

# PLAN D'ACTION / REDDITION DE COMPTES

(ne conserver que l'appellation correspondant au document à déposer)

## 2021-2022

**CSMO-Auto**

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

(Janvier 2021)

---

En conformité avec la Politique d'intervention sectorielle et du modèle de reddition de comptes adopté par la Commission le 25 mars 2010, il appartient à votre comité de déterminer les priorités qu'il entend réaliser dans le cadre des cinq orientations suivantes<sup>1</sup> :

---

**Orientation 1 :**

Assurer la **représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

**Orientation 2 :**

Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre.

**Orientation 3 :**

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre** (incluant les activités hors Cadre).

**Orientation 4 :**

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

**Orientation 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 les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.

---

<sup>1</sup> Voir en annexe 1 l'aide à la classification des activités selon les cinq orientations.

## PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

Dans cette section, votre comité doit décrire brièvement la problématique du secteur incluant les éléments suivants :

- une brève description du secteur;
- les principales problématiques de main-d'œuvre;
- une brève analyse des tendances au sein du secteur;
- les défis et les enjeux liés aux priorités du comité.

### **Brève description du secteur**

L'industrie des services automobiles est solidement implantée dans toutes les régions du Québec, et ce pour l'ensemble de ses sous-secteurs. Elle regroupe plus de 18 325 entreprises et compte près de 107 620 travailleurs qui se partagent l'entretien et la réparation de plus de 6 310 810 véhicules. L'industrie est partagée en deux grands groupes. Le premier est le grand secteur de l'après-marché qui représente 75 % des établissements. Ces établissements se regroupent dans les sous-secteurs de la vente de pièces et d'accessoires neufs, la vente de pièces et d'accessoires usagés (recycleurs), la vente de pneus (incluant l'installation), les ateliers mécaniques, les ateliers de carrosserie et les ateliers de réparation de parebrise. Le deuxième secteur est celui des concessionnaires et marchands de véhicules qui représente 25 % des établissements. Les sous-secteurs qu'on y retrouve sont ceux liés à la vente d'automobiles neuves et usagées, de véhicules récréatifs et de loisirs ainsi que des véhicules lourds.

L'industrie des services automobiles est composée de petites et moyennes entreprises, dont 97 % comptent moins de 50 employés. Plus précisément, les trois quarts des établissements emploient moins de dix employés. La répartition des emplois dans les deux grands secteurs est de l'ordre de 53 % dans l'après-marché et de 47 % dans les concessionnaires et marchands de véhicules. Les récentes données révèlent que 46% de la main-d'œuvre est âgés de plus de 45 ans. Les femmes représentent 18% de la main-d'œuvre et les hommes en représentent 82%.

L'industrie des services automobiles regroupe l'ensemble des activités de l'après-marché automobile, tel que : la mécanique automobile, la mécanique de véhicules lourds et de véhicules légers, la carrosserie, la vente de véhicules neufs et d'occasion, la vente et réparation de véhicules récréatifs et de véhicules légers, la vente de pièces et d'accessoires ainsi que le recyclage de pièces et de véhicules. Il importe de mentionner qu'il y a une tendance à la consolidation, plusieurs entreprises se regroupent sous une bannière. L'on dénombre plus d'une trentaine de bannières notamment dans les sous-secteurs de la mécanique et de la carrosserie, de la vente de pièces et d'accessoires neufs et usagés, des pneus et de l'installation et réparation de parebrise.

Les grands secteurs de l'industrie sont représentés par différentes associations corporatives et syndicales qui font valoir leurs préoccupations auprès de différentes instances.

Tous les sous-secteurs sont représentés au sein du conseil d'administration du comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles et contribuent ainsi à l'essor de l'industrie.

### **Principales problématiques de main-d'œuvre**

L'industrie des services automobiles au Québec est en profonde transformation sur plusieurs aspects tant technologique qu'environnemental, mais c'est particulièrement l'enjeu de la main-d'œuvre qui apporte le plus de changements. Le manque de main-d'œuvre est devenu une préoccupation constante des entreprises tant pour attirer de nouveaux travailleurs que pour trouver des travailleurs qualifiés. Ce faisant, plusieurs aspects de la gestion des ressources humaines sont en jeu, le transfert des savoirs, la productivité, l'organisation du travail. La pression est forte et les employeurs doivent trouver des solutions pour assurer le rendement de leur entreprise et satisfaire leurs clients. Elles devront informer, former davantage les gestionnaires et être très proactives dans le management de leur entreprise.

Le diagnostic sectoriel réalisé en 2017 révèle que les principales problématiques de l'industrie des services automobiles en termes de main-d'œuvre se regroupent autour de trois grands enjeux.

### **L'amélioration de la fidélisation de la main-d'œuvre au sein des entreprises et des pratiques de gestion des ressources humaines**

Les employeurs de l'industrie recherchent des formules efficaces pour accueillir, intégrer et fidéliser la main-d'œuvre dans leur entreprise. Depuis plusieurs années, les entreprises connaissent un bon roulement de la main-d'œuvre. Autant les employeurs souhaitent avoir des travailleurs motivés, travaillants et fidèles, autant les travailleurs veulent avoir des employeurs fiables, qui offrent de bonnes conditions et qui les impliquent dans l'organisation du travail. Avec le déclin démographique au Québec, au cours des prochaines années, la main-d'œuvre sera rare et les employeurs doivent prendre conscience que la main-d'œuvre est précieuse et qu'elle sera difficile à remplacer.

Cet enjeu expose l'urgence de renforcer les compétences et les pratiques en gestion des ressources humaines des gestionnaires. Ces pratiques de gestion à améliorer sont principalement celles qui concernent la planification des besoins de main-d'œuvre, le recrutement et l'intégration des nouveaux employés. Suivent évidemment la gestion des conditions de travail et de la rémunération de même que la gestion de la formation continue.

Un changement majeur dans la gestion des ressources humaines doit être apporté. Les propriétaires d'entreprises sont la plupart du temps des personnes qui ont démarré leur entreprise par passion du métier, mais qui n'ont pas ou peu de formation en gestion, en administration ou dans toute autre formation qui leur aurait donné quelques notions de base pour gérer les ressources humaines. Ils ont donc appris sur le « terrain » et ont développé leurs pratiques de gestion de façon intuitive et informelle par essai et erreur. Avec l'enjeu de main-d'œuvre que rencontre l'industrie, la gestion des entreprises doit absolument se transformer pour passer à une gestion plus structurée du management, organisation du travail et des ressources humaines.

Les impacts du manque de connaissance des employeurs sur les notions de gestion des ressources humaines sont significatifs. L'industrie a par exemple un taux de roulement de la main-d'œuvre de 58% dans la première année d'entrée sur le marché du travail. Cette situation ne peut pas perdurer et un support doit être offert aux entreprises dans les meilleurs délais.

De plus, les entreprises de l'industrie doivent innover pour pallier le manque de main-d'œuvre et trouver des solutions autres que l'embauche, à titre d'exemple, faire du prêt de personnel entre des entreprises d'une même région, banque de candidats pour contrer la saisonnalité. Le plus important sera de fidéliser la main-d'œuvre qui est déjà dans les entreprises, ce sont des employés d'expérience qui peuvent être mobiles et servir dans différentes entreprises de l'industrie (surtout les travailleurs saisonniers comme les installateurs de pneus) et de réduire le taux de roulement.

