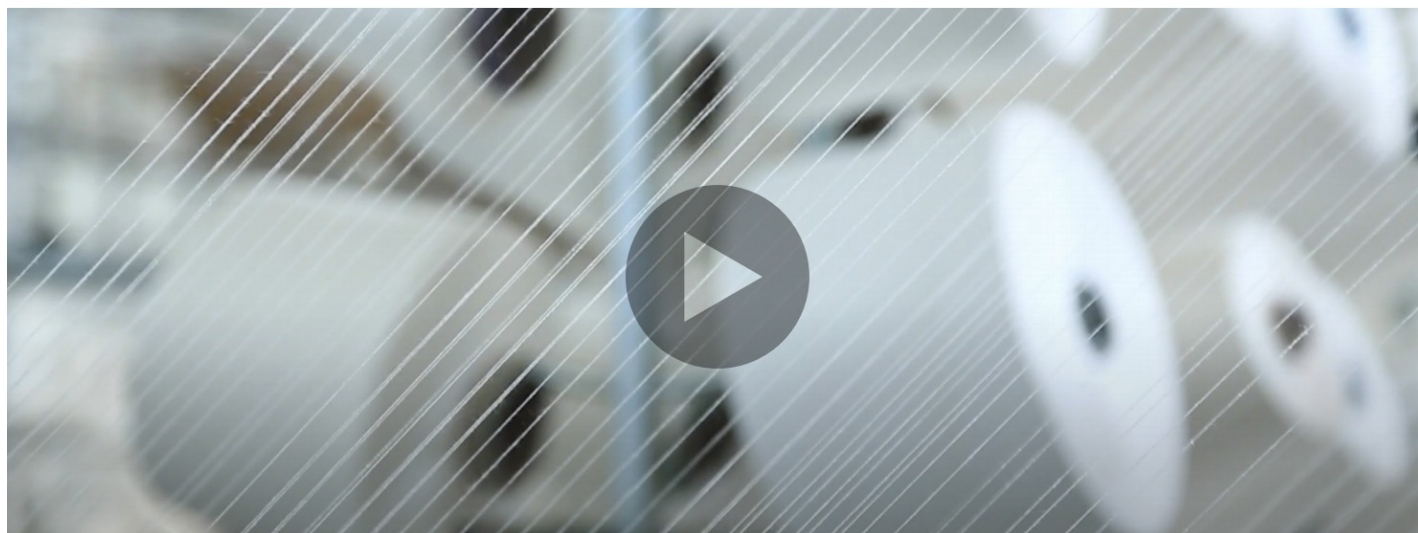
VIDÉO 1

EXPLORE LES MINES.COM

NOUS JOINDRE



CSMO TEXTILE



Le CSMO Textile contribue au développement de son industrie en mettant en place des actions concrètes visant à répondre aux besoins du secteur en matière de formation, de gestion des ressources humaines, de promotion des métiers et d'information sur le marché du travail.

SECTEUR

Aperçu de l'industrie

Le secteur des textiles comprend les activités économiques sous les codes SCIAN suivants :

- Les usines de produits textiles (SCIAN 314)
- Les usines de textiles (SCIAN 313)
- Les usines de tricotage de vêtement (SCIAN 3151)

Les entreprises de l'industrie québécoise du textile offrent une vaste gamme de produits aux applications multiples dans des domaines variés, tels que : agriculture, construction, emballage, environnement, génie civil, industriel, médecine, mobilier, protection, sport, transport et vêtement.

Voir le [Tabloïd](#) Le textile est partout

IMT (INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL)

Des données primordiales pour le secteur textile

Étude des besoins en main-d'œuvre

Portrait de l'évolution des besoins en main-d'œuvre en tenant compte des impacts post-pandémiques.

Disponible en deux versions: [intégrale](#) et [sommaire exécutif](#)

Enquête de rémunération

Rapport portant sur les conditions salariales globales.

Disponible sur demande à info@csmotextile.qc.ca

Diagnostic sectoriel

Enjeux liés au développement de la main d'œuvre, à l'innovation, à la recherche et développement, à l'exportation et à la productivité.

Disponible en deux versions: [intégrale](#) et [en bref](#)

[10 fiches descriptives](#) sur les professions les plus en demande

En vidéo: [Métiers stimulants disponibles en textile](#) - YouTube

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les compétences techniques et les compétences du futur au cœur des priorités

Formation continue (personnes en emploi)

- [Formation de formateurs ou compagnons](#)
- [Microprogramme pour superviseurs](#)
- [Francisation et compétences de base](#)
- [Maintenance industrielle](#)
- [Maintenance de machines à coudre industrielles](#)
- [Spécialisation technique en textile \(STT\)](#)
- [Développement des compétences liées à la gestion des ressources humaines](#)

Formation sous-forme de stages rémunérés (nouvelle main-d'œuvre)

- [Opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles \(OMCI\)](#)

Programmes d'apprentissage en milieu de travail (personnes en emploi ou nouvelle main-d'œuvre)

- [Opérateur - filage](#)
- [Opérateur - tissage](#)
- [Opérateur - préparation de fibres textiles et filés](#)
- [Maintenance industrielle \(multisectorielle\)](#)

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Un mandat en 3 volets

- Le soutien à la gestion globale des ressources humaines
- Le soutien au recrutement: [service d'affichage de postes et de gestion des CV](#)
Site internet: <https://emplois.csmotextile.qc.ca/>
- La création de guide et d'outils pratiques pour les gestionnaires des PME: [expérience employé](#), [gestion de la formation](#), [marque employeur](#), [santé et sécurité au travail](#), [évaluation des emplois](#), etc.

