

PLAN D'ACTION 2020-2021

Nom du comité sectoriel :

Date : 2020-01-29

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 2020)

En conformité avec la Politique d'intervention sectorielle et du modèle de reddition de comptes adoptés 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 suivantes¹ :

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.

¹ Voir en annexe 4 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.

Les petites et moyennes entreprises devront sortir de l'isolement malgré leurs contraintes et créer des partenariats afin de faire face aux nouveaux enjeux. Les gestionnaires devront être réseautés, informés, formés et proactifs 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 qui attend le Québec au cours des prochaines années, 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 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. C'est pour cette raison que l'industrie des services automobiles est plus que jamais convaincu que pour attirer de la main-d'œuvre dans les entreprises, une stratégie commune à l'ensemble des acteurs doit être mise en place. 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.

Lors de la dernière planification stratégique du CSMO-Auto en septembre 2017, les partenaires se sont engagés à collaborer au développement d'une approche concertée en matière d'attraction et de promotion des métiers. Au cours de l'année de 2019-2020, une stratégie sera développée autour d'un même message contenu dans des outils de promotion que tous les intervenants pourront utiliser pour promouvoir l'industrie et les métiers qu'on y retrouve. La volonté des partenaires de l'industrie est de travailler en étroite collaboration avec les centres de formation professionnelle (CFP) au Québec pour maximiser les impacts de la stratégie d'attraction.

L'industrie des services automobiles nourrie 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 périclité. Les CFP peinent à remplir leur cohorte, à quelques exceptions près. Le taux d'abandon dans les programmes est de 50% dans la première année du programme. Les inquiétudes sont donc fondées et des pistes d'actions sont déjà 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 rcmos 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.

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. À titre d'exemple au Canada, on compte un peu plus de 29 270 véhicules électriques immatriculés. Il y a actuellement 14 910 véhicules électriques en circulation et 14 360 véhicules hybrides rechargeables. Au Québec, selon les statistiques du réseau Circuit électrique, en date du 30 mars 2017, il y a en circulation 6 189 véhicules 100 % électriques et 7 653 véhicules hybrides rechargeables pour un total de 13 842 véhicules électriques. En fin d'année 2016, les ventes ont atteint 11 000 véhicules, concluant une hausse globale de 56 % en comparaison à l'année précédente. C'est au Québec que l'on retrouve le plus de véhicules électriques, représentant 39,2% des voitures électriques présentes.

Au Québec, les déplacements en automobile représentent près de 95 % de tous les déplacements de personnes effectués annuellement. Le gouvernement entend consacrer 115,9 millions de dollars pour mettre en place différentes mesures destinées à soutenir l'arrivée des véhicules électriques sur les routes.

C'est un enjeu de taille pour les entreprises de l'industrie. La présence de plus en plus grande des véhicules électriques et hybrides, la connectivité ainsi que la conduite autonome 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 magasinage par Internet 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 magasinage par Internet 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

Les partenaires de l'industrie partagent les objectifs du CSMO-Auto qui visent à assurer un leadership au niveau de l'attraction de la main-d'œuvre dans l'industrie par le biais d'un projet concret de financement et de collaboration en ressource pour travailler ensemble plutôt qu'en silo sur le plan du développement des compétences de la main-d'œuvre. Bien qu'en concurrence, les associations de l'industrie collaborent au développement et à la réalisation de projets telles que les normes professionnelles, des programmes de formation, l'attraction de la main-d'œuvre, etc. Il est important de préciser que les besoins de main-d'œuvre et de formation fournissent au CSMO de solides arguments pour aller chercher l'adhésion des partenaires. Le défi est de faire participer les entreprises et les travailleurs aux groupes de travail. L'augmentation de la cadence de travail et la rareté des ressources qualifiées complexifient le travail et permettent moins de latitude à l'employeur pour libérer leurs effectifs. Le développement des projets est donc conditionnel au moment de l'année le moins occupé dans chaque secteur. Le CSMO-Auto doit instaurer de nouvelles stratégies pour assurer la présence des partenaires au sein des groupes de travail.

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. D'autres initiatives sont prévues dans la prochaine année financière.

Projet de recherche

Le CSMO-Auto a obtenu une subvention pour réaliser une recherche sur les compétences numériques et leurs influences dans le développement des compétences de la main-d'œuvre. L'impact de l'évolution technologique et numérique doit impérativement faire l'objet d'une étude poussée pour anticiper les besoins à venir.

Également, l'information sur le marché du travail (l'IMT) prendra une grande place dans les travaux du CSMO-Auto. Les demandes d'informations et de précision des enjeux et réalités de l'industrie sont de plus en plus pointues et c'est un défi constant de nourrir ces demandes. L'industrie est très grande, éclatée et l'accès à l'information est limité. Des solutions doivent être trouvées pour permettre au CSMO d'aller chercher l'information là où elle se trouve, la colliger, la traiter et la rendre disponible.

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 2020-2021, le CSMO-Auto concentrera ses efforts l'offre de formations aux régions non assujetties à un décret pour que les entreprises puissent bénéficier de formation notamment par le biais des stages accrus et de la reconnaissance des acquis de compétences (RAC). L'objectif est de rehausser les compétences de la main-d'œuvre. Le CSMO-Auto mettra également l'accès sur l'IMT pour évaluer les besoins des entreprises en recrutement. Le CSMO-Auto effectuera une tournée dans certaines régions pour identifier les enjeux et les besoins.

