

# PLAN D'ACTION

## 2018-2019

**Nom du comité sectoriel :**

**Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles (CSMO-Auto)**

**Date : 2018-01-31**

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)  
(31/2018)

---

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 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 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.

### **1- 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 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.

### **2- 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 au manque de main-d'œuvre et trouver des solutions autres que l'embauche, à titre d'exemple, près 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 2018-2019, 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 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 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 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.

### **3- 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.

#### 4- 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 doit instaurer de nouvelles stratégies pour assurer la présence des partenaires au sein des groupes de travail.

##### **Comités permanents**

Le CSMO-Auto mettra en place trois comités permanents pour assurer la réalisation de la planification stratégique triennale 2017-2020. Ces comités permanents seront pour la gestion des ressources humaines, le développement des compétences et pour l'attraction et la promotion de l'industrie et des métiers. C'est une façon de mobiliser les partenaires autour de sujets bien précis pour lesquels des stratégies doivent être déployées pour résorber des problématiques particulières. Les membres de ces comités seront aussi des diffuseurs dans leur secteur respectif et contribueront à faire circuler l'information.

##### **Projet de recherche**

Le CSMO-Auto souhaite approfondir certains sujets cette année et établir des partenariats pour réaliser des recherches. À titre d'exemple, le CSNO-Auto réalisera 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 gestion 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 en termes de financement de ses projets et de déploiement de ces derniers sur le terrain.

En 2018-2019, le CSMO-Auto concentrera ses efforts sur la recherche et l'information ainsi que le développement des compétences en gestion des ressources humaines des gestionnaires de 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<br>(indiquer codes SCIAN,<br>lorsqu'applicable) <sup>1</sup>                            | Instances ou forums du CSMO fréquentés   | Résultats visés<br>(Démarches à<br>entreprendre pour<br>améliorer la<br>représentativité, s'il y<br>a lieu) | Résultats obtenus<br>(et appréciation) |
|--|--|---|--|
| <p><b>Code SCIAN 44 122</b><br/>Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ)</p> | <p>Conseil d'administration<br/>Comité de sélection<br/>Comité de travail- analyse de profession et profil de compétences pour le métier de représentant de véhicules de loisirs et récréatifs<br/>Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de technicien de véhicule de loisir<br/>Comité de sélection - analyse de profession des représentants en vente<br/>Comité- analyse de profession des représentants en vente<br/>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br/>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br/>Formation conseiller technique niveau 2<br/>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br/>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)</p> | <p>Adéquat</p>  | <p>À maintenir</p>                     |
| <p><b>Code SCIAN 44121</b><br/>Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ)</p>       | <p>Conseil d'administration<br/>Comité de sélection<br/>Comité de travail- analyse de profession et profil de compétences pour le métier de représentant de véhicules de loisirs et récréatifs<br/>Comité de sélection - analyse de profession des représentants en vente<br/>Comité- analyse de profession des représentants en vente<br/>Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de technicien de véhicule récréatif<br/>Formation conseiller technique niveau 2<br/>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br/>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br/>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)</p>                                | <p>Adéquat</p>  | <p>À maintenir</p>                     |

<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><br>(indiquer codes SCIAN,<br>lorsqu'applicable) <sup>1</sup>                    | <b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>   | <b>Résultats visés</b><br>(Démarches à<br>entreprendre pour<br>améliorer la<br>représentativité, s'il y<br>a lieu) | <b>Résultats obtenus</b><br>(et appréciation) |
|---|---|--|---|
| <b>Code SCIAN 44131</b><br>Association des industries de<br>l'automobile du Canada<br>Division Québec (AIA)   | Conseil d'administration<br>Comité exécutif<br>Comité de sélection<br>Diffusion des formations ICAR pour les carrossiers<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Comité de formation pour le métier de livreur<br>Table sous-sectoriel en véhicule lourd routier<br>Comité de travail - Estimateurs de dommages<br>Comité permanent - Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent - Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) | Adéquat  | À maintenir                                   |
| <b>Code SCIAN 44112</b><br>Association des marchands<br>de véhicules d'occasion du<br>Québec (AMVOQ)          | Conseil d'administration<br>Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de conseiller en vente d'automobile<br>Diffusion de la formation Conseil@uto<br>Comité de révision-formation Conseil@uto  | Adéquat  | À maintenir                                   |
| <b>Code SCIAN 41531</b><br>Association des recycleurs de<br>pièces d'autos et de camions du<br>Québec (ARPAC) | Conseil d'administration<br>Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de démonteur<br>Table sous-sectorielle en recyclage<br>Comité de formation pour le métier de livreur<br>Comité de travail-analyse de profession et profil de compétence métier d'estimateur de<br>dommage<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)   | Adéquat  | À maintenir                                   |