Outils disponibles dans la [bibliothèque virtuelle](#)



VIDÉO 1



VIDÉO 2

NOUS
JOINDRE



CSMO-Métallurgie

Relevant de la Commission des partenaires du marché du travail, le CSMO-M informe des enjeux sectoriels, travaille à la sensibilisation du public sur les besoins de main-d'œuvre et développe des programmes de formation continue, financés par le MESS, dans le but de consolider et d'accroître les compétences.

SECTEUR

La métallurgie, c'est l'industrie de la première transformation des métaux. - [\(lien\)](#)

L'industrie de la métallurgie produit le métal brut qui servira à la fabrication des objets qu'on utilise tous les jours. Elle se divise en quatre sous-secteurs :

- Sidérurgie (SCIAN 3311 / 3312)
- Production et transformation d'alumine et d'aluminium (SCIAN 3313)
- Production et transformation de métaux non ferreux sauf l'aluminium (SCIAN 3314)
- Fonderies (SCIAN 3315)



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec - ([lien](#))

Portrait de l'industrie de la première transformation des métaux et de sa main-d'œuvre afin de déterminer ses principaux enjeux organisationnels et d'en observer l'évolution.

Rapport des États généraux 2022 - ([lien](#))

Rapport des États généraux de la métallurgie tenue les 3 et 4 novembre 2022 à Montréal.

Étude sur la rémunération - ([lien](#))

Étude sur la rémunération (réalisée en partenariat avec le MESS et le Groupe-conseil Solertia inc.) concernant 13 professions clés dans le secteur métallurgique afin de soutenir les entreprises dans leurs stratégies de recrutement et de dotation.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les formations subventionnées du CSMO-M - ([lien](#))

Les formations offertes font l'objet d'une entente de financement entre le CSMO-M et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Les subventions obtenues permettent aux entreprises du secteur de former leurs travailleurs.euses gratuitement ou à bas prix.

- Le formateur 4.0 pour l'industrie de l'avenir
- Marché canadien de la défense pour le secteur de l'aluminium
- Parcours d'apprentissage pour chefs d'équipe et superviseurs
- Formations spécialisées en métallurgie (Centre de Métallurgie du Québec)
- DEP Fonderie en entreprise
- AEC - Entretien des systèmes électriques en métallurgie
- Mathématiques, métrologie et lecture de plan
- Opératrice d'équipements de production - CEP

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

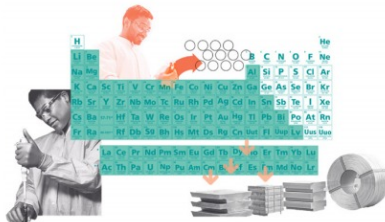
Comités de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (GPMO)

Les comités GPMO sont des instances qui regroupent des représentants d'entreprises, syndicaux, Services Québec et autres partenaires de l'industrie d'une même région. Ces comités permettent d'échanger sur les besoins en termes de main-d'œuvre. Plus précisément, les comités cherchent à :

- Anticiper les besoins de main-d'œuvre du secteur ;
- Alimenter Services Québec et les instances gouvernementales sur les besoins de main-d'œuvre ;
- Identifier les stratégies optimales pour répondre aux besoins en faisant connaître les outils existants ;
- Mettre en œuvre ces stratégies identifiées.

Campagne de sensibilisation pasdemetalpasde - ([lien](#))

Sous la forme d'un jeu de connaissance, la campagne pasdemetalpasde propose des contenus dans le but d'optimiser le rayonnement de l'industrie des métaux au Québec et de mieux faire connaître les possibilités de carrières et de formations qui s'y rattachent.



NOUS JOINDRE



CSMOPM

Par la mobilisation des principaux acteurs, le CSMOPM favorise l'attraction, la valorisation, la formation et le développement de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs de l'industrie des pêches et de mariculture.

SECTEUR

Le CSMOPM intervient auprès des secteurs suivants:

- Pêche commerciale en eau salée (SCIAN 114 113)
- Pêche commerciale en eau douce (SCIAN 114 114)
- Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer (SCIAN 311 710)
- Mariculture, c'est-à-dire l'élevage d'organismes en eau salée (une partie du SCIAN 112 510)



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Portrait de l'industrie des pêches et de la mariculture

Mis à jour en avril 2022 - ([lien](#))

Diagnostic sectoriel dans l'industrie des pêches au Québec

Les travaux sont présentement en cours et le document sera déposé en décembre 2023.