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) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
<p>Code SCIAN 44 122 Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ)</p>	<p>Conseil d'administration Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de travail- analyse de besoin de formation pour le métier de représentant de véhicules de loisirs et récréatifs Comité de suivi stage accru de commis de pièces Comité sur la saisonnalité de l'emploi Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de technicien de véhicule de loisir Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité stratégique IMT</p>	<p>Maintenir</p>	
<p>Code SCIAN 44121 Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ)</p>	<p>Conseil d'administration Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de travail- analyse de besoin de formation pour le métier de représentant de véhicules de loisirs et récréatifs Comité de suivi stage accru de commis de pièces Comité sur la saisonnalité de l'emploi Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de technicien de véhicule récréatif Comité stratégique IMT</p>	<p>Maintenir</p>	

¹ 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.

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
Code SCIAN 44131 Association des industries de l'automobile du Canada Division Québec (AIA)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de gouvernance Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de traduction des formations I-CAR pour les carrossiers Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité sur la saisonnalité de l'emploi Comité de travail sur les compétences de bases Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité de promotion des métiers Comité stratégique IMT Comité stratégique offre de formation dans les régions non assujetties	Maintenir	
Code SCIAN 44112 Association des marchands de véhicules d'occasion du Québec (AMVOQ)	Conseil d'administration Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de conseiller en vente d'automobile Diffusion de la formation Conseil@uto Comité de révision-formation Conseil@uto	Maintenir	
Code SCIAN 41531 Association des recycleurs de pièces d'autos et de camions du Québec (ARPAC)	Conseil d'administration Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de démonteur Comité de suivi formation numérique pour les démonteurs Table sous-sectorielle en recyclage Comité de projet de formation pour le métier d'estimateur de dommage	Maintenir	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
Code SCIAN 44132 Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de gouvernance Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de la saisonnalité de l'emploi Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité de promotion des métiers Comité stratégique tournée régions non assujetties	Maintenir	
Code SCIAN 44111 Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de gouvernance Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité de la saisonnalité de l'emploi Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de conseiller en vente d'automobile Diffusion de la formation Conseil@uto Comité de révision-formation Conseil@uto Comité de projet de formation pour le métier d'estimateur de dommage Comité de suivi reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier Comité de travail sur les compétences de bases Comité de suivi forum immigration Comité de travail promotion des métiers Comité stratégique IMT Comité stratégique tournée régions non assujetties Comité de révision de l'AEP en esthétique automobile	Maintenir	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
Code SCIAN 81112 Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ)	Conseil d'administration Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité de travail - Estimateurs de dommages Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité de projet de formation pour le métier d'estimateur de dommage Comité de suivi reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier Comité de travail sur les compétences de bases Comité de travail promotion des métiers Comité stratégique IMT Comité stratégique tournée régions non assujetties Comité de révision de l'AEP en esthétique automobile	Maintenir	
Code SCIAN / CAA-Québec	Conseil d'administration Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité sur la saisonnalité de l'emploi Comité de travail sur les compétences de bases Comité de travail promotion des métiers Comité stratégique tournée régions non assujetties	Maintenir	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD) Syndicat national des employés de garage (SNEGQ-CSD)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de gouvernance Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité de travail sur les compétences de bases Comité de travail promotion des métiers Comité stratégique IMT	Maintenir	
Fédération de l'industrie manufacturière (FIM - CSN)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de gouvernance Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité de travail sur les compétences de bases Comité de travail promotion des métiers Comité stratégique IMT	Maintenir	
Code SCIAN / Canadian Tire	Conseil d'administration Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité sur la saisonnalité de l'emploi Comité stratégique tournée régions non assujetties	Maintenir	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
UNIFOR, Section locale 4511	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de gouvernance Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité de travail sur les compétences de bases Comité de travail promotion des métiers Comité stratégique IMT	Maintenir	
Conseil provincial des comités paritaires de l'automobile (CPCPA)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de gouvernance Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de travail sur les compétences de bases Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité sur la saisonnalité de l'emploi Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité d'arrimage CPCPA-CSMO Comité de promotion des métiers Comité stratégique IMT Comité de révision de l'AEP en esthétique automobile	Maintenir	
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES)	Conseil d'administration Comité aviseur en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Table sous-sectorielle en recyclage	Maintenir	

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

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Conseil d'administration (CA)	28 administrateurs siègent au CA (excluant la direction générale) 14 patronaux 9 syndicaux 6 observateurs ACVLQ ACVRQ AIA AMVOQ ARPAC ASPMQ CCAQ CCPQ CAA-Québec Canadian Tire CSD FIM-CSN Unifor Section locale 4511 CPCPA CPMT MÉES MT	Gestion stratégique des priorités sectorielles Avoir une représentation de l'ensemble des secteurs de l'industrie Adoption de la reddition de compte Adoption des demandes d'avis sectorielles	4 fois / an		

¹ Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou comités relevant d'autres organismes, SVP les mettre en annexe 4 ou créez un 2.2 pour les distinguer.