| <b>Composition du secteur</b><br>(indiquer codes SCIAN,<br>lorsqu'applicable) <sup>1</sup>              | <b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>  | <b>Résultats visés</b><br>(Démarches à<br>entreprendre pour<br>améliorer la<br>représentativité, s'il y<br>a lieu) | <b>Résultats obtenus</b><br>(et appréciation) |
|---|--|--|---|
| <b>Code SCIAN 81119</b><br>Association des services de<br>l'automobile du Québec (ASA)                  | Conseil administration   | Adéquat  | À maintenir                                   |
| <b>Code SCIAN 44132</b><br>Association des<br>spécialistes du pneu et<br>mécanique du Québec<br>(ASPMQ) | Conseil d'administration<br>Comité exécutif<br>Comité de sélection<br>Diffusion de la formation conseillers techniques<br>Table sous-sectoriel en véhicule lourd routier<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Formation conseiller technique niveau 2<br>Analyse de besoin de formation pour livreurs de pièces<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) | Adéquat  | À maintenir                                   |

| <b>Composition du secteur</b><br>(indiquer codes SCIAN,<br>lorsqu'applicable) <sup>1</sup>          | <b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>   | <b>Résultats visés</b><br>(Démarches à<br>entreprendre pour<br>améliorer la<br>représentativité, s'il y<br>a lieu) | <b>Résultats obtenus</b><br>(et appréciation) |
|---|---|--|---|
| <b>Code SCIAN 44111</b><br>Corporation des<br>concessionnaires<br>d'automobiles du<br>Québec (CCAQ) | Conseil d'administration<br>Comité exécutif<br>Comité de sélection<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Diffusion des formations ICAR pour les carrossiers<br>Table sous-sectoriel en véhicule lourd routier<br>Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de conseiller en vente d'automobile<br>Diffusion de la formation Conseil@uto<br>Comité de révision-formation Conseil@uto<br>Comité de travail - Estimateurs de dommages<br>Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier<br>Analyse de besoin de formation pour livreurs de pièces<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) | Adéquat  | À maintenir                                   |

| <b>Composition du secteur</b><br>(indiquer codes SCIAN,<br>lorsqu'applicable) <sup>1</sup>   | <b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>   | <b>Résultats visés</b><br>(Démarches à<br>entreprendre pour<br>améliorer la<br>représentativité, s'il y<br>a lieu) | <b>Résultats obtenus</b><br>(et appréciation) |
|--|---|--|---|
| <b>Code SCIAN 81112</b><br>Corporation des carrossiers<br>professionnels du Québec<br>(CCPQ) | Conseil d'administration<br>Comité de sélection<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Diffusion des formations ICAR pour les carrossiers<br>Comité de travail - Estimateurs de dommages<br>Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier<br>Formation conseiller technique niveau 2<br>Analyse de besoin de formation pour livreurs de pièces<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) | Adéquat  | À maintenir                                   |
| Code SCIAN / CAA-Québec  | Conseil d'administration<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de technicien de véhicule récréatif<br>Table sous-sectoriel en véhicule lourd routier<br>Formation conseiller technique niveau 2<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)   | Adéquat  | À maintenir                                   |

| <b>Composition du secteur</b><br>(indiquer codes SCIAN,<br>lorsqu'applicable) <sup>1</sup> | <b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>   | <b>Résultats visés</b><br>(Démarches à<br>entreprendre pour<br>améliorer la<br>représentativité, s'il y<br>a lieu) | <b>Résultats obtenus</b><br>(et appréciation) |
|--|---|--|---|
| Fédération démocratique de la<br>métallurgie, des mines et des<br>produits chimiques (CSD) | Conseil d'administration<br>Comité exécutif<br>Comité de sélection<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) | Adéquat  | À maintenir                                   |
| Fédération de l'industrie<br>manufacturière<br>(FIM - CSN)                                 | Conseil d'administration<br>Comité exécutif<br>Comité de sélection<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) | Adéquat  | À maintenir                                   |