Répertoire des programmes d'aide pour le secteur des pêches et de l'aquaculture

Mis à jour en juillet 2022 - ([lien](#))

Valorisation des métiers

Fiches de description des métiers - ([lien](#))

Vidéos des métiers - ([lien](#))

Visite exploratoire - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) - ([lien](#))

Contrôleur de la qualité en usine de transformation des produits aquatiques (révision de la norme en cours)

- Guide sur les allergènes alimentaires en usine de transformation de produits aquatiques - ([lien](#))
- Guide sur l'hygiène et la salubrité alimentaires en usine de transformation de produits marins - ([lien](#))

Préposé à la transformation des produits marins

- Carnet de l'apprenti traduit en espagnol et en anglais (disponible sur demande)

Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) - ([lien](#))

Préposé à la transformation des produits marins

Offre de formations

Contactez-nous!

Outils de formation

Guide pratique de gestion du PCP en usine de transformation des produits marins - ([lien](#))

Guide de dépeçage du phoque - ([lien](#))

Guide de pêche au thon rouge - ([lien](#))

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Le recrutement international comme solution aux pénuries de main-d'œuvre

Un guide pour faire d'une embauche à l'étranger un succès - ([lien](#))

Service d'affichage de postes

Faites-nous parvenir vos offres d'emploi et nous les diffuserons dans nos réseaux! - ([lien](#))

Meilleures pratiques en gestion des ressources humaines

Divers articles sur des sujets de GRH vous aideront à améliorer vos pratiques en entreprise. - ([lien](#))



VIDÉO 1



VIDÉO 2

NOUS
JOINDRE



PLASTICOMPÉTENCES

PlastiCompétences coordonne et effectue la promotion de la formation et du développement des ressources humaines dans l'industrie des plastiques et des composites en favorisant et en consolidant le partenariat dans les domaines reliés à l'emploi.

SECTEUR

La plasturgie: un secteur dynamique tourné vers l'avenir

- Environ 425 entreprises qui emploient plus de 21 000 personnes;
- Le trois quart sont des entreprises en plastique et le quart en composites;
- 65% des entreprises comptent moins de 50 travailleurs;
- La région métropolitaine de Montréal regroupe la majorité des entreprises de l'industrie, suivie de la Montérégie et de la Chaudière-Appalaches;
- Une variété de procédés sont utilisés pour transformer la matière afin de répondre aux divers besoins.



IMT (INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL)

Une multitude de renseignements utiles sur la main-d'œuvre de l'industrie

- Diagnostic sectoriel triennal - ([lien](#))
- Enquête salariale - ([lien](#))
- Analyses de besoins de formation - ([lien](#))
- Analyses de conventions collectives - ([lien](#))
- Magazine L'Acétate - ([lien](#))
- Fiches métier - ([lien](#))
- Vidéos diverses - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Des formations dédiées au secteur, portant sur des procédés différents et répondant aux besoins exprimés par les entreprises

1. **Formations en ligne** - ([lien](#))
 - Extrusion, résolution de problème, SST, webinaires RH
2. **Formations hybrides** - ([lien](#))
 - Extrusion et injection - (rotomoulage et thermoformage en développement)



FORMATION HYBRIDE - INJECTION

3. **Formations en entreprise** - ([lien](#))
 - Composites, extrusion, injection, compagnon, superviseur
4. **PAMT – Programme d'apprentissage en milieu de travail** - ([lien](#))
 - Laminage, injection, rotomoulage, thermoformage, extrusion
5. **ATE – Alternance travail études** - ([lien](#))
 - AEC, DEP (plastiques ou composites)

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Des outils simples et efficaces ainsi que des conférences axées sur le concret

1. **Manuel interactif de l'employé** - ([lien](#))
 - Plus de 90 politiques rédigées et adaptables
2. **Boîte à outils RH** - ([lien](#))
 - Outils, gabarits et astuces répondant aux différents besoins RH des entreprises
3. **Baladodiffusion RH** - ([lien](#))
 - Gestion des émotions au travail en période de stress



BALADOS RH

4. **Grand rendez-vous RH manufacturier** - ([lien](#))
 - Conférences et panels dédiés au milieu manufacturier québécois
5. **Les Grands Déjeuners CSMO** - ([lien](#))
 - Conférences/ateliers portant sur des enjeux RH actuels
6. **Profils de compétences** - ([lien](#))
 - Conducteur-régleur, opérateur, machiniste, chef d'équipe, technicien, etc

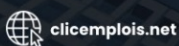
**NOUS
JOINDRE**



CSMO PORTES ET FENÊTRES

PARTENAIRE DE VOS PROJETS RH ET CARRIÈRES

service gratuit et subventionné



514-890-1980

- PERFECTIONNEMENT DES TRAVAILLEURS
- PERFECTIONNEMENT DES CONTREMAÎTRES
- AIDE AU DÉVELOPPEMENT DE LA MATURITÉ NUMÉRIQUE
- SOUTIENS RH
- CARRIÈRES



*Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres,
du meuble et des armoires de cuisine*

SECTEUR

« CSMO Portes et Fenêtres: Formation et développement du secteur »:

Les industries des portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine emploient environ 42 000 travailleurs dans plus de 2 000 entreprises au Québec. Le secteur des portes et fenêtres offre une variété de produits en bois, PVC, aluminium, matériaux composites et acier pour les marchés résidentiel et commercial, y compris la fabrication de murs rideaux en verre. Les fabricants de meubles produisent des meubles institutionnels, résidentiels et de magasin en bois et en métal, ainsi que des matelas et des meubles rembourrés. Les fabricants d'armoires de cuisine proposent des meubles de cuisine et de salle de bain ainsi que des produits d'ébénisterie sur mesure. En outre, il existe des ateliers de menuiserie architecturale et de composants en bois.