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité exécutif (CE)	8 administrateurs siègent au CE (excluant la direction générale) 3 patronaux 3 syndicaux 2 observateurs AIA ASPMQ CCAQ SNEGQ-CSD FIM-CSN Unifor section locale 4511 CPCPA CPMT	Affaires courantes	4 fois / an		
Assemblée générale (AGA)	Les 28 mêmes administrateurs que pour le CA auquel s'ajoute des invités lorsque l'AGA est public	Adoption du rapport financier, désignation du vérificateur externe et révision des statuts et règlements s'il y a lieu	1 fois / an		
Comité de gouvernance	Comité de gouvernance (Membres du comité exécutif) AIA ASPMQ CCAQ SNEGQ-CSD FIM-CSN Unifor section locale 4511 CPCPA CPMT	Mandat : Faire la révision des statuts et règlements, des processus de nomination et d'élection du CSMO-Auto. Former les administrateurs. (Il y a plusieurs nouveaux représentants au sein des structures). Objectifs : Actualiser les statuts et règlements ainsi que les processus de nomination et d'élection. Livrable : Former les administrateurs en gouvernance de l'organisation.	4 fois / an		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité d'arrimage CPCPA et CSMO	Directeurs généraux des six comités paritaires, le coordonnateur du CPCPA et la DG du CSMO-Auto	<p>Mandat : Arrimer les projets de formation en fonction des régions assujetties et non assujetties</p> <p>Objectifs : Proposer une offre de formation à l'ensemble du Québec</p> <p>Livable : Collaboration aux projets : compétence VE et compétences de bases.</p>	2 fois / an		
Table Recyclage de pièces d'autos et de camions	ARPAC CPA Auto-Prévention MÉES	<p>Mandat : Créer un partenariat d'échange sur les enjeux du secteur</p> <p>Objectif : Élaborer et mettre en place un plan d'action et des projets, pour répondre aux besoins du secteur</p> <p>Livable : Formation démonteur.</p>	1 fois / an		
Table dans le secteur du véhicule lourd routier	CCAQ AIA ASPMQ ARPAC CAMO-route CPCPA MÉES CFP Autoprévention	<p>Mandat : Favoriser les échanges entre les entreprises et les CFP</p> <p>Objectifs: Réaliser des projets pour le secteur</p> <p>Mandat : Cibler les besoins de formation dans les entreprises</p> <p>Objectif : Répondre aux besoins de formation dans les entreprises Créer un partenariat École – industrie Réalisation d'une analyse du métier de mécanicien de véhicules lourds en collaboration avec le CAMO-Route.</p> <p>Livable : Création d'un comité de projet Analyse de métier</p>	1 fois / an		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité aviseur en formation	ACVLQ ACVRQ AIA AMVOQ ARPAC ASPMQ CCAQ CCPQ CAA-Québec Canadian Tire CSD FIM-CSN Unifor Section locale 4511 CPCPA	<p>Mandat : Concierter les partenaires sur les besoins en formation et en développement des compétences.</p> <p>Objectif : Collaborer au développement des projets et à leur diffusion. Identifier les besoins à venir.</p> <p>Livrable : Constituer le comité.</p>	1 fois / an		
Comité de suivi- projet d'impact du numérique sur le développement des compétences de la main-d'œuvre	ACVLQ CSD AIA CCAQ CPCPA CRC-CRIMT Centre local d'emploi (CLE) de Saint-Jean-sur-le Richelieu MÉES	<p>Mandat : Collaborer à la réalisation du projet.</p> <p>Objectifs : Aider l'équipe de rechercher dans la recherche de participants (entreprises, travailleurs, experts, etc.). Conseiller aux besoins.</p> <p>Livrable : 1 rencontre du comité pour prendre connaissance des résultats et de voir si le processus de cueillette de données est satisfaisant. Identifier s'il y a des informations à compléter. 1 rencontre du comité pour la phase 2. Fixer les rencontres de présentation et de diffusion dans les différents réseaux</p>	2 fois / an		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité de la saisonnalité de l'emploi	ACVLQ ACVRQ AIA ARPAC ASPMQ CCAQ CAA-Québec Canadian Tire SNEG-CSD CPCPA	Mandat : Identifier les besoins de main-d'œuvre saisonnière et identifier des pistes de solutions pour résorber la situation. Objectifs : Mettre en place des actions suite aux recommandations de l'étude sur la fluctuation de l'emploi Arrimer les travaux avec le chantier de la saisonnalité au Québec. Dans le but de faire des alliances avec d'autres industries. Mise en place du comité industrie	1 fois / an		
Comité stratégique tournée régions non assujetties	AIA ASPMQ CCAQ CAA-Québec Canadian Tire CRPMT SAE Organismes d'employabilités Comités consultatifs	Mandat : Identifier les enjeux de main-d'œuvre et de formation en régions non assujetties. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Donner des orientations aux travaux • Établir une stratégie de collecte d'information • Diffuser de l'information • Participer aux tournées 	2 rencontres		
Comité de travail-analyse de besoin de formation pour le métier de représentant de véhicules de loisirs et récréatifs	ACVLQ ACVRQ	Mandat : Suivre les travaux, valider et conseiller l'équipe de travail sur la réalisation des différentes étapes du projet. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Valider les outils • Faciliter les communications avec les secteurs • Identifier des participants • Proposer des idées et des stratégies 	2 rencontres		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité de suivi stage accru de commis de pièces	ACVLQ ACVRQ	Mandat : Suivre les travaux, valider et conseiller l'équipe de travail sur la réalisation des différentes étapes du projet. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Valider les outils • Faciliter les communications avec les secteurs • Identifier des participants • Proposer des idées et des stratégies 	2 rencontres		
Comité stratégique IMT	ACVLQ ACVRQ AIA CCAQ CCPQ SNEGQ-CSD FIM – CSN Unifor Section locale 4511 CPCPA	Mandat : Identifier les métiers et les secteurs pour lesquels il faut produire des données pour répondre à différents besoins. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les métiers et les secteurs • Définir des stratégies de cueillette d'information • Valider les outils • Faciliter la circulation de l'information • Partager des informations 	2 rencontres		
Comité de traduction des formations I-CAR pour les carrossiers	Le comité de projet pour la traduction de la formation I-CAR est composé des membres du comité I-CAR Québec. CarrXpert Fix auto Autopro Carstar CSMO-Auto Autoprévention AIA	Mandat : Suivre la réalisation du projet Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Valider les contenus traduits • Assurer une circulation de l'information 	2 rencontres		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité de travail sur les compétences de bases	AIA CCAQ CCPQ CAA-Québec SNEGQ-CSD FIM – CSN Unifor Section locale 4511 CPCPA	Mandat : Suivre la réalisation du projet Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Valider les outils • Faciliter les communications avec les secteurs • Identifier des participants • Proposer des idées et des stratégies 	2 rencontres		
Comité stratégique offre de formation dans les régions non assujetties	AIA ASPMQ CCAQ CCPQ	Mandat : Identifier les besoins de formation dans les régions non assujetties du Québec Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins • Valider les outils de cueillette • Créer des partenariats au besoin 	2 rencontres		
Comité de révision-formation Conseil@uto	AMVOQ CCAQ	Mandat : Participer et collaborer à la révision de la formation et suivre la réalisation du projet. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Valider les contenus • Identifier des participants • Faire circuler l'information • Donner des avis 	2 rencontres		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité de suivi formation numérique pour les démonteurs	ARPAC Autoprévention	Mandat : Assurer la bonne marche du projet et suivre les étapes de réalisation. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Valider des outils et contenus • Identifier des stratégies et des idées • Faire circuler l'information • Identifier des participants 	2 rencontres		
Comité de projet de formation pour le métier d'estimateur de dommage	ARPAC CCAQ CCPQ Autoprévention Fix auto Procolor Carstar	Mandat : Assurer la bonne marche du projet et suivre les étapes de réalisation. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Valider des outils et contenus • Identifier des stratégies et des idées • Faire circuler l'information • Identifier des participants 	2 rencontres		
Comité de suivi forum immigration	CCAQ	Mandat : Assurer la bonne marche du projet et suivre les étapes de réalisation. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Valider des outils et contenus • Identifier des stratégies et des idées • Faire circuler l'information • Identifier des participants 	1 rencontre		
Comité de révision de l'AEP en esthétique automobile	CCAQ CCPQ CPCPA FCSQ	Mandat : Procéder à la révision de l'AEP Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Revoir le contenu du programme • Veiller à ce qu'il n'interfère pas les métiers assujettis à un décret 	2 rencontres		