### **Le soutien au développement des compétences de la main-d'œuvre**

Le deuxième enjeu est celui du soutien au développement des compétences de la main-d'œuvre. La gamme de véhicules se diversifie constamment et ne cesse de se perfectionner. Les véhicules d'aujourd'hui comprennent un amalgame de systèmes informatiques, électroniques et électriques qui complexifie considérablement les tâches d'entretien et de réparation. Les entreprises doivent investir dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre, d'une part pour maintenir à jour les connaissances, mais aussi pour en acquérir de nouvelles. Le rythme d'apprentissage va s'accroître dans les prochaines années en grande partie parce que de nouveaux produits font leur apparition, pensons aux véhicules électriques, à la technologie hybride, à la connectivité, à la conduite autonome ainsi qu'aux nouveaux alliages qui composent les pièces et les carrosseries.

La concurrence et les innovations technologiques exercent une pression constante sur les entreprises de l'industrie. Ces deux éléments engendrent la nécessité de répondre à l'augmentation des besoins de perfectionnement. De nouveaux modèles d'affaires devront émerger pour répondre aux besoins des entreprises et surtout aux attentes des consommateurs. Avec le nombre de véhicules sur les routes du Québec, qu'ils soient à l'essence, électrique ou hybride, les besoins d'entretien et de réparation restent importants et les compétences doivent être actualisées pour répondre aux nouvelles exigences du marché et des consommateurs.

Les employeurs doivent gérer la formation continue de façon stratégique. Le défi est de faire en sorte que les investissements en formation soient suffisants et qu'ils visent à optimiser la performance de l'entreprise. Il faut donc augmenter le temps consacré à la formation pour répondre aux besoins, mais également pour devenir plus compétitifs. Un des principaux freins à la formation continue est la difficulté de libérer les employés pour recevoir de la formation durant les heures de travail. L'enjeu est donc de trouver des moyens novateurs pour offrir de la formation, penser à des stratégies telles que : le coaching, le E-learning, l'autoformation, etc.

Les besoins de perfectionnement des employés sont généralement mal identifiés. Il est essentiel pour les employeurs de cerner les besoins de formation individuels et ceux de leur organisation. C'est le meilleur moyen pour s'assurer que l'investissement en formation contribue à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

L'offre de formation continue est multiple et diversifiée, mais inégale selon les régions, selon les champs d'activité et en fonction de ses partenariats d'affaires. Le secteur doit innover pour rendre accessible la formation continue au plus grand nombre de personnes en emploi. Un des défis d'ailleurs des fournisseurs de formation est de créer et de proposer des activités pédagogiques, moins théoriques, qui correspondent aux besoins réels des entreprises et de leurs employés.

#### **Optimiser l'attraction de la main-d'œuvre et la promotion des métiers et de l'industrie.**

Dans un contexte de main-d'œuvre où tous les secteurs témoignent du manque de main-d'œuvre, il devient particulièrement difficile pour une industrie de se démarquer. À cet effet, des actions doivent être faites à plusieurs niveaux pour arriver à combler les besoins dans un avenir rapproché. Les bassins de main-d'œuvre s'étiolent et les individus qui s'y trouvent manquent d'information sur les possibilités de carrières dans l'industrie. Il est donc essentiel de formuler un message aux clientèles visées, entre autres les femmes et les travailleurs immigrants, et de leur donner l'information nécessaire pour qu'elles puissent faire un choix de carrière approprié à leur ambition.

L'industrie des services automobiles nourrit des inquiétudes quant à la situation de la formation professionnelle au Québec. En effet, la formation professionnelle est en déclin et l'attrait aux métiers périclète. Les CFP peinent à remplir leur cohorte, à quelques exceptions près. Pour les étudiants qui s'y inscrivent, le taux d'abandon dans les programmes est élevé à plus de 50% dans la première année du programme. Les inquiétudes sont donc fondées et certaines pistes d'actions sont en place pour aider l'attraction et la rétention dans les programmes d'études. Par exemple, en adéquation formation emploi (AFE), des projets de stages accrus sont en cours ainsi que des projets de reconnaissance des acquis de compétences (RAC). Ces pistes de solutions sont intéressantes puisqu'elles permettent de favoriser l'accueil et l'intégration en l'emploi et le développement des travailleurs en entreprises. L'industrie embauche un nombre très élevé de travailleurs sans aucune formation initiale.

#### **Les tendances de l'industrie**

Les tendances les plus marquées dans l'industrie des services automobiles sont directement en lien avec les nouvelles technologies, les réglementations environnementales et sur les pratiques d'achats des consommateurs.

#### **Les nouvelles technologies**

Les trois tendances qui vont se renforcer mutuellement et s'accroître sont : l'électrification des véhicules, la connectivité et la conduite autonome. L'augmentation accélérée des nouvelles technologies, les politiques de durabilité et l'évolution des préférences des consommateurs autour de la propriété des véhicules soutiennent ces trois tendances. Le gouvernement du Québec c'est d'ailleurs doté d'une politique d'électrification des transports qui donne un objectif d'interdire la vente des véhicules à essence et de privilégier les électriques et hybrides d'ici 2035. Cet objectif crée une réelle pression sur l'industrie.

C'est un enjeu de taille pour les entreprises de l'industrie. La présence de plus en plus grande des véhicules électriques et hybrides bouscule les entreprises du secteur sur le plan du modèle d'affaires, du développement des compétences, sur la relation avec le client ainsi que sur l'adéquation formation emploi. Les véhicules d'aujourd'hui sont munis de capteurs, de technologies d'automatisation (rada, lidar), il y a une collecte constante d'information prise par le véhicule qui échange avec la caméra. Les compétences des travailleurs devront s'adapter à toutes ces nouveautés technologiques.

#### **Les pratiques d'achat des consommateurs**

Le commerce en ligne occupe une place de plus en plus importante au sein de l'industrie des services automobiles. Le client est mieux renseigné lorsque vient le temps d'acheter un nouveau véhicule ou encore de nouvelles pièces. La façon d'aborder le client et de répondre à ses besoins est de ce fait bien différente de ce qu'elle était il y a une vingtaine d'années. De fait, les clients sont de plus en plus exigeants en matière de qualité du service à la clientèle. Ce n'est pas seulement le commerce en ligne qui est en croissance, mais également la vente sur Internet. Devant cet état de fait, certaines entreprises ont déjà mis en place des services WEB et des médias sociaux pour desservir leur clientèle.

### **L'environnement et les normes qui y sont reliées**

Au Québec, le secteur des transports est le plus grand émetteur de gaz à effet de serre (GES) avec 40 % de l'ensemble des émissions, dont la moitié provient des véhicules légers (automobiles, fourgonnettes et camions légers). Les véhicules en fin de vie utile peuvent être à la source de problèmes environnementaux s'ils ne sont pas revalorisés. Les véhicules automobiles sont donc au cœur de nombreux enjeux environnementaux et cela a conséquemment un impact sur l'industrie des services automobiles. Les lois actuelles et à venir demandent aux entreprises de s'adapter à de nouvelles exigences ce qui suppose un réaménagement de l'organisation du travail.