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Faire de l'IMT avec l'aide au recrutement !

Le Comité sectoriel invite les fabricants à participer à un répertoire des entreprises qui recrutent, qui sera promu prochainement. Le répertoire numérique donnera de la visibilité aux entreprises sur Google, clicemplois.net et les médias sociaux, tout en nourrissant la veille du marché du travail du CSMO. Une page d'information sur les organisations sera également disponible sur Clicemplois.net, pointant vers la section Carrières de leur site Web pour les postes disponibles.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Rehaussement des compétences

La capacité d'adaptation d'une entreprise apprenante à l'évolution du marché, de la technologie et à l'organisation du travail repose souvent sur une combinaison de compétences essentielles.

- Techniques ou professionnelles
- Numériques
- Comportementales et aptitudes sociales
- STIM

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Intelligence d'affaires RH

Solutionsrh.net offre des formations pour aider les entreprises à attirer et retenir les talents en créant un environnement de travail favorable au développement professionnel. Ces formations couvrent les compétences de base, professionnelles, numériques et comportementales. Nous proposons également des outils pour évaluer les besoins en personnel, personnaliser les profils de compétences et évaluer les acquis professionnels des travailleurs. Les entreprises peuvent également effectuer un court diagnostic pour trouver des solutions à leurs problèmes de main-d'œuvre.



VIDÉO 1



VIDÉO 2

NOUS
JOINDRE



CLICEMPLOIS



SOLUTIONSRH



AGRICARRIÈRES

Créateur d'impacts, AGRICARRIÈRES mobilise la passion et les forces du milieu de la production agricole.

SECTEUR

AGRICARRIÈRES intervient auprès de deux grands secteurs de la production agricole :

Cultures agricoles (SCIAN 111)

- Maraîcher, serricole, acéricole, viticole, grains, pomicole, pépinière, gazonnière

Élevage et aquaculture (SCIAN 112)

- Bovin, laitier, caprin, porcin, avicole, grands gibiers, cunicole, aquacole, ovin, apicole



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture en 2022

Diffusée en janvier 2023. - ([lien](#))

Étude sectorielle de la production agricole au Québec

Diffusée en octobre 2019. - ([lien](#))

Québec: Prévisions du marché du travail agricole jusqu'en 2025

Réalisé par le CCRHA et diffusé en mai 2016. - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Métiers: - ([lien](#))

- Ouvrier en production laitière
- Ouvrier en production porcine
- Ouvrier serricole
- Ouvrier avicole
- Opérateur de machinerie agricole



VIDÉO 1

FermEmploi et AgriEmploi - ([lien](#))

Programmes de formation et d'intégration en emploi de personnes possédant peu ou aucune expérience ou formation en agriculture

- FermEmploi: laitier, porcin, serricole, avicole et opérateur de machinerie agricole
- AgriEmploi: bovin, ovin, pomicole, apicole, acéricole, maraîcher, caprin et viticole

Agrifrancisation - ([lien](#))

Programme de francisation en milieu de travail

CIBLE - ([lien](#))

Espace numérique d'apprentissage contenant des formations continues pour les travailleurs et producteurs agricoles



VIDÉO 2

Catalogue de formations U+ - ([lien](#))

Catalogue de toutes les formations continues en agriculture

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

AgriRH - ([lien](#))

Dépliant d'AGRIcarrières - ([lien](#))

Agrijob - ([lien](#))

Centres d'emploi agricole régionaux - ([lien](#))

Fiches métiers - ([lien](#))



VIDÉO 3

**NOUS
JOINDRE**



PHARMABIO DÉVELOPPEMENT

Pharmabio Développement a pour mission de participer activement au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi du secteur pharmaceutique et biotechnologique.

SECTEUR

L'industrie pharmaceutique et les biotechnologies regorgent de carrières passionnantes

Les entreprises qui la composent embauchent près de 16 000 travailleurs dans des postes stimulants et diversifiés. Les régions de Montréal-Laval, Québec et Sherbrooke représentent les plus grands bassins d'emplois du secteur d'activité au Québec.

- Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments - SCIAN 3254
- Services de recherche et de développements scientifiques - SCIAN 5417
- Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie - SCIAN 54171



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Veille sectorielle

Infolettre Séquences envoyée mensuellement à nos contacts.

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre

L'objectif principal est de comprendre les besoins et les problématiques des entreprises du secteur quant à la main-d'œuvre ou à la gestion des ressources humaines.

Enquête de rémunération globale

Réalisation d'une Enquête de rémunération globale sur un échantillon de 40 postes repères liés aux industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques.

La Relève collégiale

Enquête annuelle québécoise qui dresse le portrait des cohortes en fin de programmes au collégial dans le secteur des produits pharmaceutiques et de la biotechnologie.