2.1 Instances dont les partenaires sont responsables

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Association Québécoise en Alternance Travail Étude (AQAE)	Centre de formation professionnelle 2 CSMO Université de Sherbrooke La direction générale siège sur le Conseil d'administration	Mandat : Améliorer et promouvoir l'alternance travail étude au Québec. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Tenir un colloque annuel • Participer à des rencontres de réflexion • Rapprocher les CFP des entreprises • Proposer des stratégies d'amélioration 	5 rencontres		
GRAPPE Industrielle sur les véhicules électriques et intelligents.	La direction générale siège sur le Comité de projet d'étude de main d'œuvre.	Mandat : Réaliser une étude de main-d'œuvre auprès de l'ensemble des secteurs touchés par le transport des véhicules électriques et intelligents au Québec. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Collaborer à la mise en place de la cueillette de données • Valider les outils • Faire circuler l'information • Aider au besoin 	1 rencontre		
Compétence VE	Projet mené par le CPA Montréal visant à former les mécaniciens sur les véhicules électriques. Le CSMO est présent sur le Comité de travail.	Mandat : Suivre la bonne marche du projet Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Offrir la formation en régions non assujetties • Promouvoir la formation • Inscrire des participants 	3 rencontres		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Comité Aviseur de la révision de la politique d'intervention sectorielle mené par le CPMT	La direction générale est membre	Mandat Collaborer à la révision de la politique d'intervention sectorielle. Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Donner des avis • Faire circuler l'information • Valider les outils • Faciliter les interventions auprès des CSMO et des secteurs 	À déterminer		
TCEVRQ	Table de concertation sur l'environnement et les véhicules routiers du Québec Le CSMO-Auto participe aux activités.	Mandat : Favoriser la recherche de solutions aux problématiques environnementales engendrées ou causées par les véhicules routiers ou liées à leurs conditions ou état d'entretien Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser un réseau d'échange d'information • Identifier les problématiques environnementales et de sécurité qui touchent le secteur • Offrir aux différents intervenants gouvernementaux un forum de discussion et d'échange 	À déterminer		
Chantier de la saisonnalité au Québec	À déterminer	Le CSMO-Auto attend des nouvelles concernant le chantier pour connaître les prochaines actions. Le CSMO-Auto vient de terminer une étude sur la fluctuation de l'emploi dans le secteur du pneu. Cette étude permettra de joindre le chantier et de contribuer aux travaux.	À déterminer		
Formation Québec en réseau (FQR)	Le CSMO-Auto participe aux activités.	Collabore à différentes rencontres pour faciliter le partenariat école industrie.	À déterminer		

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue	Fréquence réelle (et taux de participation des membres votants pour CA et CE)	Résultats obtenus (et appréciation)
Association professionnelle des enseignants et équipement motorisé du Québec (APEEMQ)	L'APEEMQ est un regroupement des CFP qui offre les programmes de DEP dans le secteur des services automobiles au Québec. Le CSMO-siège sur ce comité.	Participe au colloque annuel.	1 rencontre		
Conseil d'établissement de l'école des métiers et équipement motorisé de Montréal	Représentants du CFP : direction, enseignant, conseillère pédagogique Représentants industrie : CCAQ, AIA, CPA et CSMO-Auto siègent sur ce comité.	Assister aux rencontres du conseil.	3 rencontres		
Comité Éducation travail en équipement motorisé à Montréal métropolitain (CETEMM)	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. Le CSMO-Auto siègent sur ce comité.	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.	8 rencontres		
CPMT/DDMO	Atelier LEAN pour le développement et la mise à jour des normes professionnelles. Le CSMO-Auto siègent sur ce comité.	Collaborer à la révision des mécanismes de fonctionnement pour l'élaboration des normes professionnelles.	2 rencontres		