### **Les défis et les enjeux liés aux priorités du comité**

Le dernier exercice de planification stratégique triennale réalisé en 2017 a permis de soulever les enjeux sur lesquels le CSMO-Auto devra s'attarder au cours des trois prochaines années.

### **Mobiliser les partenaires -un partage des rôles et des responsabilités**

Le CSMO-Auto met en place deux comités permanents relevant du conseil d'administration. Un comité permanent en développement des compétences et en formation et un autre en gestion des ressources humaines. L'objectif de ces comités est de travailler en concertation et en partenariat pour répondre aux besoins et aux enjeux des entreprises. À terme, ces deux comités recommanderont des pistes d'actions concrètes à mettre dans le plan d'action du CSMO.

### **Compétences de bases**

Le CSMO-Auto mettra l'accent sur le développement des compétences de bases. En effet, il est impératif de mettre en place des stratégies pour attirer des travailleurs qui maîtrisent les compétences de bases nécessaires à la pratique des métiers et à l'enjeu technologique et de développer celles des travailleurs qui sont déjà en emploi. Nous constatons que, dans un marché en pénurie de main-d'œuvre les employeurs embauchent de plus en plus de personnes n'ayant pas de diplôme d'études professionnel (DEP), c'est plus de 70% de la main-d'œuvre qui a été embauchée dans les deux dernières années qui ne possède pas de DEP. Cette situation est préoccupante et des actions doivent être posées pour faire face à ce défi. Un projet de reconnaissance des acquis de compétences est en cours dans le secteur de la carrosserie pour aider les travailleurs à obtenir leur DEP, mais également pour aider ceux qui n'ont pas les préalables au DEP à se former.

### **Soutien aux gestionnaires en matière de gestions des ressources humaines**

Avec les problématiques de main-d'œuvre actuelles et la réalité des entreprises en gestion des ressources humaines, le CSMO-Auto fait de ses priorités le soutien en formation et en développement d'outils RH pour les employeurs et gestionnaires de l'industrie. Il est impératif d'agir sur ce point, mais les défis sont grands pour le CSMO-Auto en termes de financement de ses projets et de déploiement de ces derniers sur le terrain.

En 2021-2022, le CSMO-Auto concentrera ses efforts en entreprenant une réflexion stratégique permettant d'aller chercher davantage d'information sur le marché du travail et d'amorcer des travaux de réflexion stratégique. La pandémie amène de nouveaux défis en enjeux à capter, elle aura sans aucun doute des répercussions sur l'industrie que ce soit sur le plan de la main-d'œuvre, de l'organisation du travail, de la formation, etc. Le CSMO-Auto devra donc analyser la situation et trouver des solutions pour aider et soutenir l'industrie.

**Orientation 1 :** Assurer la **représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	Instances ou forums du CSMO fréquents	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ)</b> Code SCIAN 44 122	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de suivi stage accru de commis de pièces</li> <li>• Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de technicien de véhicule de loisir</li> </ul>	Maintenir	
<b>Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ)</b> Code SCIAN 44121	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de suivi stage accru de commis de pièces</li> <li>• Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de technicien de véhicule récréatif</li> </ul>	Maintenir	

<sup>1</sup> Tous les codes SCIAN de votre délimitation sectorielle devraient se retrouver dans cette section, ainsi que les représentants identifiés dans les règlements généraux du Comité.

<b>Composition du secteur</b> (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	<b>Instances ou forums du CSMO fréquents</b>	<b>Résultats visés</b> (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	<b>Résultats obtenus</b> (et appréciation)
<b>Association des industries de l'automobile du Canada Division Québec (AIA)</b> Code SCIAN 44131	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Comité de gouvernance</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de traduction des formations I- CAR pour les carrossiers</li> <li>• Comité de suivi analyse métier mécanicien de véhicules lourds routiers</li> </ul>	Maintenir	
<b>Association des marchands de véhicules d'occasion du Québec (AMVOQ)</b> Code SCIAN 44112	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de conseiller en vente d'automobile</li> <li>• Diffusion de la formation Conseil@uto</li> <li>• Comité de révision-formation Conseil@uto</li> </ul>	Maintenir	



<b>Composition du secteur</b> (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	<b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>	<b>Résultats visés</b> (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	<b>Résultats obtenus</b> (et appréciation)
<b>Association des recycleurs de pièces d'autos et de camions du Québec (ARPAC)</b> Code SCIAN 41531	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de démonteur</li> <li>• Comité de suivi formation numérique pour les démonteurs</li> <li>• Comité de projet de formation pour le métier d'estimateur de dommage</li> </ul>	Maintenir	
<b>Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ)</b> Code SCIAN 44132	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Comité de gouvernance</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> </ul>	Maintenir	

<b>Composition du secteur</b> (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	<b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>	<b>Résultats visés</b> (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	<b>Résultats obtenus</b> (et appréciation)
<b>Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ)</b> Code SCIAN 44111	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Comité de gouvernance</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de conseiller en vente d'automobile</li> <li>• Diffusion de la formation Conseil@uto</li> <li>• Comité de révision-formation Conseil@uto</li> <li>• Comité de projet de formation pour le métier d'estimateur de dommage</li> <li>• Comité de suivi reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier</li> <li>• Comité de suivi analyse métier mécanicien de véhicules lourds routiers</li> </ul>	Maintenir	

<b>Composition du secteur</b> (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	<b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>	<b>Résultats visés</b> (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	<b>Résultats obtenus</b> (et appréciation)
<b>Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ)</b> Code SCIAN 81112	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier</li> <li>• Comité de projet de formation pour le métier d'estimateur de dommage</li> <li>• Comité de suivi reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier</li> </ul>	Maintenir	
<b>CAA-Québec</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité permanent en développement des compétences</li> <li>• Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> </ul>	Maintenir	
<b>Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)</b> <b>Syndicat national des employés de garage (SNEGQ-CSD)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Comité de gouvernance</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> </ul>	Maintenir	

<b>Composition du secteur</b> (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	<b>Instances ou forums du CSMO fréquents</b>	<b>Résultats visés</b> (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	<b>Résultats obtenus</b> (et appréciation)
<b>Fédération de l'industrie manufacturière (FIM - CSN)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Comité de gouvernance</li> <li>• Comité aviseur en formation et développement des compétences</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de travail sur les compétences de bases</li> <li>• Comité de travail promotion des métiers</li> <li>• Comité stratégique IMT</li> </ul>	Maintenir	
<b>Canadian Tire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> </ul>	Maintenir	
<b>UNIFOR - section locale 4511</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration</li> <li>• Comité exécutif</li> <li>• Comité de gouvernance</li> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de suivi analyse métier mécanicien de véhicules lourds routiers</li> </ul>	Maintenir	

<b>Composition du secteur</b> (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	<b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>	<b>Résultats visés</b> (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	<b>Résultats obtenus</b> (et appréciation)
<b>Conseil provincial des comités paritaires de l'automobile (CPCPA)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> <li>• Comité permanent en gestion ressources humaines et reconnaissance</li> <li>• Comité de travail sur les compétences de bases</li> <li>• Comité d'arrimage CPCPA-CSMO</li> </ul>	Maintenir	
<b>Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité permanent- développement des compétence et formation</li> </ul>	Maintenir	