Consultez notre bibliothèque de documents: - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Thématiques de formations disponibles

- Bonnes pratiques de fabrication
- Prévention des erreurs humaines

Programmes de formation créditée COUD

- AEP en soins animaliers
- AEC supervision et opérations pharmaceutiques
- AEC en biotechnologies

Formation continue

- Parcours qualifiant en bio-informatique
- Cercles d'excellence (Leadership et management responsable)

Évènements de formation

- Webinaires RH
- Grand RVRH Manufacturier

Consultez notre offre de formations: - ([lien](#))

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Stratégie globale de promotion des métiers et professions

VisTaScience a été proposé et retenu dans le cadre de la Stratégie globale de promotion et valorisation des métiers et professions de la CPMT, afin de promouvoir les carrières dans le secteur auprès des jeunes de 15 à 24 ans.

<https://vistascience.ca/>

Référentiels de compétences

Référentiels de compétences bilingues sur des postes clés du secteur. - ([lien](#))

Guides pour GRH

- Guide de gestion du développement des compétences et de la formation
- Guide pour mesurer l'efficacité des formations
- Guide d'implantation du télétravail en entreprise

Consultez les guides: - ([lien](#))

RH Connect: babillard des emplois et des stages: - ([lien](#))

VisTaScience.ca

NOUS JOINDRE





CSMO-AUTO

Le CSMO-Auto agit comme levier dans l'industrie des services automobiles sur le plan de la main-d'œuvre afin d'améliorer l'emploi, les compétences et les pratiques de ressources humaines et la connaissance du secteur.

SECTEUR

L'industrie des services automobiles regroupe les secteurs suivants :

- Véhicules automobiles
- Véhicules de loisirs
- Véhicules lourds
- Véhicules récréatifs
- Recyclage

L'industrie des services automobiles c'est : 100 000 travailleurs et plus de 18 000 entreprises dont les activités touchent la vente, l'entretien et la réparation de véhicules routiers.

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Analyse de métier de mécanicien de véhicules lourds routiers: - ([lien](#))

Étude et analyse de métier d'estimateur en dommages automobiles: - ([lien](#))

Étude sur la fluctuation saisonnière de l'emploi dans le secteur du pneu: - ([lien](#))

Autres études - ([lien](#))

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Webinaire d'information sur le recrutement international

Présentation des différents services offerts par les organismes pour l'accueil et le maintien en emploi de travailleurs issus de l'immigration. - ([lien](#))

Webinaire sur l'embauche de travailleurs en situation de handicap

Présentation du bassin de main-d'œuvre et services à disposition des employeurs. - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) & Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)

Métiers

- Conseillère ou conseiller en vente d'automobiles - ([lien](#))
- Démonteuse ou démonteur de véhicules routiers - ([lien](#))
- Technicienne ou technicien de véhicules de loisirs - ([lien](#))
- Technicienne ou technicien de véhicules récréatifs - ([lien](#))

Formation continues

Conseil@uto - ([lien](#))

Estimation en dommages automobiles - ([lien](#))



VIDÉO 1



VIDÉO 2

NOUS
JOINDRE





COMITÉ SECTORIEL
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
DES SERVICES
DE SOINS PERSONNELS

SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC



SOINS PERSONNELS QUÉBEC

Être **une force engagée** au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre des secteurs de la coiffure, de l'esthétique, de la massothérapie et des soins du corps, voilà la mission de SOINS PERSONNELS QUÉBEC

SECTEUR

Coiffure – Esthétique – Massothérapie

Le DEP en coiffure se bonifie pour reconquérir sa part du marché du travail et séduire les futurs maîtres coiffeurs. Une attestation d'études professionnelles (AEP) barbier/barbière est maintenant disponible. La transformation du travail en soins esthétiques par les nouvelles technologies cultive l'évolutif de la profession vers de nouvelles compétences. La formation de base en massothérapie continue sa phase évolutive vers un programme d'attestation d'études collégiales (AEC) du gouvernement.

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Faits saillants sur les professions

Coiffure

- Les perspectives d'emploi sont bonnes dans toutes les régions du Québec
- + de 28 300 personnes en emploi
- + de 85 % sont des femmes
- + de 85 % à temps plein

Esthétique

- Les perspectives d'emploi sont bonnes dans toutes les régions du Québec
- + de 17 750 personnes en emploi
- + de 90 % sont des femmes
- + de 80 % à temps plein

Massothérapie

- Les perspectives d'emploi sont bonnes dans toutes les régions du Québec
- environ 20 000 personnes en emploi
- + de 80 % sont des femmes
- + de 55 % à temps partiel

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Par nos formations

1. Par 11 formations en ligne :

- Coloration, coupe et mise en forme des cheveux bouclés, frisés et crépus
- Expérience client - volet 1 et volet 2
- Hygiène & Salubrité en coiffure, en esthétique et en massothérapie
- La régénération cellulaire de la peau
- Les désordres cutanés transmissibles
- Les technologies au service de l'esthétique
- Mieux comprendre pour mieux conseiller
- Gérer vos affaires comme une super gestionnaire

2. Par 4 formations en classe :

- Formation des formateurs en entreprise
- Gérer vos affaires comme un super gestionnaire
- La photoépilation
- Le photorajeunissement

3. Par le processus du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et par la reconnaissance des compétences (RCMO) des coiffeurs et des esthéticiennes pour l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle du MTESS.