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 ¹ ou métiers ²	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 <small>Inscrite R - N - P³</small>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁴	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Service d'accompagnement RCMO	<p>Durée du projet : 2 ans Année 2 de 2</p> <p>Maintenir le service de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre aux travailleurs des 4 normes professionnelles en opération :</p> <p>Nous recherchons actuellement un évaluateur dans le secteur du véhicule récréatif.</p>	<p>Objectif : Augmenter le nombre de certifications des travailleurs par la RCMO</p> <p>Prévision pour la première année :</p> <p>Conseiller en vente d'automobiles</p> <p>Démonteur de véhicules</p> <p>Technicien de véhicules récréatifs</p> <p>Technicien de véhicules de loisirs</p>		20	FDRCMO 212 047 \$ Reçue		CCAQ AMVOQ ARPAC ACVRQ ACVLQ			

¹ Activités possibles : promotion générale des normes, formation des compagnes et compagnons, autre projet intégrant les normes

² Indiquer la cible globale par métier seulement

³ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

⁴ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, MÉES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, etc.

Activités ¹ ou métiers ²	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 - P3	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁴	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Promotion des normes	<p>Durée du projet : 2 ans Année 2 de 2</p> <p>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"> • Soutenir les partenaires dans la promotion des normes; • Uniformiser l'information sur les normes professionnelles; • Que le CSMO-Auto soit le point de convergence entre les clientèles et les organismes; • Assurer la transmission de l'information en entreprise; • Collaborer avec le réseau d'Emploi-Québec à la réalisation de PAMT. 	<p>Objectif : Organiser et réaliser 9 sessions d'information en région. Une prolongation sera demandée.</p>			FDRCMO 97 557,00 \$ Reçue			CLE CarrXpert CCAQ CCPQ AMVOQ ARPAC ACVRQ ACVLQ		

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 Inscrite R – N – P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
Élaboration d'une formation numérique de la compétence 4 de la norme professionnelle de démonteur de véhicules routiers (projet pilote)	Durée du projet : 2 ans Année 2 de 2 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. La formation s'offrira dans le cadre du PAMT et de la RCMO.	Objectif : Deuxième année de deux. Produire les vidéos, des éléments médiatiques et visuels Programmer l'outil Intégrer les composantes et de tous les contenus de l'élément de compétence 4.1 est en cours. <ul style="list-style-type: none"> • Piloter la EC4.1 • Développement de l'ÉC4.2 • Développement de l'ÉC4.3 • Développement de l'ÉC4.4 • Pilote de la compétence 4 complète 			FDRCMO 124 000\$ Reçue Soutien de l'ARPAC			ARPAC Auto-Prévention Comité de travail		

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, MÉES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, etc.

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

Métiers	N, M ou P ¹	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux ² 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 ³	Travaux réalisés (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ⁴
Révision de la formation conseil@uto intégrée à la norme professionnelle de Conseiller en vente d'automobiles		<p>Durée du projet : À estimer</p> <p>Année 1</p> <p>Estimer les coûts. Rédiger et déposer une demande de subvention pour débiter le projet en 2020.</p> <p>En fonction de l'acceptation de la demande de subvention, les étapes suivantes seront réalisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Révision avec l'OPC. 	FDRCMO À demander			AMVOQ CCAQ

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

² 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.

³ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

⁴ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, MÉES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, 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 Inscrite R - N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
NOUVEAU Réviser les AEP en collaboration avec la Fédération des commissions scolaires et l'industrie.	Durée du projet : 1 an Révision esthétique automobile en collaboration avec la Fédération des commissions scolaires du Québec	Objectif : Faire une révision complète du programme parce que certains éléments de formation empiètent dans les métiers assujettis.			Autofinancement						
NOUVEAU Stage ACCRU conseiller technique véhicules récréatifs et de véhicules de loisirs	Durée du projet : 2 ans Année 1 de 2 Demande de subvention à déposer. Nous attendons que le CFP confirme qu'il a la carte d'enseignement du programme	Objectif : Permettre à 12 conseillers d'obtenir un DEP et favoriser une meilleure adéquation formation-travail		12	123 995 \$ À déposer COUD				ACVLQ ACVRQ CS des Sommets		
NOUVEAU Stage ACCRU commis pièces véhicules récréatifs et de véhicules de loisirs	Durée du projet : 2 ans Année 1 de 2 Demande de subvention a été déposé.	Objectif : Permettre à 28 commis de pièces d'obtenir un DEP et favoriser une meilleure adéquation formation-travail		28	336 420 \$ En attente COUD				ACVLQ ACVRQ CS des Sommets		

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

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

³ Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'Emploi, MÉES ou établissement d'enseignement, grappe industrielle, créneau d'excellence, association sectorielle, 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 Inscrite R - N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
NOUVEAU Développement formation estimateur de dommage	Durée du projet : 3 ans Année 1 de 3 Développer une formation en ligne pour les estimateurs de dommage.	Objectif : Rédaction et dépôt d'une demande de financement d'ici mars. Création d'un comité de travail			La source sera FDRCMO Le montant reste à déterminer						
Traduction de formation I-CAR	Durée du projet : 2 ans Année 1 de 2 Traduire la formation I-CAR. Développement de contenu par un consultant	Objectif : Année 1 : 114 cours / 150 h à traduire Demande de subvention déposée Création d'un comité de travail	N/A	N/A	À recevoir CSMO- Auto demande 572 117 \$ Demande en cours de traitement au FDRCMO AIA- Canada investit 170 000\$				AIA-Canada Comité I-CAR Québec		