| Composition du secteur<br>(indiquer codes SCIAN,<br>lorsqu'applicable) <sup>1</sup> | Instances ou forums du CSMO fréquentés   | Résultats visés<br>(Démarches à<br>entreprendre pour<br>améliorer la<br>représentativité, s'il y<br>a lieu) | Résultats obtenus<br>(et appréciation) |
|---|--|---|--|
| UNIFOR,<br>section locale 4511  | Conseil d'administration<br>Comité exécutif<br>Comité de sélection<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)  | Adéquat   | À maintenir                            |
| Code SCIAN / Canadian Tire  | Conseil d'administration<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Formation conseiller technique niveau 2<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) | Adéquat   | À maintenir                            |

| <b>Composition du secteur</b><br>(indiquer codes SCIAN,<br>lorsqu'applicable) <sup>1</sup> | <b>Instances ou forums du CSMO fréquentés</b>  | <b>Résultats visés</b><br>(Démarches à<br>entreprendre pour<br>améliorer la<br>représentativité, s'il y<br>a lieu) | <b>Résultats obtenus</b><br>(et appréciation) |
|--|--|--|---|
| Conseil provincial des comités<br>paritaires de l'automobile<br>(CPCPA)                    | Conseil d'administration<br>Comité exécutif<br>Comité de sélection<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie<br>Diffusion des formations ICAR pour les carrossiers<br>Table sous-sectoriel en véhicule lourd routier<br>Table sous-sectorielle en recyclage<br>Comité de travail - Estimateurs de dommages<br>Formation conseiller technique niveau 2<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre<br>Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion<br>Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) | Adéquat  | À maintenir                                   |
| Ministère de l'Éducation et de<br>l'Enseignement supérieur<br>(MÉES)                       | Conseil d'administration<br>Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT<br>Comité de formation pour le métier de livreur<br>Table sous-sectoriel en véhicule lourd routier<br>Table sous-sectorielle en recyclage<br>Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre   | Adéquat  | À 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 (et taux de participation des membres votants pour CA et CE) | Résultats obtenus (et appréciation) |
|--|---|--|------------------|---|-------------------------------------|
| Conseil d'administration (CA)                                    | 29 administrateurs siègent au CA (excluant la direction générale)<br>14 patronaux<br>9 syndicaux<br>6 observateurs<br>ACVLQ<br>ACVRQ<br>AIA<br>AMVOQ<br>ARPAC<br>ASPMQ<br>ASA<br>CCAQ<br>CCPQ<br>CAA-Québec<br>Canadian Tire<br>CSD<br>FIM-CSN<br>Unifor Section locale 4511<br>CPCPA<br>CPMT<br>MÉES<br>MT | Gestion stratégique des priorités sectorielles<br><br>Avoir une représentation de l'ensemble des secteurs de l'industrie<br><br>Adoption de la reddition de compte | 4 fois/an        |   |                                     |
| Comité exécutif (CE)   | 8 administrateurs siègent au CE (excluant la direction générale)<br>3 patronaux<br>3 syndicaux<br>2 observateurs<br>AIA<br>ASPMQ<br>CCAQ<br>CSD<br>FIM-CSN<br>Unifor section locale 4511<br>CPCPA<br>CPMT   | Affaires courantes   | 5 fois/an        |   |                                     |