VIDÉO 1



VIDÉO 2

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

SOINS PERSONNELS QUÉBEC propose d'améliorer les compétences organisationnelles des gestionnaires des entreprises de ses trois secteurs par une formation, virtuelle ou présentielle, de quatre modules incluant des outils utiles et pertinents pour une meilleure connaissance de la gestion financière de leurs entreprises, sous le titre « Gérer vos affaires comme un super gestionnaire ». Cette formation les aide à bonifier et optimiser leurs compétences en ce qui concerne les affaires comptables et financières, la compréhension des variables de la rentabilité et l'analyse de leurs résultats financiers.

Des fiches de bonnes pratiques sont aussi offertes sur le recrutement, l'intégration et la rétention sur notre site Internet.

NOUS JOINDRE



TECHNOCompétences

TECHNOCompétences est le comité sectoriel de la main-d'œuvre en technologie de l'information et des communications (TIC). Sa mission est d'influencer et soutenir la vitalité du marché du travail en TIC en vue d'une meilleure adéquation emploi-formation pour une main-d'œuvre qualifiée, suffisante et inclusive au profit du développement de l'économie du Québec à travers la performance de ses entreprises.

SECTEUR

TECHNOCompétences représente les secteurs suivants:

- Développement et édition de logiciels
- Services conseils
- Multimédias
- Télécommunications
- Matériels (fabrication, vente, réparation)



IMT **(INFORMATIONS** **DU MARCHÉ DU** **TRAVAIL)**

Communiquer des informations pertinentes sur le marché du travail

Des données et informations pertinentes sur l'industrie des TIC, sa main-d'œuvre et la dynamique du secteur

- Outil de valorisation des données de l'industrie - ([lien](#))
- Enquête sur la rémunération globale en TIC - ([lien](#))
- Diagnostic sectoriel et portrait de la main-d'œuvre en TIC - ([lien](#))
- Portrait des ressources en transformation numérique

DÉVELOPPEMENT **DES COMPÉTENCES**

Stimuler le marché du travail en TIC

Des formations et outils favorisant le développement des compétences de la main-d'œuvre pour une meilleure adéquation avec les besoins des entreprises

- Cartographie des métiers en TIC
- Cartographie des programmes et formations initiaux en TIC
- Offre de formations subventionnées, spécifiques et ciblées par région ou métiers - ([lien](#))
- Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) - ([lien](#))

GRH **(GESTION DES** **RESSOURCES** **HUMAINES)**

Attirer et fidéliser les talents en TIC

Des outils et études nécessaires pour accroître l'attraction et la fidélisation des employé.e.s sur le marché du travail

- Portrait des tendances en gestion des ressources humaines (GRH)
- Portrait sur l'expérience employé et ses retombées
- Portrait des modalités d'apprentissage de la main-d'œuvre en TIC
- Guides et outils en gestion des ressources humaines (GRH) - ([lien](#))
- Programme gouvernemental de soutien aux entreprises - ([lien](#))

NOUS
JOINDRE



CQRHT

Depuis 25 ans le CQRHT- informe avec pertinence, outille adéquatement, concerte et met en œuvre avec ses partenaires, des actions structurantes et novatrices au bénéfice des entreprises touristiques et de leurs employés.

SECTEUR

Composé de plus de 25 000 entreprises et 380 000 travailleurs, l'industrie du bonheur déploie un écosystème composé des cinq secteurs suivants:

- La restauration
- L'hébergement
- Les loisirs et les divertissements
- Les services de voyage
- Le transport de personnes



IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Mise en place du pôle d'expertise IMT

- Mise en place d'un pôle IMT visant à répondre aux besoins de tous les CSMO en matière de données et agissant comme aviseur pour la CPMT.

Utilisation du référentiel québécois des compétences du futur pour créer un nouveau métier

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



VIDÉO 1

Promotion du programme apprentissage en milieu de travail (PAMT)

- Pour les métiers de cuisiniers, préposés à l'entretien ménager et serveurs de mets et boissons seulement.

Diffusion de programme de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)

- Pour les métiers de cuisiniers et préposés à l'entretien ménager uniquement.

Projet-pilote de formation pour les préposés en entretien ménager et leur superviseur

- Projet visant à offrir de la formation en ligne pour les préposés à l'entretien ménager, et leurs superviseurs afin qu'ils soient mieux outillés pour accueillir des travailleurs et travailleuses provenant de groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Révision de la norme professionnelle pour le métier de cuisinier et développement des outils d'apprentissage (RCMO)

- Suivant une méthodologie rigoureuse, actualisation de la norme professionnelle pour le métier de cuisinier.

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)



VIDÉO 2

Plateforme numérique de partage de main-d'œuvre

- Déploiement et promotion d'un outil numérique favorisant la stabilisation des emplois de l'industrie en permettant aux entreprises de partager leur main-d'œuvre dans un cadre structuré et simple.

Projet-pilote : Baladodiffusion

- Création d'une série de 6 balados portant sur des thématiques RH adaptées à l'industrie touristique. En écoute sur : - ([lien](#))

Webinaires RH

- Réalisation de webinaires complémentaires aux sujets des balados.