**Orientation 2 :** Développer le *partenariat* et la *concertation* entre les partenaires *au sein des structures* du comité sectoriel de main-d'œuvre.<sup>1</sup>

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>INSTANCE DE CONCERTATION</b>					
<p><b>Conseil d'administration (CA)</b></p> <p><b>Un exercice de gouvernance est en cours. Il devrait être terminé en 2021-2022.</b></p>	<p>15 administrateurs siègent au CA (excluant la direction générale)</p> <p>8 patronaux 6 syndicaux 1 observateur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ACVLQ</li> <li>• ACVRQ</li> <li>• AIA</li> <li>• AMVOQ</li> <li>• ARPAC</li> <li>• ASPMQ</li> <li>• CCAQ</li> <li>• CCPQ</li> <li>• CSD</li> <li>• FIM-CSN</li> <li>• Unifor Section locale 4511</li> <li>• CPMT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion stratégique des priorités sectorielles et suivi du plan d'action</li> <li>• Avoir une représentation de l'ensemble des secteurs de l'industrie</li> <li>• Adoption du plan d'action</li> <li>• Adoption de la reddition de compte</li> <li>• Adoption des demandes d'avis sectorielles</li> </ul>	4 fois/an		

<sup>1</sup> Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou à des comités relevant de d'autres organismes, SVP les mettre en annexe ou créez une section 2.2 pour les distinguer.

<sup>2</sup> Le taux de participation exigé par la DDCIS lors de la reddition de compte se calcule sur une base annuelle, en considérant les administrateurs seulement (sans les observateurs et le gestionnaire), et il tient compte de toutes les absences, qu'elles soient justifiées ou non. Les postes vacants n'entrent pas dans le calcul du taux de participation. Ce calcul se fait en additionnant les présences à chacune des rencontres et en divisant cette somme par le nombre d'administrateurs.

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Comité exécutif (CE)</b>  <b>Un exercice de gouvernance est en cours. Il devrait être terminé en 2021-2022.</b>	7 administrateurs siègent au CE (excluant la direction générale)  3 patronaux 3 syndicaux 1 observateur  <ul style="list-style-type: none"> <li>• AIA</li> <li>• ASPMQ</li> <li>• CCAQ</li> <li>• CSD</li> <li>• FIM-CSN</li> <li>• Unifor section locale 4511</li> <li>• CPMT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affaires courantes</li> </ul>	4 fois/an		
<b>Assemblée générale (AGA)</b>	Les 15 mêmes administrateurs que pour le CA auquel s'ajoute des invités lorsque l'AGA est public	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation du rapport financier, désignation du vérificateur externe et révision des statuts et règlements s'il y a lieu.</li> </ul>	1 fois/an		
<b>Comité de gouvernance</b>	Comité de gouvernance (Membres du comité exécutif)  <ul style="list-style-type: none"> <li>• AIA</li> <li>• ASPMQ</li> <li>• CCAQ</li> <li>• CSD</li> <li>• FIM-CSN</li> <li>• Unifor section locale 4511</li> <li>• CPMT</li> </ul>	<b>Mandat :</b> Assurer la saine gouvernance de l'organisation et proposer des améliorations au besoin.  <b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer le respect des statuts et règlements ainsi que les processus de nomination et d'élection.</li> <li>• Suivi des changements et mises en place des nouveaux statuts et règlements</li> </ul>	4 fois/an		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b>Comité permanent en développement de compétences et en formation</b></p>	<p>La mise en place et le démarrage du comité seront réalisés d'ici mars 2021. Les membres collaboreront à la définition du rôle et des responsabilités.</p> <p>Nous sommes à identifier les participants. Ils seront issus de l'ensemble des sous-secteurs de l'industrie.</p>	<p>L'année 21-22 devrait servir à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser la mise en place du comité et de son fonctionnement.</li> <li>• Identifier les membres du comité</li> <li>• Démarrer les travaux de la table</li> </ul> <p><b>Mandat :</b> Recommande des pistes de solution au CA pour résorber les enjeux de développement de compétence et de formation.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les enjeux de développement de compétence et de formation pour l'industrie.</li> <li>• Effectuer une priorisation des projets.</li> <li>• Arrimer les actions de l'industrie avec le plan national de main-d'œuvre.</li> <li>• Identifier des pistes de solution</li> <li>• Concerter et mobiliser les partenaires.</li> </ul> <p><b>Livable :</b> Plan d'action concerté de développement des compétences et de formation.</p>	2 fois/an		



Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b>Comité permanent en gestion ressources humaines de l'industrie</b></p>	<p>La mise en place et le démarrage du comité seront réalisés d'ici mars 2021. Les membres collaboreront à la définition du rôle et des responsabilités.</p> <p>Nous sommes à identifier les participants. Ils seront issus de l'ensemble des sous-secteurs de l'industrie.</p>	<p>L'année 21-22 devrait servir à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser la mise en place du comité et de son fonctionnement.</li> <li>• Identifier les membres du comité</li> <li>• Démarrer les travaux de la table.</li> </ul> <p><b>Mandat :</b> Recommande des pistes de solution au CA pour résorber les enjeux de ressources humaines.</p> <p><b>Objectifs :</b> Identifier les enjeux de l'industrie en termes de valorisation, d'attraction de la main-d'œuvre, d'accueil, d'intégration et de maintien en emploi.</p> <p><b>Livrable :</b> Plan d'action concertée de développement des ressources humaines.</p>	2 fois par année		
<p><b>Comité d'arrimage CPCPA et CSMO-Auto</b></p>	<p>Directeurs généraux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CPCPA</li> <li>• CSMO-Auto</li> </ul>	<p><b>Mandat :</b> Arrimer les projets de formation en fonction des régions assujetties et non assujetties</p> <p><b>Objectifs :</b> Proposer une offre de formation à l'ensemble du Québec</p> <p><b>Livrable :</b> Collaboration aux projets : compétence VE et compétences de bases.</p>	Au besoin		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Nouveau</b> <b>Comité de travail sur les compétences de bases (voir orientation 3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CPCPA</li> <li>• CPA de Québec</li> <li>• CPA des Cantons de l'Est</li> <li>• CPA de Montréal</li> </ul>	<b>Mandat :</b> Suivre la réalisation du projet  <b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valider les outils</li> <li>• Faciliter les communications avec les secteurs</li> <li>• Identifier des participants</li> <li>• Proposer des idées et des stratégies</li> </ul>	2 rencontres		
<b>Comité de révision-formation Conseil@uto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ACVLQ</li> <li>• ACVRQ</li> <li>• AMVOQ</li> <li>• CCAQ</li> </ul>	<b>Mandat :</b> Participer et collaborer à la révision de la formation et suivre la réalisation du projet.  <b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valider les contenus</li> <li>• Identifier des participants</li> <li>• Faire circuler l'information</li> <li>• Donner des avis</li> </ul>	2 rencontres		
<b>Comité de suivi formation numérique pour les démonteurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARPAC</li> <li>• Autoprévention</li> </ul>	<b>Mandat :</b> Assurer la bonne marche du projet et suivre les étapes de réalisation.  <b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valider des outils et contenus</li> <li>• Identifier des stratégies et des idées</li> <li>• Faire circuler l'information</li> <li>• Identifier des participants</li> </ul>	2 rencontres		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>NOUVEAU</b> <b>Comité de projet de formation pour le métier d'estimateur de dommage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARPAC</li> <li>• CCAQ</li> <li>• CCPQ</li> <li>• Autoprévention</li> <li>• Fix auto</li> <li>• Procolor</li> <li>• Carstar</li> </ul>	<b>Mandat :</b> Assurer la bonne marche du projet et suivre les étapes de réalisation.  <b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valider des outils et contenus</li> <li>• Identifier des stratégies et des idées</li> <li>• Faire circuler l'information</li> <li>• Identifier des participants</li> </ul>	2 rencontres		

