

Enjeu n° 1

Saisonnalité des emplois

Orientations stratégiques

O-1	Pour les 3 prochaines années, créer des alliances avec les autres comités sectoriels et autres groupes sectoriels et pancanadiens pour trouver des solutions aux problématiques de main-d'œuvre saisonnière.	N
O-2	D'ici 3 ans, définir la vision à adopter en termes de solutions face à la saisonnalité au niveau pancanadien et multisectoriel.	N
O-3	Continuer à expérimenter et à implanter des modèles de stabilisation de l'emploi.	C

Actions

A-1	<p>Initier et influencer le développement d'une stratégie concertée avec les comités sectoriels en vue de faire réaliser le bilan des études et des analyses existantes sur la saisonnalité (ex. : Comité fédéral sur la saisonnalité) en matière de problématique et de solutions potentielles (assurance-emploi, étalement des heures de travail et législation, etc.) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Répertorier l'expertise dans ce domaine;• Trouver des façons de financer l'analyse et le processus de concertation et de réflexion;• Réaliser l'analyse.	N
A-2	Participer à l'organisation d'un forum multisectoriel québécois (en 2012) sur l'analyse de la problématique et des solutions préconisées en matière d'emplois saisonniers et s'assurer que les représentants des gouvernements et des secteurs saisonniers y soient conviés.	N
A-3	<p>Stabili-Travail :</p> <ul style="list-style-type: none">• En partenariat avec trois régions (CEA), développer des projets régionaux conjoints en matière de stabilisation des emplois.• Participer à la planification stratégique de Stabili-Travail pour questionner le modèle en vue d'accroître sa performance.	C

Enjeu n° 2

Connaissance et vigie de nos emplois

Orientations stratégiques

O-4	Se doter d'un mécanisme d'évaluation continue de la situation du marché du travail en horticulture ornementale (ex. : nombre d'emplois par catégorie d'emploi, besoins de croissance, etc.).	C
O-5	Se donner des moyens d'évaluation des besoins prévisionnels de la main-d'œuvre spécialisée et non spécialisée pour l'ensemble des sous-secteurs.	N

Actions

A-4	Réaliser un diagnostic sectoriel (données qualitatives et quantitatives) comprenant le volet relève.	C
A-5	Procéder à la mise en place d'un mécanisme de suivi des indicateurs du tableau de bord.	N
A-6	Bâtir un processus d'analyse et d'interprétation des données du tableau de bord à arrimer aux avis sectoriels à émettre aux différents paliers d'intervention : modèles d'adéquation formation-emploi et avis sur la carte d'enseignement du MELS, avis provincial et régionaux à Emploi-Québec, avis au gouvernement fédéral pour la main-d'œuvre étrangère, etc.	N
A-7	Se doter d'un processus de validation avec les associations.	N
A-8	Réaliser une vigie au niveau : législatif, des bases de données gouvernementales, (ex. : fédéral, provincial) des données reliées à l'éducation et au marché du travail.	C
A-9	Identifier des processus ou mécanismes à mettre en place pour obtenir des données plus précises sur une base récurrente (ex. : enquêtes salariales, études sur les conditions de travail, etc.).	N

Enjeu n° 3

Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Orientations stratégiques

O-6	Accroître le niveau de compétences de la main-d'œuvre.	C
O-7	Pour les 3 prochaines années, identifier les besoins de formation initiale et de formation continue pour chacun des sous-secteurs de l'horticulture ornementale.	N
O-8	S'assurer que l'offre de formation initiale et que l'offre de formation continue correspondent aux besoins de l'industrie.	C
O-9	Doter chaque sous-secteur d'un plan de formation continue en lien avec ses besoins.	N
O-10	Soutenir et faciliter le développement de nouvelles activités de formation lorsque non disponibles.	C
O-11	Favoriser le rapprochement entre le milieu de l'enseignement et l'industrie.	C
O-12	Participer à l'implantation, la promotion et la mise en œuvre de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre du secteur.	N

Actions

A-10	Établir les plans de formation pour chacun des sous-secteurs (identifier les moyens, les thèmes, les ressources et échéanciers) pour répondre aux besoins de formation continue des employeurs et des employés.	N
A-11	Rédiger des demandes d'aide financière, relance du FFPH pour le développement d'activités de formation.	C
A-12	Faire la promotion du PAMT afin d'augmenter la main-d'œuvre certifiée.	C
A-13	Mettre en place un processus pour la reconnaissance des compétences pour la norme professionnelle de l'ouvrier en aménagement paysager.	N
A-14	Analyser les besoins du secteur en matière de normes professionnelles.	N
A-15	Documenter les modèles de comités école-industrie et leurs rôles et mandats attendus (ex. : modalités de stages alternance travail-étude).	N
A-16	Favoriser la mise en place de comités école-industrie en partenariat avec les associations.	C
A-17	Évaluer les différents moyens à mettre en place pour accroître la concertation entre l'industrie et le monde de l'éducation (ex. : forum, colloque, comités enseignants / directeurs / industrie, envoi de bulletins, etc.).	N
A-18	S'impliquer, au besoin, dans les analyses de situation de travail, reliées aux programmes de formation.	C