<sup>1</sup> Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou comités relevant de d'autres organismes, SVP les mettre en annexe 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) |
|---|---|---|------------------|---|-------------------------------------|
| Assemblée générale (AGA)  | Les 29 mêmes administrateurs que pour le CA   | Adoption du rapport financier, désignation du vérificateur externe et révision des statuts et règlements s'il y a lieu  | 1 fois / an      |   |                                     |
| Comité de formation CPCPA et CSMO                                   | Directeurs généraux des six comités paritaires et du CSMO-Auto                                  | <p><b>Mandat :</b> Identifier les besoins de formation à développer et à diffuser</p> <p><b>Objectifs :</b> Rendre disponibles les formations développées par le CPCPA et le CSMO partout au Québec;</p> <p>Uniformiser les programmes de formation à l'ensemble du Québec</p>                                    | 2 fois/an        |   |                                     |
| Partenariat sur la formation initiale entre le MÉES et le CSMO-Auto | Conseiller du MÉES du secteur de l'équipement motorisé, la DG et la coordonnatrice du CSMO-Auto | <p><b>Mandat :</b> Collaborer avec le MÉES à l'analyse et à la mise à jour des programmes liés à la formation initiale</p> <p><b>Objectif :</b> Répondre aux besoins spécifiques de l'industrie en matière de formation initiale, d'ATE et de stag</p> <p>Participer à l'analyse de profession en carrosserie</p> | 2 à 3 fois/an    |   |                                     |
| Table Recyclage de pièces d'autos et de camions                     | ARPAC<br>CPA<br>Auto-Prévention<br>MÉES   | <p><b>Mandat :</b> Créer un partenariat d'échange sur les enjeux du secteur</p> <p><b>Objectif :</b> Élaborer et mettre en place un plan d'action et des projets, pour répondre aux besoins du secteur</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) |
|--|--|--|------------------|---|-------------------------------------|
| <p>Table dans le secteur du véhicule lourd routier</p> <p>Sous-comités : Communication</p> <p>Formation initiale</p> | <p>CCAQ,<br/>AIA,<br/>ASPMQ,<br/>ARPAC,<br/>CAMO-route,<br/>CPCPA,<br/>MÉES,<br/>CFP,<br/>Autoprévention</p> | <p><b>Mandat :</b> Favoriser les échanges entre les entreprises et les CFP</p> <p><b>Objectifs:</b> Faire l'évaluation des besoins et de l'intérêt de l'industrie à maintenir la Table en place</p>  | <p>2 fois/an</p> |   |                                     |
|  |  | <p><b>Mandat :</b> Cibler les besoins de formation dans les entreprises</p> <p><b>Objectif :</b> Répondre aux besoins de formation dans les entreprises</p> <p><b>Mandat :</b> Créer des liens entre les CFP et les constructeurs</p> <p><b>Objectifs :</b> Créer un partenariat École – industrie</p> | <p>1 fois/an</p> |   |                                     |

| 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) |
|---|--|---|------------------|---|-------------------------------------|
| <p>3 Comités permanents :<sup>1</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation</li> <li>• RH</li> <li>• Attraction / Promotion</li> </ul> | <p>ACVLQ<br/>ACVRQ<br/>AIA<br/>AMVOQ<br/>ARPAC<br/>ASPMQ<br/>CCAQ<br/>CCPQ<br/>CAA-Québec<br/>Canadian Tire<br/>CSD<br/>FIM-CSN<br/>Unifor Section locale 4511<br/>CPCPA</p> | <p><b>Mandat :</b> Collaborer à la mise en œuvre du plan d'action triennal sur l'enjeu concerné.</p> <p><b>Objectif :</b> collaborer au développement des projets et à leur diffusion</p> | <p>2 fois/an</p> |   |                                     |

<sup>1</sup> Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre  
Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion  
Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)

**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<br>(incluant les estimations de cibles par métier) | Nombre<br>(si applicable) |              | Budget<br><br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu) | État de réalisation<br>Inscrire R – N - P <sup>3</sup> | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>4</sup> | Nombre<br>(si applicable) |              |
|--|--|---|---------------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|---------------------------|--------------|
|  |  |   | Entreprises               | Participants |   |  |   |                             | Entreprises               | Participants |
| Service d'accompagnement RCMO                  | <p>Continuer d'offrir 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 d'automobiles;</li> <li>• Démonteur de véhicules;</li> <li>• Technicien de véhicules récréatifs;</li> <li>• Technicien de véhicules de loisirs</li> </ul> | 45  | 625                       | 90           | FDRCMO  |  |   |                             |                           |              |

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

<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, MÉES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, etc.

| Activités <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup> | Description des activités   | Indicateurs et résultats visés<br>(incluant les estimations de cibles par métier) | Nombre<br>(si applicable) |              | Budget<br><br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu) | État de réalisation<br>Inscrire R – N - P <sup>3</sup> | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>4</sup> | Nombre<br>(si applicable) |              |
|--|---|---|---------------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|---------------------------|--------------|
|  |   |   | Entreprises               | Participants |   |  |   |                             | Entreprises               | Participants |
| Technicien de véhicules récréatifs             | <p><b>Description des activités de promotion :</b><br/>Par l'Association (ACVRQ), kiosque au Salon du VR, site WEB et médias sociaux CSMO-Auto, Québec et Montréal.</p> <p><b>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions :</b><br/>Les CLE régionaux font principalement la promotion du PAMT et le CSMO en partenariat avec l'ACVRQ et son évaluateur externe font la promotion de la RCMO.</p> <p><b>Autres activités :</b><br/>Une nouvelle demande de subvention pour financer la prestation de la RCMO (évaluateurs externes) sera déposée au FDRCMO.</p> | 15  | 70                        | 30           | FDRCMO  |  |   |                             |                           |              |