## INSTANCE DE PARTENARIAT

<b>NOUVEAU</b> <b>Comité de travail Compétence VE en mécanique automobile</b>	<b>Responsable :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoteur collectif est le CPA Montréal</li> <li>• Coordonnateur du projet est le CPCPA</li> </ul> Projet visant à former les mécaniciens sur les véhicules électriques.  Le CSMO-Auto est présent sur le Comité de travail. Il est aussi responsable des régions non assujetties	<b>Mandat :</b> Suivre la bonne marche du projet  <b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir la formation en régions non assujetties</li> <li>• Promouvoir la formation</li> <li>• Inscrire des participants</li> </ul>	Le CPCPA convoque au besoin		
--	---	--	-----------------------------	--	--

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b>Chantier de la saisonnalité au Québec de la CPMT (multisectoriels)</b></p> <p><b>Promoteur collectif : CQRHT</b></p>	<p><b>Responsable :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CQRTH (Promoteur collectifs)</li> </ul> <p><b>Participants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGR carrières</li> <li>• CSMO Pêches maritime</li> <li>• ForêtCompétences</li> <li>• HortiCompétences</li> <li>• CSMO-Auto</li> </ul>	<p><b>Mandat :</b></p> <p>Le CSMO-Auto poursuit son implication au sein du Chantier sur la saisonnalité.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documenter les conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers.</li> <li>• Balisage en termes de regroupements d'employeurs à l'international (principalement en France et en Belgique).</li> <li>• Assurer un suivi des actions découlant des rapports régionaux et nationaux des Tables de concertation sur l'emploi saisonnier.</li> </ul>	<p>Au besoin selon l'avancement des travaux</p>		
<p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b>Comité consultatif en formation continu (CCFC)</b></p>	<p><b>Responsable :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CPMT</li> </ul> <p><b>Composition :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CPMT</li> <li>• Emploi-Québec</li> <li>• CSMO</li> <li>• Université</li> <li>• Fédération des CÉGEPS</li> <li>• Fédération des centres de services scolaires</li> <li>• Formation Québec en réseau</li> </ul>	<p>Coopération et de collaboration entre les services aux entreprises et les services de formation continue des réseaux publics d'enseignement, les comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi que les représentants du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).</p>	<p>Au besoin</p>		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>TCEVRQ</b>	Table de concertation sur l'environnement et les véhicules routiers du Québec (TCEVRQ) Le CSMO-Auto participe aux activités.	<b>Mandat :</b> Favoriser la recherche de solutions aux problématiques environnementales engendrées ou causées par les véhicules routiers ou liées à leurs conditions ou état d'entretien <b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser un réseau d'échange d'information</li> <li>• Identifier les problématiques environnementales et de sécurité qui touchent le secteur</li> <li>• Offrir aux différents intervenants gouvernementaux un forum de discussion et d'échange</li> </ul>	Au besoin		
<b>Conseil d'établissement de l'école des métiers et équipement motorisé de Montréal</b>	<b>Responsable :</b> École des métiers et équipement motorisé de Montréal <b>Participants :</b> Représentants du CFP : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction, enseignant</li> <li>• Conseillère pédagogique</li> </ul> Représentants industrie qui siègent sur ce comité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• CCAQ</li> <li>• AIA</li> <li>• CPA</li> <li>• CSMO-Auto.</li> </ul>	Assister aux rencontres du conseil.	Au besoin		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle <sup>2</sup> (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Comité Éducation travail en équipement motorisé à Montréal Métropolitain (CETEMM)</b>	<p>Le Comité éducation Travail en équipement Motorisé du Montréal Métropolitain (CETEMMM) est un regroupement de centres de formations professionnelles et de plusieurs partenaires de l'industrie des services automobiles.</p> <p>Le CSMO-Auto siège sur ce comité.</p>	<p><b>Mandat :</b> Permettre aux employeurs de l'industrie de transmettre leurs besoins de main-d'œuvre aux établissements de formation, afin de les aider à ajuster leurs formations pour mieux répondre aux besoins réels du marché.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoriser le DEP auprès de l'industrie et de la relève.</li> <li>• Organiser un Gala méritas afin de reconnaître l'excellente des différents étudiants finissants du DEP en équipement motorisé.</li> </ul>	<p>Au besoin</p>		

**Orientation 3 :** Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la **pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre** (incluant les activités hors Cadre)

3.1 Activités reliées au **Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)**

3.1.1 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est le PAMT

Activités <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup>	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)		Budget  (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrite R – N – P <sup>3</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
<b>Service d'accompagnement RCMO</b>	<p>Dans l'année 21-22, le CSMO-auto fera une réflexion stratégique sur l'évolution des normes et révisera le processus d'évaluation RCMO</p> <p>Maintenir le service de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre aux travailleurs des 4 normes professionnelles en opération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller en vente automobiles</li> <li>• Démonteur de véhicules;</li> <li>• Technicien de véhicules récréatifs;</li> <li>• Technicien de véhicules de loisirs</li> </ul>	<p><b>Objectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suite à la pandémie, revoir le processus d'évaluation de la RCMO dans une formule plus adaptée aux besoins des entreprises.</li> <li>• Présenter une demande de financement FDRCMO si la situation permet d'aller sur le terrain en raison de la pandémie</li> <li>• Les cibles sont difficiles à identifier, car nous sommes en pandémie</li> </ul> <p><b>Prévision pour la prochaine année :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller en vente d'automobiles</li> <li>• Démonteur de véhicules</li> <li>• Technicien de véhicules récréatifs</li> <li>• Technicien de véhicules de loisirs</li> </ul>	10	10	<p>Autofinancement</p> <p>FDRCMO s'il y a une demande de l'industrie</p>					

<sup>1</sup> Activités possibles : promotion générale des normes, formation des compagnes et compagnons, autre projet intégrant les normes professionnelles

<sup>2</sup> Indiquer la cible globale par métier seulement

<sup>3</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

<sup>4</sup> Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, établissements d'enseignement, associations sectorielles, ministères, etc.

