



PLANIFICATION STRATÉGIQUE

2016
-
2019

La Planification stratégique 2016-2019 de CoeffiScience a été l'occasion de nous pencher sur l'avenir du comité et sur la manière d'exploiter l'ensemble des possibilités qu'il offre à notre industrie. Cette réflexion s'est amorcée en gardant à l'esprit notre mandat premier, soutenir le développement des travailleurs et des entreprises dans un monde en changement. Pour les prochaines années, nous souhaitons faire de CoeffiScience un partenaire incontournable du développement de la main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz.

Plusieurs parties prenantes ont été appelées à participer à cet exercice de planification stratégique, que ce soit dans les différents comités ou groupes de travail, au sein du C. A. ou de la permanence.

C'est l'union de toutes ces personnes qui contribue au succès de nos projets et à la qualité de cet exercice de planification stratégique.

Nous tenons donc à les remercier personnellement.

Bonne lecture!

Bertrand Lalonde
Coprésident patronal
Directeur des ressources humaines, Lavo inc.

Jean-Rod Morin
Coprésident syndical
Représentant national, Unifor

NOTRE MISSION

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. Il analyse les besoins du secteur dans le but de mettre en place des programmes gouvernementaux d'appui au développement des entreprises et des travailleurs. CoeffiScience est un OBNL administré par son industrie.

NOTRE MANDAT

Le mandat de CoeffiScience lui est confié par la Commission des partenaires du marché du travail en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.*

1. Assurer la représentativité de l'ensemble de l'industrie au sein de nos instances

2. Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires

3. Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre

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

5. Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper leur évolution

NOTRE VISION



Devenir le point de référence en matière de formation continue pour les entreprises du secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz, tout en contribuant activement à la valorisation des professions et des métiers de l'industrie.

LES AXES STRATÉGIQUES 2016-2019 DE COEFFISCIENCE



1. Développer une **offre de formation adaptée** en maximisant **l'accessibilité** et envisant particulièrement les **compétences émergentes** et **spécialisées**
2. Faciliter la **gestion de la relève** des entreprises du secteur en contribuant au **renforcement et à l'amélioration des pratiques de GRH** dans les entreprises, notamment au niveau de la **transmission des savoirs**
3. Contribuer à **l'attraction de la main-d'œuvre** dans le secteur en augmentant le bassin de main-d'œuvre disponible pour assurer le **comblement des postes critiques**
4. Fournir une **information d'actualité sur le marché du travail** répondant aux besoins des différents **sous-secteurs** de l'industrie
5. Augmenter **l'efficacité** du CSMO via l'optimisation de ses processus internes clés

1

AXE D'INTERVENTION

Développer une **offre de formation adaptée** en maximisant l'**accessibilité** et en visant particulièrement les **compétences émergentes et spécialisées**.

Enjeux	Défis	Initiatives identifiées
Des besoins spécialisés et diversifiés dans un environnement axé sur la production	Répondre aux particularités du secteur en matière de besoins de formation	1.1 Déployer des formations répondant aux besoins du secteur en matière de développement de personnel certifié et spécialisé
		1.2 Structurer une offre en SST qui répond aux besoins spécifiques de l'industrie
		1.3 Répondre aux besoins en formation spécialisée avec des formations ponctuelles qui ciblent les sous-secteurs et les PME
	Offrir des modes de diffusion adaptés à la capacité des entreprises à libérer le personnel	1.4 Déployer un programme de formation modulable et flexible afin de le rendre plus accessible
		1.5 Développer une offre de formation souple et en ligne afin de faciliter son accessibilité
	Assurer l'adéquation entre les programmes d'études et les besoins des entreprises	1.6 Analyser l'adéquation entre les programmes d'études (Bac, DEC, AEC) et la réalité des secteurs et des sous-secteurs de l'industrie. Formuler des recommandations et mettre en place les initiatives retenues
		1.7 Contribuer à la réforme des programmes techniques de l'industrie en assurant la participation du secteur

2

AXE D'INTERVENTION

Faciliter la **gestion de la relève** des entreprises du secteur en contribuant au **renforcement et à l'amélioration des pratiques de GRH** dans les entreprises, notamment au niveau de la **transmission des savoirs**.