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 Inscrite R - N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Diffusion de la formation Conseil@uto	<p>Durée du projet : Non définie</p> <p>Année 11 (en continu depuis 2009)</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>Objectif :</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> <p>50 inscriptions</p>		50	Autofinancement			AMVOQ CCAQ ÉMICA CLE Commission scolaire Pointe-de-l'Île – Centre de services aux entreprises			
Poste de coordonnateur	<p>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.</p>	<p>Objectif :</p> <p>Développer des stratégies de diffusion de la formation</p> <p>Élaborer différents outils</p>			DDCIS 70 000\$ À demander						

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 Inscrite R - N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme ²	Collaborations ³	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier	Durée du projet : 2 ans Année 2 de 3 Développer de la formation pour 7 compétences (modules) du DEP en carrosserie	Objectif : Diplômer 200 carrossiers par le biais de la RAC Année 2020-2021 : 100 participants dans le processus RAC		100	FDRCMO 407 740 \$ Obtenue				CCAQ CCPQ FQR Synergie CS Des Phares CS Rives-du-Saguenay CS De la Capitale CS Chemin-du-Roy CS Région-de-Sherbrooke CS De Montréal CS Marguerite-Bourgeoys CS Portages-de-l'Outaouais CS Or et des Bois CS Beauce-Etchemin CS Des Samares CS Rivière-du-Nord CS Des Grandes-Seigneuries		
NOUVEAU Compétences de bases	Durée du projet : 2 ans Année 1 de 2 Demande de subvention en traitement au FDRCMO	Objectif : Former 100 travailleurs sur les compétences de base (lecture et écriture, mathématiques et métrologie, compétences numériques et francisation)	20	100	466 295 \$ Fonds de francisation En attente				CPA Québec CPA Montréal CPA Canton de l'Est CS des Chênes CS St-Hyacinthe CS de La Capitale CS de Montréal		

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 Inscrite R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Sommet RH 6^e édition	<p>Durée du projet : Année 6 de 6</p> <p>Événement sur la gestion des ressources humaines offert aux employeurs de l'industrie des services automobiles.</p> <p>Diffusion d'articles reliés au RH dans les différents médias de l'industrie dont Rousseau Communication (Le Carrossier, Le Garagiste, Pneu Mag, Auto-Journal et Autosphère), la revue l'Automobile, Auto-Média et Magazine Affaire Automobile.</p> <p>Recueillir un montant de 10\$ par billet vendu à cet événement pour le FARR.</p>	<p>Objectif :</p> <p>Avoir 100 participants à l'événement</p> <p>Définir le contenu du sommet RH.</p> <p>Diffusion d'articles reliés au RH dans les différents médias de l'industrie</p> <p>Recueillir de l'argent pour le projet FARR.</p>	<p>Fonctionnement du CSMO</p> <p>Partenariat financier avec Rousseau communication</p>				
Information sur les bonnes pratiques RH	<p>Le CSMO-Auto, à travers différents moyens de diffusion et d'événements, promeut les bonnes pratiques RH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publication d'études • Diffusion des études auprès des partenaires et des entreprises de l'industrie • Production d'une infolettre • Participation à des salons et congrès 	<p>Autofinancement</p>				

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Exemples de collaborations : Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités consultatifs(CC), grappe industrielle, créneau d'excellence, association sectorielle, centre de formation professionnelle, etc.

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

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 – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Forum immigration	<p>Durée du projet : 2 ans Année 2 de 2</p> <p>Le projet vise à informer les entreprises sur les services qui s'offrent à eux pour le recrutement, l'intégration et l'accompagnement en milieu de travail de personnes immigrantes.</p>	<p>Objectifs : Avoir 100 participants. Collaboration avec le comité consultatif de personnes immigrantes (CCPI)</p>	<p>30 000 \$ DDCIS Obtenue</p>			<p>Comité consultatif des personnes immigrantes (CCPI) et leur réseau. Associations et CPA</p>	

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 Inscrite R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
<p>NOUVEAU</p> <p>Analyse des besoins de formation des représentants en vente de véhicules de loisirs et récréatifs</p>	<p>Durée du projet : 1 an</p> <p>Établir un portrait des enjeux et des tâches afin de déterminer le besoin de formation et répondre aux attentes du milieu pour les représentants en vente de véhicules de loisirs et récréatifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interview des acteurs clés de chacun des sous-secteurs • Visite entreprise de chaque sous-secteur • Entrevue avec des propriétaires de concession et des représentants en vente • Sondage lancé dans l'ensemble des 2 sous-secteurs • Réalisation de 2 groupes de discussion de plus ou moins 10 personnes • Sessions de travail pour faire de la modélisation des tâches de chacun des secteurs • Analyse de la formation conseil auto et toutes autres formations pertinentes pour ce secteur. • Rapport détaillé de l'analyse des besoins de formation 	<p>63 610,57 \$</p> <p>Demande déposée</p> <p>DDCIS</p>				

¹ R : réalisé N : non réalisé P : partiellement réalisé.

² Exemples de collaboration : entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, CRPMT, CC, grappe industrielle, créneau d'excellence, association sectorielle.

³ Exemples de diffusion: entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, CRPMT, CC, MÉES, MIDI, MESI, association sectorielle.