Enjeu n° 4

Promotion des emplois

Orientations stratégiques

O-13	Accroître / maintenir le nombre de travailleurs et de personnes inscrites à la formation dans le secteur.	C
O-14	Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, accroître ou mettre en valeur l'attrait de notre industrie comme secteur d'emploi.	C
O-15	Augmenter la connaissance du secteur et mettre en valeur auprès des conseillers en emploi l'attrait du secteur.	C
O-16	Accroître la diffusion et la visibilité des outils promotionnels et des communications de l'organisme.	N

Actions

A-19	Mettre à jour le plan de promotion des emplois et réévaluer le matériel promotionnel.	N
A-20	Assurer la présence de HortiCompétences aux journées Carrières organisées par les écoles (kiosque et/ou conférences, etc.).	C
A-21	Évaluer la faisabilité de mettre sur pied un cercle de répondants de l'industrie pour faire la promotion des emplois dans le réseau de l'éducation primaire et secondaire.	N
A-22	Cibler un projet pour que le secteur de l'horticulture ornementale soit intégré dans les outils disponibles dans le cadre de l'école orientante (projet du secondaire).	C
A-23	Participer à l'élaboration d'une stratégie concertée de la promotion du jardinage et des emplois dans les écoles primaires et secondaires, en collaboration avec la TF, la FIHOQ, l'ordre du Romarin, etc.	N
A-24	Maintenir et bonifier La vitrine de l'emploi.	C
A-25	Filmer la Nature de nos emplois et la mettre en webdiffusion.	N
A-26	Rejoindre également les passionnés de l'horticulture ornementale afin de les inciter à venir travailler dans notre secteur, peu importe leur âge.	C
A-27	Élaborer le plan de communication de l'organisme (messages, qui fait quoi, etc.) incluant les relations publiques et de presse annuelles.	N
A-28	Réaliser le plan révisé pour la promotion des emplois.	N

Enjeu n° 5

Gestion des ressources humaines (GRH)

Orientations stratégiques

Pour les 3 prochaines années

O-17	Accroître les compétences des gestionnaires du secteur en matière de gestion des ressources humaines (GRH).	C
O-18	Accroître le nombre d'entreprises membres de la mutuelle de prévention.	C
O-19	Trouver un mécanisme performant en matière d'assurances collectives à offrir aux travailleurs du secteur.	C
O-20	Sensibiliser les gestionnaires à l'importance des ressources humaines.	C
O-21	Favoriser le rapprochement entre les ressources de références des clientèles et les entreprises.	C
O-22	Inciter les entreprises à investir dans la rétention de leur main-d'œuvre.	C

Actions

A-29	Organiser des conférences-ateliers (ou colloques) en matière de GRH et évaluer la pertinence d'organiser ces activités avec d'autres comités sectoriels.	C
A-30	Revoir la stratégie de promotion de la mutuelle en santé et sécurité au travail en collaboration avec les associations.	C
A-31	Faire un bilan du projet d'assurances collectives et trouver un programme qui réponde mieux aux besoins du secteur.	N
A-32	Faire la promotion des outils disponibles en matière de GRH pour les PME.	C
A-33	Documenter des modèles en matière de GRH : modèles d'incitatifs de référencement de candidatures en entreprise, nouvelles tendances en matière d'affichage d'offres d'emploi, journée entreprise avec les familles, trucs pour valoriser les employés, etc.	N
A-34	Promouvoir /participer à la réalisation de projets visant l'intégration des clientèles cibles : personnes handicapées, stages pour jeunes décrocheurs, personnes immigrantes, etc.	C
A-35	Diversifier le projet des 55 ans et plus.	C
A-36	Rendre disponible aux entreprises la liste des organismes de référence de la main-d'œuvre dans leur région et les inciter à se rapprocher de ces ressources.	N
A-37	Gérer et promouvoir le nouveau Prix GRH.	C
A-38	Évaluer la faisabilité de mutuelles de services en matière de GRH et évaluer les besoins en matière de services-conseils en GRH.	N
A-39	Faire l'inventaire des facteurs de réussite à la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur et en faire la promotion.	N
A-40	Diffuser des informations stratégiques de pointe en matière de GRH par la vigie des outils novateurs pour les PME.	C