Activités <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup>	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)		Budget  (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrire R – N - P <sup>3</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Promotion des normes	<p><b>Durée du projet : 2 ans</b></p> <p><b>Année 3 de 2</b> Prolongation</p> <p><b>Année 2 de 2</b> Promouvoir les normes professionnelles pour augmenter la qualification de la main-d'œuvre dans l'industrie des services automobiles au Québec.</p> <p>Les objectifs spécifiques poursuivis par la mise en place d'un plan de promotion des normes sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les partenaires dans la promotion des normes;</li> <li>• Uniformiser l'information sur les normes professionnelles</li> <li>• Que le CSMO-Auto soit le point de convergence entre les clientèles et les organismes;</li> <li>• Assurer la transmission de l'information en entreprise;</li> <li>• Collaborer avec le réseau d'Emploi-Québec à la réalisation de PAMT.</li> </ul>	<p><b>Objectif :</b> Organiser et réaliser 4 sessions d'information en région en webinaire.</p> <p><b>Année 3 de 2</b> Une prolongation a été autorisée jusqu'au 31 août 2021 en raison de la pandémie.</p> <p>De plus, le CSMO participe aux ateliers de travail de processus de révision des normes professionnelles. Les conclusions de ces travaux pourraient influencer les stratégies de déploiement des PAMT.</p>			FDRCMO 97 557\$ Reçue					



### 3.1.2 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est hors PAMT

Métiers ou activités	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si pertinent)		Budget  (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrire R – N - P <sup>1</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
<b>Élaboration d'une formation numérique de la norme professionnelle de démonteur de véhicules routiers (projet pilote STIM)</b>	<p>Ce projet est la suite de la compétence 4 qui a déjà été complétée et financée par le FDRCMO.</p> <p>Poursuivre le développement de la formation numérique adaptée à la clientèle, afin de soutenir la norme professionnelle de démonteur et de transformer les outils papier de la norme en mode numérique pour les compétences 1, 2, 3,5 et 6.</p> <p>La formation s'offrira dans le cadre du PAMT et de la RCMO.</p> <p>Développer une formation numérique adaptée à la clientèle, afin de soutenir la norme professionnelle de démonteur et de transformer les outils papier de la norme en mode numérique.</p> <p>La formation s'offrira dans le cadre du PAMT et de la RCMO.</p>	<p>Le fournisseur responsable fermé ses portes.</p> <p><b>Objectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appel d'offres pour retrouver un fournisseur</li> <li>• Rédaction et dépôt de la demande de subvention</li> <li>• À la réception du financement, début du développement du contenu de formation pour les 4 autres compétences de la norme.</li> <li>• En raison de la pandémie les délais peuvent être retardés</li> </ul>			FDRCMO À déterminer					

<sup>1</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

<sup>2</sup> Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, établissements d'enseignement, associations sectorielles, ministères, etc.

### 3.1.3 : Développement ou mise à jour d'une norme professionnelle

Métiers	N, M ou P <sup>1</sup>	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux <sup>2</sup> ainsi que les échéanciers prévus)	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrite R – N - P <sup>3</sup>	Travaux réalisés (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>
<p><b>NOUVEAU</b></p> <p>Révision de la formation conseil@uto intégrée à la norme professionnelle de Conseiller en vente d'automobiles</p>		<p><b>Durée du projet : 2 ans</b></p> <p><b>Année 1 de 2 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier la collaboration Office de la protection du consommateur au projet.</li> <li>• Rédiger et déposer une demande de subvention pour débiter le projet au printemps 2021.</li> <li>• En fonction de l'acceptation de la demande de subvention, les étapes suivantes seront réalisées au cours des 2 années suivantes :</li> </ul> <p>Actualiser la formation en ligne aux nouvelles normes technologiques et faire la mise à jour du contenu de la loi et responsabilité qui ont changé depuis la conception de la formation en 2009.</p> <p>NB : Le CSMO-Auto a obtenu des prix avec cette formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Office québécois de la langue française - Le mérite du français dans les technologies de l'information - multimédia interactif - apprentissage en ligne</li> <li>• Le réseau des TI du Québec- OCTAS- apprentissage en ligne et gestion des connaissances</li> </ul>	<p>FDRCMO À déterminer</p>			

<sup>1</sup> N = Nouvelle norme; M = Mise à jour; P = Poursuite des travaux déjà entrepris.

<sup>2</sup> Nature des travaux : étude de pertinence, analyse de profession, élaboration et validation du profil de compétences, élaboration de la norme, consensus sectoriel, stratégies de développement et de reconnaissance des compétences.

<sup>3</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

<sup>4</sup> Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, établissements d'enseignement, associations sectorielles, ministères, etc.

### 3.2 Activités de développement des compétences et de formation de la main-d'œuvre qui ne s'inscrivent pas dans le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>NOUVEAU</b> Stage ACCRU commis pièces véhicules récréatifs et de véhicules de loisirs	<b>Durée du projet : 2 ans</b> <b>Année 1 de 2</b> Début de la première cohorte.	<b>Objectif :</b> • Recrutement de 28 participants • Permettre à 28 commis de pièces de commencer la formation en vue d'obtenir un DEP et favoriser une meilleure adéquation formation-travail  Création d'un comité de travail		28	336 420 \$  Obtenu novembre 2020 COUD						
<b>NOUVEAU</b> Élaboration d'une formation estimateur de dommage	<b>Durée du projet : 2 ans</b> <b>Année 1 de 2</b> Démarrage du projet	<b>Objectif :</b> Élaborer une formation en apprentissage virtuelle.			FDRCMO 186 750 \$  Obtenu décembre 2020						

<sup>1</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

<sup>2</sup> Cochez la case si le développement, l'adaptation ou la mise à jour du contenu du programme de formation continue a été complété dans l'année.

<sup>3</sup> Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), ministères, établissements d'enseignement, grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, etc.

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Traduction de formation I-CAR	<p><b>Durée du projet : 2 ans</b></p> <p><b>Traduction de 95 cours sur 2 ans.</b></p> <p><b>Année 2 de 2</b></p> <p>Traduire la formation I-CAR.</p> <p>Développement de contenu par un consultant</p> <p>Responsable de la diffusion : AIA.</p>	<p><b>Objectif : Année 2</b></p> <p>Traduction de 54 cours</p>	N/A	N/A	<p><b>FDRCMO</b></p> <p>629 329\$</p> <p><b>Accepté</b></p> <p><b>AIA-Canada</b></p> <p>investit 170 000\$</p> <p><b>À recevoir</b></p>						
Diffusion de la formation Conseil@uto	<p><b>Durée du projet : Non définie</b></p> <p><b>Année 12 (en continu depuis 2009)</b></p> <p>Formation obligatoire dans le PAMT de la norme de conseiller en vente d'automobiles.</p> <p>Offert dans le programme de DEP en vente au CFP de l'école de l'informatique, du commerce et de l'administration de Montréal (ÉMICA), CFP Pointe-de-l'Île et à titre de formation continue pour les entreprises.</p>	<p><b>Objectif (en raison de la pandémie) :</b></p> <p>Permettre aux conseillers de se perfectionner ou d'acquérir des connaissances sur l'aspect légal et financier de la vente automobile auprès des conseillers en vente.</p>		25	Autofinancement						

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Poste de coordonnateur</b>	La coordonnatrice à la formation est responsable de mener diverses activités en lien avec les projets de formation et de développement des compétences de la main-d'œuvre.	<b>Objectif :</b> Développer des stratégies de diffusion de la formation Élaborer différents outils			DDCIS 70 000\$ À demander						
<b>Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier</b>	<b>Durée du projet : 2 ans</b> <b>Année 3 de 2</b> Un prolongement a été accordé en raison de la pandémie. <b>Développement et diffusion des 7 compétences.</b> Le projet vise à établir un processus de RAC pour permettre aux carrossiers en emploi d'obtenir leur DEP. Accompagner les carrossiers en développant la formation manquante, ainsi que des guides de suivi des apprentissages. Diplômer 200 carrossiers par le biais de la RAC	<b>Objectif (En raison de la pandémie) :</b> <b>Année 2021-2022:</b> 100 participants visés dans le processus RAC à déterminer selon la durée de la pandémie.		25	FDRCMO 407 740\$ Obtenue						