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 ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Stratégie Web marketing	<p>Durée du projet : 3 ans Année 2 de 3 Mise en œuvre du plan de web marketing Maximiser les plates formes WEB pour diffuser l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Site Internet - Infolettre • Facebook • YouTube • LinkedIn 	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explorer avec des fournisseurs-experts pour maximiser le potentiel web du CSMO-Auto (SEO) • « Sponsoriser » toutes les publications Facebook du CSMO-Auto afin d'augmenter la visibilité sur Facebook, site internet, LinkedIn, YouTube et l'infolettre • Faire annuellement un audit de la visibilité offerte au CSMO-Auto par nos partenaires sur le Web • Concevoir une stratégie Web personnalisée pour chacun de nos partenaires afin d'augmenter cette visibilité • Encourager les membres de l'équipe du CSMO-Auto à partager davantage nos publications <p>Site Internet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour les fiches métiers • Mettre en ligne 2 nouvelles par mois • Ajouter une FAQ (foire aux questions) • Augmentation de l'acquisition organique (moteurs de recherche) • Trouver les causes/solutions qui affectent le taux de rebond 	Budget de fonctionnement du CSMO				

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 Inscrite R – N – P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Stratégie Web marketing		<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de visites sur le site Web (plus de 25 000 visites par année) <p>Facebook :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter à 300 abonnés de plus (total : 881 abonnés) • Mettre sur pied un concours pour augmenter le nombre d'abonnés de nos médias sociaux et de l'infolettre • Augmenter à 12 % la source « médias sociaux » comme source vers notre site Internet (Résultats Google Analytics) • Explorer et utiliser la fonction Story sur Facebook <p>YouTube :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteindre une moyenne de 400 visionnements par vidéos • Grimper dans la popularité de vidéos du même sujet 					

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 ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Stratégie Web marketing		<p>Linkedin :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteindre les 450 abonnés • Avoir entre 3 et 7 partages par article • Augmenter de 1 % la source « médias sociaux » (Résultats Google Analytics) <p>Infolettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Envoyer environ 40 infolettres par année (hebdomadaire) • Avoir un taux d'ouverture de plus 35% • Augmenter la liste de diffusion de 10% • Création de bandeaux publicitaires invitant les gens à s'inscrire à notre infolettre et à nos différents médias sociaux 					

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 Inscrite R – N – P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
Promotion des métiers de l'industrie des services automobiles	<p>Durée du projet : 1 an Année 2020</p> <p>Organiser un événement carrière dans la région de Québec spécifique au secteur des services automobiles en partenariat avec partenaires de la région.</p> <p>Événement permettant d'attirer différentes clientèles, informer et valoriser les diverses formations, les possibilités de reconnaissances de compétences, les métiers, offres d'emploi et possibilités d'avancement.</p>	<p>Objectifs : Campagne médiatique pour attirer des participants issus des différentes clientèles (étudiants, chercheurs d'emploi, personne en réorientation, personnes immigrantes, clientèle féminine)</p> <p>Nombre de partenaires impliqués dans l'organisation du projet : Impliquer un représentant pour chacun des sous-secteurs de l'industrie (+ de 10 représentants)</p> <p>Mobiliser les différents acteurs régionaux de l'industrie : (Associations, entreprises, fournisseurs, bannières, employés)</p>	<p>Montage financier avec les partenaires de l'industrie</p>			<p>Associations de l'Industrie</p>	
<p>Planification stratégique phase 1</p> <p>Documenter l'information sur le marché du travail (IMT)</p>	<p>Durée du projet : 2 ans Année 1 de 2</p> <p>Plan d'action stratégique sur la production de l'IMT dans l'industrie des services automobiles.</p>	<p>Objectifs : Préparer une demande de subvention</p> <p>Faire des recherches pour obtenir plus d'information sur le marché du travail.</p>	<p>Financement à explorer</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 Inscrite R – N – P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
<p>Étude d'impact du numérique sur le développement des compétences de la main-d'œuvre</p>	<p>Durée du projet : 2 ans Année 2 de 2</p> <p>Documenter les transformations technologiques du secteur, les modifications des modèles d'affaires et des systèmes de gestion de ressources humaines dans les entreprises et les sous-secteurs</p>	<p>Objectifs : Phase 2 avril à décembre 2020 :</p> <p>Diagnostic de l'écosystème de formation pour identifier les besoins de formation face aux changements technologiques;</p> <p>Étude comparative internationale pour mettre en relief les initiatives, les pratiques et les politiques publiques développées dans le secteur des services automobiles à l'extérieur du Québec;</p> <p>Activités de diffusion, via une participation et animation à une table/conférence sur le numérique et les transformations technologiques des sous-secteurs et des liens avec le travail.</p>	<p>Projet financé par les projets d'envergures</p> <p>Direction régionale de la Montérégie CLE du Haut-Richelieu 299 552\$</p> <p>Obtenu</p> <p>Investissement de 5 000 \$ CSD</p> <p>Obtenu</p>			<p>Comité de suivi CRIMT CLE Haut-Richelieu CRC CPCPA CCAQ CSD AIA ACVLD Employeurs du réseau</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 Inscrite R – N – P ¹	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations ²	Diffusion ³ (préciser)
<p>NOUVEAU</p> <p>Tournée des régions non assujetties à un décret automobile</p>	<p>Durée du projet : 1 an</p> <p>Visé à faire un état de situation dans trois régions non assujetties pour connaître les enjeux et les besoins de main-d'œuvre et pour identifier les besoins de formation</p>	<p>Objectifs :</p> <p>Réaliser une tournée dans 3 régions non assujetties :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chaudière-Appalaches • Centre-du-Québec • Montérégie <p>Organiser une rencontre d'une journée par région</p> <p>Collaborer avec les directions régionales d'emploi-Québec, les services aux entreprises ainsi que les acteurs locaux en employabilités.</p> <p>Avoir 50 entreprises participantes ainsi que des représentants des associations</p>	<p>Autofinancement et explorer les collaborations avec Emploi-Québec</p>				

Annexe 1

SOMMAIRE DES COLLABORATIONS DU CSMO AVEC LES PARTENAIRES SECTORIELS, LES PARTENAIRES DE L'ÉDUCATION ET LES PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX OU AUTRES