Enjeux	Défis	Initiatives identifiées
Une main-d'œuvre vieillissante et l'arrivée d'une nouvelle génération de travailleurs	Appuyer les entreprises dans leurs efforts pour maintenir les savoirs et savoir-faire critiques des organisations	2.1 Déployer la formation sur l'utilisation de la trousse Transavoir
		2.2 Offrir une formation portant sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre
	Outiller les entreprises dans leur accueil des nouvelles générations de travailleurs	2.3 Développer et déployer un guide appuyant la planification de la relève propre au secteur
		2.4 Réviser le guide RH afin qu'il reflète mieux la réalité et les enjeux spécifiques à notre industrie, ajouter un volet qui porte sur la rétention des employés et augmenter la diffusion
L'adoption de bonnes pratiques en matière de formation et de gestion des ressources humaines, particulièrement auprès des PME	Offrir au secteur des formations accessibles sur des sujets d'actualité	2.5 Soutenir les entreprises du secteur dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés par le développement d'outils et d'activités de formation
	Sensibiliser les entreprises aux bénéfices du développement de la main-d'œuvre	2.6 Poursuivre les déjeuners-causeries sur les enjeux RH
		2.7 Publier une analyse des principaux bénéfices du développement de la main-d'œuvre sur la rentabilité des entreprises

3

AXE D'INTERVENTION

Contribuer à **l'attraction de la main-d'œuvre** dans le secteur en augmentant le bassin de main-d'œuvre disponible pour assurer le **comblement des postes critiques**.

Enjeux	Défis	Initiatives identifiées
Une réduction importante du nombre d'étudiants inscrits dans les programmes de formation menant aux métiers du secteur	Favoriser l'attraction de la main-d'œuvre dans les programmes de formation	3.1 Redéployer la trousse de sensibilisation et d'information s'adressant aux enseignants en chimie afin que les étudiants puissent expérimenter les métiers de la chimie
		3.2 Augmenter le nombre d'écoles visitées dans le cadre de la promotion des carrières en priorisant les programmes de formation cibles
		3.3 Susciter la participation des entreprises aux efforts de promotion des carrières
Un secteur méconnu et une image médiatique négative	Faire découvrir le secteur, ses métiers et les solutions qu'il offre	3.4 Effectuer une enquête pour mieux définir la perception du secteur chez les jeunes et dans la population
		3.5 Développer des outils de communication concrets et, au besoin, participer aux campagnes de promotion des partenaires visant à améliorer l'image de l'industrie
Une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée	Attirer et retenir les travailleurs qualifiés disponibles sur le marché	3.6 Identifier et déployer des activités permettant de favoriser l'attraction des femmes dans le secteur
		3.7 Mettre en place des mesures favorisant l'intégration de la main-d'œuvre immigrante dans l'industrie
		3.8 Suivre et documenter le placement des diplômés

4

AXE D'INTERVENTION

Fournir une **information d'actualité sur le marché du travail** répondant aux besoins des différents **sous-secteurs** de l'industrie.

Enjeux	Défis	Initiatives identifiées
Des sous-secteurs industriels nombreux et aux réalités distinctes	Améliorer notre connaissance des groupes et des classes industriels	4.1 Augmenter la participation à l'enquête salariale et y inclure un volet sous-sectoriel
		4.2 Poursuivre le développement et le déploiement d'indicateurs sectoriels et sous-sectoriels
		4.3 Poursuivre la mise en place de tables sectorielles et des comités de projets
La diffusion et l'utilisation de l'information	Offrir une information sur le marché du travail pertinente pour le comité et ses partenaires	4.4 Effectuer un diagnostic sectoriel
		4.5 Offrir un répertoire des formations et des ressources disponibles
	Augmenter l'auditoire	4.6 Développer des partenariats pour assurer une meilleure diffusion des services.
		4.7 Élargir la clientèle abonnée aux services de veille

5

AXE D'INTERVENTION

Augmenter l'**efficacité** du CSMO via l'optimisation de ses processus internes clés.

Enjeux	Défis	Initiatives identifiées
Des produits et services largement utilisés par l'industrie	Améliorer le positionnement du CSMO auprès des principaux acteurs de l'industrie	5.1 Mettre en place une stratégie de communication et de mise en marché
		5.2 Diversifier les points de contact au sein des entreprises et segmenter les clientèles
Réduire le temps de développement de projet et faciliter le suivi	Assurer la pertinence des produits développés	5.3 Développer un outil pour effectuer l'analyse des besoins de formation, incluant les critères pour la priorisation et former les employés
		5.4 Identifier les besoins communs et viser la mise en place des formations récurrentes pour l'industrie
	Systematiser les processus	5.5 Revoir le processus de gestion de projet et de réclamation en incluant la mise en marché des différents produits et services
	Faciliter la circulation d'information sur les projets du comité	5.6 Mettre en place un processus de suivi de projets simplifié pour les administrateurs