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>NOUVEAU</b> Compétences de bases	<p><b>Durée du projet : 2 ans</b></p> <p><b>Année 1 de 2</b></p> <p>L'objectif est de mettre en place un projet qui favorise le développement des compétences de bases des travailleurs</p> <p>Diffusion du programme à 100 travailleurs.</p> <p>Formation hybride, en ligne et/ou en présentiel.</p>	<p><b>Objectif :</b></p> <p>À revoir en fonction de la durée de la pandémie</p>	10	50	<p>466 295 \$</p> <p>Fonds de francisation</p> <p>Acceptée novembre 2020</p>						

**Orientation 4 : Contribuer au renforcement et améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises**

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – P <sup>1</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>NOUVEAU</b> Analyse des besoins pour l'amélioration des pratiques de gestion RH par le Comité permanent en GRH de l'industrie	Concerter les partenaires de l'industrie sur les besoins en GRH.	Plan d'action concerté	Autofinancement				
Manuel interactif en GRH	Manuel permettant aux employeurs de développer leur manuel de politiques internes	Mise à jour du contenu Vendre 10 manuels	Autofinancement				
Recrutement de personnes immigrantes	Offrir une présentation des services du MIFI à l'industrie et réflexion stratégique sur ce qui peut être fait dans l'industrie pour favoriser l'intégration des travailleurs en entreprise.	Faire 2 présentations aux entreprises en collaboration avec le MIFI.	Autofinancement				

<sup>1</sup> R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

<sup>2</sup> Exemples de collaborations : entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, ministères, etc.

<sup>3</sup> Exemples de diffusion : entreprises, syndicats, associations sectorielles, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'Emploi, CRPMT, CC, ministères, etc.

**Orientation 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 les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P <sup>1</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<p><b>NOUVEAU</b> <b>Diagnostic sectoriel</b></p>	<p>Une demande de subvention sera rédigée pour financer la réalisation du diagnostic. Effectuer une tournée de certaines régions pour avoir une meilleure lecture régionale des besoins Budget à déterminer</p>	<p>Ajouter un comité de travail dans l'orientation 2 (nouveau) <b>Composition :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un comité sera créé pour suivre les travaux et les comités permanents seront également mis à contribution</li> </ul> <p><b>Mandat :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre les travaux, valider, conseiller et faciliter les communications avec l'industrie</li> </ul> <p><b>Objectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborer à la réalisation de la planification triennale</li> <li>• Livrable : création du comité et démarrage des travaux</li> </ul>					

<sup>1</sup> R : réalisé    N : non réalisé    P : partiellement réalisé.

<sup>2</sup> Exemples de collaboration : entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), grappes industrielles, créneaux d'excellence, associations sectorielles, ministères, etc.

<sup>3</sup> Exemples de diffusion: entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, CRPMT, CC, ministères, associations sectorielles, etc.



Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>Analyse de métier de mécanicien de véhicules lourds routiers</b>	<b>Durée du projet : 2 ans</b> <b>Année 2 de 2</b> Mars 2020 au 30 juin 2021 Étude réalisée en collaboration avec le CAMO-Route	<b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser un portrait de l'industrie et de la main-d'œuvre</li> <li>• Un diagnostic de la gestion des ressources humaines</li> <li>• Une analyse de métiers</li> <li>• Rapport final et recommandation</li> </ul>	69 775 \$ DDCIS Reçu				
<b>NOUVEAU</b> <b>Projet du chantier de la Saisonnalité du CPMT</b> <b>(Voir orientation 2)</b>	<b>Coordonné par le CQRHT</b> <b>Durée du projet :</b> Documenter les conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers Réalisation d'un projet de recherche-action afin de mieux définir les conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers réussis. Balisage en termes de regroupements d'employeurs à l'international (principalement en France et en Belgique). Projet intersectoriel en collaboration avec le Chantier sur la saisonnalité. CPMT = 114 591 \$	<b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à la production de fiches de synthèse et d'analyses de cas.</li> <li>• Participation aux recommandations pour favoriser l'émergence d'initiatives de maillages dans les emplois saisonniers.</li> </ul>					

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
Site Internet	<p><b>Durée du projet : 1 an</b></p> <p>Analyser le comportement des utilisateurs du site Internet du CSMO-Auto</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de visites</li> <li>• Taux d'engagement (au lieu du taux de rebond)</li> <li>• Temps passé sur les pages</li> <li>• Les pages les plus visités/les moins visités</li> <li>• Objectifs de conversion</li> <li>• Portrait des utilisateurs</li> <li>• Conclusion</li> <li>• Entretien du site Internet et du CMS</li> </ul> <p><b>Résultats visés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 rapports dans l'année</li> <li>• 2 mises à jour de contenu pendant l'année</li> </ul>	Fonctionnement 3 500 \$				
	Analyser et évaluer la technologie derrière le site Internet du CSMO-Auto.	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de la situation (SEO, UX, CMS, Yapla)</li> <li>• Revoir les objectifs du site Internet</li> <li>• Préciser les publics cibles</li> <li>• Concevoir un échéancier</li> </ul>					

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
		<p><b>Résultats visés :</b></p> <p>Bien cibler les besoins du CSMO-Auto et de l'industrie en matière de site Internet.</p> <p>Faire un appel d'offres pour une éventuelle refonte du site Internet.</p>					
Médias sociaux	<p><b>Durée du projet : 1 an</b></p> <p>Création d'un compte Instagram</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du compte</li> <li>• Lier le compte Instagram au compte Facebook</li> </ul> <p><b>Résultats visés :</b></p> <p>Avoir plus de 100 abonnés</p>					
	<p>Augmenter nos communautés Facebook et LinkedIn</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Offrir un contenu s'adressant davantage aux employeurs et travailleurs. La tendance démontre qu'ils sont nombreux à nous suivre via ses 2 médias.</p> <p><b>Résultats visés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facebook : Augmentation de 100 abonnés</li> <li>• LinkedIn : Augmentation de 100 abonnés</li> </ul>					

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
	Analyser la situation actuelle en lien avec nos médias sociaux	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer des recherches sur l'utilisation des médias sociaux par les Québécois.</li> <li>• Établir un portrait des utilisateurs de nos plateformes respectives</li> <li>• Revoir les objectifs de chaque page</li> <li>• Préciser les publics cibles</li> <li>•</li> <li>• Élaborer des stratégies</li> <li>• Concevoir un échéancier et un calendrier de publications</li> </ul> <p><b>Résultat visé :</b></p> <p>Créer et mettre en place un plan d'utilisation de nos médias sociaux.</p>					