Diffusion d'une websérie soulignant des initiatives RH fructueuses

- Diffusion de 6 épisodes de websérie, des histoires à succès montrant un impact tangible sur l'attractivité et la rétention de la main-d'œuvre.



WEBSÉRIE



WEBINAIRE

NOUS JOINDRE



CSMOTA

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) est un organisme de concertation qui définit et met en œuvre des stratégies répondant aux besoins de l'industrie de la transformation alimentaire en matière de promotion, de formation et de gestion des ressources humaines.

SECTEUR

Le premier employeur manufacturier au Québec

Grâce à la valeur de ses ventes et au nombre d'emplois générés, l'industrie de la transformation alimentaire (TA) se classe au premier rang parmi la vingtaine des grands secteurs manufacturiers. On y retrouve environ 70 000 emplois dans près de 2 400 entreprises, réparties dans la majorité des régions du Québec, dont près de la moitié se situe dans la grande région métropolitaine (Montréal, Montérégie, Laval, Laurentides et Lanaudière).



AU CŒUR DES DÉFIS DE
L'INDUSTRIE DE LA
TRANSFORMATION
ALIMENTAIRE D'ICI

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Diagnostic sectoriel de l'industrie de la transformation alimentaire: - ([lien](#))

Cette étude brosse un portrait du secteur de la TA du Québec et de ses travailleurs afin de comprendre où se situent les pistes d'améliorations potentielles en matière de main-d'œuvre, formation et de pratiques de gestion des ressources humaines.

Métiers et professions:

Le secteur de la TA regorge d'opportunités. Découvrez les principaux profils qui sont en demande dans cette industrie en pleine croissance. - ([lien](#))

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Formations offertes aux travailleurs: - ([lien](#))

- Le rôle du superviseur au quotidien
- Supervision efficace, production efficiente
- Formateur: L'art de partager son savoir-faire
- Devenez un SUPERviseur en 3 leçons!
- Améliorez votre rétention par une meilleure intégration
- Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire
- Français langue seconde
- Opérateur laitier: de la théorie à la pratique

PAMT offerts dans le secteur de la TA: - ([lien](#))

- Préposé en boucherie industrielle
- Opérateur.trice d'équipements de fabrication de produits laitiers
- Mécanicien.enne industriel.elle (incluant électromécanicien.enne)

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Outils RH:

- Enquête de rémunération - ([lien](#))
- Enquête sur les indicateurs de performance en ressources humaines - ([lien](#))
- Analyse des conventions collectives - ([lien](#))
- Mijoté de réponses GRH - ([lien](#))
- Guide pratique de GRH - ([lien](#))
- Manuel interactif de l'employé - ([lien](#))

Plusieurs événements en lien avec la gestion des ressources humaines sont également offerts en cours d'année - ([lien](#))

NOUS
JOINDRE



FORMABOIS



En collaboration avec les acteurs et les partenaires, Formabois travaille au développement, à la connaissance, à la valorisation et au rayonnement du secteur bois. Il conçoit, de concert avec ses partenaires, des formations et des outils pour permettre aux travailleurs d'améliorer leurs compétences et de s'adapter aux défis d'un secteur en constant développement. Par ses actions, Formabois contribue au développement d'un secteur important pour l'économie de l'ensemble des régions et du Québec.

SECTEUR

Le secteur de la transformation du bois, c'est près de 28 000 emplois. Il représente plus de 6,1% de l'ensemble des exportations et plus de 4,7% du PIB du Québec. Avec une balance commerciale positive de plus de 5,1 milliards de dollars, il joue un rôle de premier plan en contribuant à la prospérité de toutes les régions du Québec.

IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Enquêtes et diagnostics – nous restons à l'affût! - ([lien](#))

Une enquête sur les besoins de main-d'œuvre dans l'industrie de la transformation du bois (SCIAN 321) a été réalisée en 2021.

170 participants ont répondu ce qui représente 72% des travailleurs de l'industrie, soit 19 700/27 400. L'enquête a été réalisée par poste de travail, par sous-secteur et par région.

Avec une telle participation, pas besoin de signifier que les résultats sont très significatifs!



- Littératie, numératie, numérique;
- Maintenance et entretien de scierie;
- Manœuvre en transformation des bois (ÆP);
- Mécanique industrielle pour scierie;
- Mécanicien machines fixes - classe 4;
- Opérateurs d'équipements de production;
- Opérateurs d'équipements roulants de levage;
- Optimisation des procédés;
- Perfectionnement des superviseurs et contre-maîtres en transformation du bois;
- Propriétés physiques et mécaniques des matériaux (bois);
- Sciage;
- Séchage des bois (structures, apparences);
- Structures en bois à ossature légère;
- Supervision des procédés en transformation du bois.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Nos formations en entreprise: un success story! - ([lien](#))

Depuis 2012, plus de 200 formations ont été présentées à plus de 3000 participants dans toutes les régions du Québec.