Section à remplir lors de la reddition de comptes seulement

Nom de l'organisme	Nature de la collaboration
Partenaires sectoriels (grappes industrielles, créneaux ACCORD, autres structures sectorielles)	
Partenaires de l'éducation	
Partenaires gouvernementaux ou autres (excluant les organismes visés à l'annexe 2)	

Annexe 2
PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE LA CPMT 2017-2020
PLAN D'ACTION DE LA CPMT (PARTIE JAUNE)

SOMMAIRE DES ACTIONS CONJOINTES RÉALISÉES AVEC DES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (incluant les directions régionales de Services Québec et les centres locaux d'emploi), DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO), DES COMITÉS CONSULTATIFS (CC) ET DU CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE (CEM)

Enjeu	L'EXERCICE PAR LA COMMISSION DE SON INFLUENCE
	INFLUENCER : PLAN D'ACTION DE LA CPMT
Orientation stratégique	Accroître l'influence qu'exercent la Commission et son réseau de partenaires du marché du travail sur les politiques, les stratégies et les orientations ayant des incidences sur la main-d'œuvre, l'emploi et le développement des compétences
Objectif stratégique 2	Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la Commission et trouver des pistes de solution
Stratégies d'action	<p>Stratégie d'action 2.1 : Mobiliser les réseaux autour de projets de concertation afin d'agir comme levier d'influence.</p> <p>Stratégie d'action 2.2 : Bâtir des liens de communication forts entre les diverses instances partenariales du réseau.</p>
Principales actions visées	<p>Action 2.1.1 : Systématiser la concertation des différentes instances pour la mise en œuvre de projets conjoints, notamment en identifiant des projets conjoints dans les planifications annuelles et en consultant les partenaires concernés dans le cadre de dépôts de projets.</p> <p>Action 2.1.3 : S'assurer d'une contribution efficace du réseau en réponse aux besoins des partenaires.</p> <p>Action 2.2.2 : Organiser des colloques, forums et événements d'envergure sur des enjeux d'intérêt pour la Commission.</p>

Annexe 2 (suite)

Section à remplir lors de la reddition de comptes seulement

Objectif : Dresser une liste exhaustive de toutes les actions conjointes réalisées avec des CRPMT, CSMO, CC et CEM de votre reddition de comptes 2019-2020

Nom de l'activité	Partenaires du Réseau en collaboration (CSMO, CC, CRPMT et CEM)	Objectif	Description de l'activité réalisée <ul style="list-style-type: none"> • Détails sur l'activité; • Clientèle(s) desservie(s); • Région(s) desservie(s) • Durée de l'activité 	Résultats obtenus et retombés	Nombre (si applicable)	
					Entreprises	Participants
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

Annexe 3

PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE LA CPMT 2017-2020

PLAN D'ACTION CONCERTÉ EN ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DE LA CPMT ET DE SON RÉSEAU DE PARTENAIRES (PARTIE BLEUE)

Enjeux	LES DÉSÉQUILIBRES ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE	L'EFFET DES MUTATIONS RAPIDES SUR LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE QU'ENTRAÎNENT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, SOCIAUX, ÉCONOMIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX
	DÉCIDER ET AGIR : PLAN D'ACTION CONCERTÉ EN ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DE LA CPMT ET DE SON RÉSEAU DE PARTENAIRES	
Orientation stratégique	Améliorer en continu l'adéquation formation-compétences-emploi de concert avec les partenaires du marché du travail	
Objectifs stratégiques	<p>Objectif stratégique 1 : Approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation.</p> <p>Objectif stratégique 2 : Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.</p> <p>Objectif stratégique 3 : S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel.</p>	
Principales actions visées ¹	<p>Action 1.1.2 : Documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques.</p> <p>Action 1.2.1 : Effectuer une veille pour identifier les compétences et les qualifications dont la main-d'œuvre québécoise aura besoin.</p> <p>Action 2.1.3 : Documenter les problématiques d'insertion et de maintien en emploi dans des professions, ou secteurs spécifiques ou celles relatives à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, ainsi que les solutions envisageables.</p> <p>Action 2.2.1 : Réaliser des activités de promotion des métiers et des professions ayant de bonnes perspectives d'emploi sur les plans national et régional.</p> <p>Action 2.2.2 : Diffuser les résultats de veille et d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétences.</p> <p>Action 3.1.1 : Permettre, sous forme de projets-pilotes, l'accès à la formation professionnelle à temps partiel.</p> <p>Action 3.1.3 : Faciliter le démarrage de formations de courte durée conduisant à une attestation d'études collégiales.</p> <p>Action 3.1.6 : Intégrer les savoirs essentiels dans les métiers couverts par des normes professionnelles.</p> <p>Action 3.2.2 : Soutenir la réponse aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences, notamment dans les petites entreprises.</p> <p>Action 3.2.4 : Soutenir les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples.</p>	

Annexe 3 (suite)

¹ Il peut y avoir, selon les CSMO, d'autres actions du plan d'action concerté en adéquation qui sont en lien avec les orientations 3, 4 et 5 de la reddition de comptes.

Section à remplir lors de la reddition de comptes seulement

Objectif : Identifier deux réalisations distinctes (terminées) les plus significatives de votre reddition de comptes 2019-2020 qui s'inscrivent dans le cadre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la CPMT et de son réseau de partenaires

Nom de l'activité	Objectif	Description de l'activité réalisée <ul style="list-style-type: none"> • Détails de l'activité; • Clientèle(s) desservie(s); • Région(s) desservie(s); • Durée de l'activité 	Résultats obtenus et retombés	Principaux collaborateurs	Nombre (si applicable)	
					Entreprises	Participants
1.						
2.						

Annexe 4 - Aide à la classification des activités selon les cinq orientations

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