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b>Valorisation des métiers de l'industrie des services automobiles</b></p>	<p><b>Durée du projet : 1 an</b></p> <p><b>Année 2021</b></p> <p>Développer des outils de choix de carrière pour les clientèles ciblées</p> <p>Valoriser la formation initiale auprès des entreprises de l'industrie</p> <p>Rejoindre différentes clientèles : étudiants, conseillers en orientation et en information scolaires, travailleurs en réorientation, clientèles particulières (femmes, personnes immigrantes, décrocheurs</p> <p>Campagne numérique de valorisation</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Campagne médiatique pour attirer des participants issus des différentes clientèles (étudiants, chercheurs d'emploi, personne en réorientation, personnes immigrantes, clientèle féminine)</p> <p><b>Nombre de partenaires impliqués dans l'organisation du projet :</b></p> <p>Impliquer un représentant pour chacun des sous-secteurs de l'industrie (+ de 10 représentants)</p> <p><b>Mobiliser les différents acteurs régionaux de l'industrie :</b></p> <p>(Associations, entreprises, fournisseurs, bannières, employés)</p> <p>5 activités (journées carrières, visites d'écoles, salons et foires de formation et de l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Couvrir au moins 5 régions du Québec</li> </ul>	<p>Fonctionnement</p> <p>4 000 \$</p> <p>Montage financier avec les partenaires de l'industrie</p>				

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
	Analyse de la situation de la valorisation des métiers	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser le contexte</li> <li>• Revoir les objectifs de valorisation</li> <li>• Préciser le profil du public cible</li> <li>• Élaborer des stratégies, moyens &amp; outils</li> <li>• Concevoir un échéancier</li> </ul> <p><b>Résultats visés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un sondage auprès des CFP, SAE, CO et autres acteurs de l'employabilité.</li> <li>• Analyse de contenu sur les données en lien avec le public cible.</li> <li>• Plan de valorisation des métiers de l'industrie des services automobiles.</li> </ul> <p><b>Collaboration avec :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité reconnaissance du CSMO-Auto</li> <li>• Comités consultatifs (jeunes, femmes, immigrants)</li> </ul>					

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>Étude d'impact du numérique sur le développement des compétences de la main-d'œuvre</b>	Diffuser les résultats de l'étude.	Présenter les résultats de l'étude dans l'industrie  Utiliser les résultats dans les travaux du comité permanent en développement des compétences et formation.  Diffuser le rapport final de l'étude à l'ensemble des partenaires.	Projets majeurs 299 552 \$ Accepté  Solde à recevoir : 43 966,88 \$  Investissement de 5 000 \$ SNEGQ-CSD Reçu				
<b>NOUVEAU</b> <b>Planification stratégique triennale</b>	Les travaux en lien avec la planification stratégique triennale seront amorcés en 21-22 et l'échéancier sera déterminé en fonction de l'état d'avancement du diagnostic sectoriel.  Budget à déterminer	Ajouter un comité de travail dans l'orientation 2 (nouveau)  Composition : un comité sera créé pour suivre les travaux et les comités permanents seront également mis à contribution  <b>Mandat :</b> Suivre les travaux, valider, conseiller et faciliter les communications avec l'industrie  <b>Objectif :</b> Collaborer à la réalisation de la planification triennale  <b>Livrable :</b> Création du comité et démarrage des travaux	À déterminer				

## Annexe 1 - Aide à la classification des activités selon les cinq orientations

<b>Orientation 1 Représentativité</b>	<b>Orientation 2 Concertation et partenariat</b>	<b>Orientation 3 Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre</b>		<b>Orientation 4 Gestion des ressources humaines</b>	<b>Orientation 5 Information sur le marché du travail</b>
Composition du sous-secteur (code SCIAN) et instance ou forum du CSMO (exemples)	Instances actives de concertation et de partenariat (exemples)	3.1 Activités reliées au Cadre (exemples)	3.2 Activités non reliées au Cadre (exemples)	Production et élaboration d'outils GRH (exemples)	Réalisation d'activités de communication, d'information ou de sensibilisation (exemples)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Représentation patronale (obligatoire)</li> <li>- Représentation de la main-d'œuvre (obligatoire)</li> <li>- Représentation des principaux sous-secteurs (obligatoire)</li> <li>- Représentation des associations d'entreprises, grappes, etc.</li> <li>- Représentation des régions les plus concernées par le secteur</li> <li>- Équilibre entre petites, moyennes et grandes entreprises du secteur</li> <li>- Représentation des ministères sectoriels, à titre d'observateur des</li> <li>- Représentation de la CPMT, membre d'office sans droit de vote</li> <li>- Collèges électoraux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assemblée générale privée ou publique</li> <li>- Conseil d'administration (gestion stratégique des priorités sectorielles)</li> <li>- Comité exécutif (affaires courantes)</li> <li>- Comité formation (identification des priorités et des projets)</li> <li>- Comité pilotage diagnostic (gestion et suivi du projet, appel d'offres)</li> <li>- Comité d'orientation (suivi du développement de la norme)</li> <li>- Table sous-sectorielle</li> <li>- Comité spécifique pour une clientèle</li> <li>- Comités de projets</li> </ul>	<p><b>3.1.1 Stratégies PAMT et RCMO :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activités de promotion et d'implantation</li> <li>- Activités en collaboration avec les régions</li> <li>- Autres activités :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration d'outils de support à l'apprentissage</li> <li>• Session de formation de compagnes et compagnons</li> <li>• Session d'information</li> </ul> </li> </ul> <p><b>3.1.2 Stratégies hors PAMT :</b> Métiers visés, par ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur</li> <li>- réparateur d'électroménagers</li> <li>- directeur de la restauration</li> <li>- superviseur en tourisme</li> <li>- éclairagiste de plateau</li> </ul> <p>Autres activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaboration d'outils de support à l'apprentissage</li> <li>- Session de formation</li> <li>- Session d'information</li> </ul> <p><b>3.1.3 Développement d'une norme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaboration d'une norme</li> <li>- Mise à jour d'une norme</li> <li>- Lancement d'une norme</li> </ul>	<p><b>Activités hors Cadre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Révision / adaptation de programmes de formation du MEES</li> <li>- Élaboration de programmes de formation (du MEES ou d'établissements scolaires)</li> <li>- Élaboration d'outils et de manuels de formation</li> <li>- Formation en ligne</li> <li>- Formation en GRH</li> <li>- Diffusion d'activités de formation</li> <li>- Activités de codéveloppement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guide de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre</li> <li>- Outil de politiques salariales</li> <li>- Guide pour le recrutement</li> <li>- Guide pour l'embauche et l'accueil de nouveau personnel</li> <li>- Guide pour l'évaluation du rendement</li> <li>- Guide de gestion de la formation</li> <li>- Outil d'analyse des besoins en GRH</li> <li>- Projet pour gérer la saisonnalité (stabilisation de l'emploi)</li> <li>- Projet d'intégration des clientèles cibles (GRH)</li> <li>- Rendez-vous de l'emploi</li> <li>- Conférences RH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic sectoriel</li> <li>- Planification stratégique</li> <li>- Analyse des besoins de formation</li> <li>- Études, sondages et recherches :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• portrait de la main-d'œuvre</li> <li>• portrait sous-sectoriel</li> </ul> </li> <li>- Répertoire :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• de métiers/professions</li> <li>• de programmes de formation</li> <li>• d'entreprises</li> <li>• des publications</li> </ul> </li> <li>- Étude de pertinence</li> <li>- Analyse de profession</li> <li>- Outils de promotion et d'information</li> <li>- Activités de promotion des métiers et carrières</li> </ul>