- 5 éléments clés d'un marketing gagnant;
- Affûtage;
- Classement des bois (œuvre et apparences);
- Classement initial des bois;
- Classement des placages et contreplacages;
- Combustion/bois-biomasse;
- Commercialisation des produits du bois;
- Contrôle de la qualité;
- Contrôle de la qualité des bois traités à haute température (bois torréfié);
- Contrôle de la qualité des fermes de toit;
- Finition aqueuse;
- Gestion de la cour d'usine;
- Instrumentation, automatisation et la robotique (ÆC);



GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Espace RH – Pour la gestion humaine des ressources

Formabois met constamment à jour des outils et des guides permettant aux entreprises du secteur de faire face aux défis conjoncturels tel que la pénurie de main-d'œuvre actuelle. - ([lien](#))

Également, différentes activités en gestion des ressources humaines sont offertes tout au long de l'année à prix fort concurrentiels. - ([lien](#))

**NOUS
JOINDRE**



CAMO-ROUTE

*Camo-Route: comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier.
Nous identifions les besoins des entreprises en assurant la stabilisation de
l'emploi tout en visant l'augmentation et le développement de compétences
de la main-d'œuvre.*

SECTEUR

L'industrie du transport routier au Québec comprend :

Transport de personnes

- Transport scolaire
- Transport urbain-interurbain
- Transport nolisé

Transport de marchandises

Nous couvrons ensuite les 4 secteurs du transport soit :

- Conduite
- Logistique
- Manutention
- Mécanique



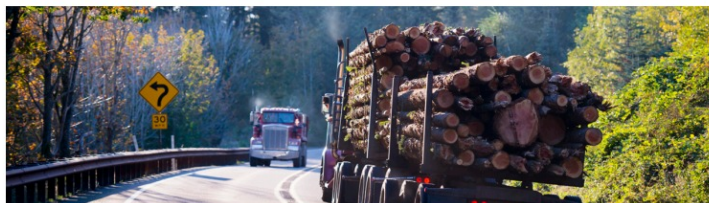
IMT (INFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

Les diagnostics sectoriels pour le transport de personnes et de marchandises seront disponibles en novembre 2023.

Pour consulter les faits saillants du diagnostic de la situation des conductrices et conducteurs non actifs et des mesures visant leur réintégration, visitez-le: ([lien](#))

Pour consulter le rapport complet et les faits saillants de l'analyse d'impact des nouvelles technologies sur les professions du transport de marchandises, visitez-le: ([lien](#))

Pour l'analyse du métier de mécanicienne et mécanicien de véhicules lourds routiers (réalisé en collaboration avec le CSMO-Auto): ([lien](#))



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Projets et formations

Plusieurs formations sont actuellement offertes aux entreprises œuvrant dans le transport de marchandises et dans le transport de personnes.

Pour plus d'informations sur les formations disponibles, nous vous invitons à vous inscrire à notre infolettre. www.camo-route.com

Programme d'entretien préventif (PEP)

Pour inscrire vos mécaniciennes et mécaniciens de véhicules lourds à la formation initiale du PEP, visitez-le: ([lien](#))

Pour la formation mise à niveau, visitez-le: ([lien](#))

À venir – Accompagnement au processus du recrutement à l'international pour les entreprises

Dès juin 2023 - www.camo-route.com



**CONDUCTRICE DE CAMIONS:
OBJECTIF 10 %**

GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

Recruter à l'international: Feuille de route de l'employeur - ([lien](#))

Répertoire des meilleures pratiques en gestion de la mixité - ([lien](#))

Outil d'accompagnement aux bonnes pratiques en gestion de la diversité culturelle - ([lien](#))

Guide de la rédaction épiciène - ([lien](#))

Modèle-Mesures de conciliation famille-travail-études et proche-aidance - ([lien](#))

Modèle-Discrimination, intimidation et harcèlement - ([lien](#))

Guide de bonnes pratiques-Camions-citernes transportant de matières dangereuses (TMD) - ([lien](#))

**NOUS
JOINDRE**



Infolettres

AÉROSPATIALE



AMÉNAGEMENT FORESTIER



CAOUTCHOUC



CHIMIE, PÉTROCHIMIE, RAFFINAGE ET GAZ



COMMERCE DE DÉTAIL



COMMERCE DE L'ALIMENTATION



COMMUNICATIONS GRAPHIQUES



CULTURE



ÉCONOMIE SOCIALE ET ACTION COMMUNAUTAIRE



ENVIRONNEMENT



FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE



**HORTICULTURE ORNEMENTALE-
COMMERCIALISATION ET SERVICES**



INDUSTRIE ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE



INDUSTRIE MARITIME



INDUSTRIE MINIÈRE



INDUSTRIE TEXTILE



MÉTALLURGIE



PÊCHES MARITIMES



PLASTIQUES ET COMPOSITES



**PORTES ET FENÊTRES, MEUBLES
ET ARMOIRES DE CUISINE**



PRODUCTION AGRICOLE



**PRODUITS PHARMACEUTIQUES
ET BIOTECHNOLOGIQUES**



SERVICES AUTOMOBILES



SOINS PERSONNELS



**TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION
ET DES COMMUNICATIONS**



TOURISME



TRANSFORMATION ALIMENTAIRE



TRANSFORMATION DU BOIS



TRANSPORT ROUTIER





Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

2023 - 2024