| Activités <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup> | Description des activités   | Indicateurs et résultats visés<br>(incluant les estimations de cibles par métier) | Nombre<br>(si applicable) |              | Budget<br><br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P <sup>3</sup> | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>4</sup> | Nombre<br>(si applicable) |              |
|--|---|---|---------------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|---------------------------|--------------|
|  |   |   | Entreprises               | Participants |   |  |   |                             | Entreprises               | Participants |
| Technicien de véhicules de loisirs             | <p><b>Description des activités de promotion :</b><br/>Présence sur le marché des véhicules de loisirs, visite d'entreprises et sollicitations téléphoniques par le représentant de l'ACVLQ, publication (Annuel de la moto), présentation à l'AGA de l'ACVLQ, site Internet et médias sociaux du CSMO-Auto et visite des salons de la moto de MTL et QC.</p> <p><b>Description des activités d'implantation :</b><br/>Les techniciens seront dirigés vers le PAMT et la RCMO.<br/>Les honoraires des évaluateurs externes sont défrayés par une subvention.</p> <p><b>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions :</b><br/>Les CLE régionaux font la promotion du PAMT principalement et de la RCMO.<br/>Le CSMO en collaboration avec l'ACVLQ et les évaluateurs externes font la promotion de la RCMO.</p> <p><b>Autres activités :</b><br/>Une subvention sera demandée pour la RCMO (évaluateurs externes) au FDRCMO.</p> | 10  | 75                        | 10           | FDRCMO  |  |   |                             |                           |              |

| Activités <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup> | Description des activités   | Indicateurs et résultats visés<br>(incluant les estimations de cibles par métier) | Nombre<br>(si applicable) |              | Budget<br><br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu) | État de réalisation<br>Inscrire R – N - P <sup>3</sup> | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>4</sup> | Nombre<br>(si applicable) |              |
|--|---|---|---------------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|---------------------------|--------------|
|  |   |   | Entreprises               | Participants |   |  |   |                             | Entreprises               | Participants |
| Démonteur de véhicules routiers                | <p><b>Description des activités de promotion :</b><br/>Présence dans le secteur du recyclage, visite d'entreprises et sollicitations téléphoniques par les différents représentants de l'association des recycleurs de pièces d'autos et de camions (ARPAC), publication de presse (Le carrossier et Autosphère), présentation au congrès annuel de l'ACVRQ, site Internet et médias sociaux du CSMO-Auto.</p> <p><b>Description des activités d'implantation :</b><br/>Les démonteurs seront dirigés d'abord vers la RCMO, afin de faciliter par la suite l'implantation du PAMT dans les entreprises. L'ARPAC a adopté une politique corporative qui oblige les entreprises membres, ou celles qui veulent le devenir, à avoir un démonteur certifié par entreprise pour maintenir ou obtenir leur membership.</p> <p><b>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions :</b><br/>Les CLE régionaux font la promotion du PAMT.</p> <p><b>Autres activités :</b><br/>Une subvention sera demandée pour la prestation de la RCMO (évaluateurs externes) à la CPMT.</p> | 10  | 80                        | 40           | FDRCMO  |  |   |                             |                           |              |

| Activités <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup> | Description des activités   | Indicateurs et résultats visés<br>(incluant les estimations de cibles par métier) | Nombre<br>(si applicable) |              | Budget<br><br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P <sup>3</sup> | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>4</sup> | Nombre<br>(si applicable) |              |
|--|---|---|---------------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|---------------------------|--------------|
|  |   |   | Entreprises               | Participants |   |  |   |                             | Entreprises               | Participants |
| Conseiller en vente d'automobiles              | <p><i>Actualiser la norme professionnelle de conseiller en vente d'automobiles</i></p> <p><b>Description des activités de promotion :</b><br/>Présence dans le secteur de la vente d'automobiles; kiosque au Congrès de l'association des marchands de véhicules d'occasion (AMVOQ) et présence sur l'Intranet de la CCAQ (860 concessions), publication de presse (revue Contact et l'AMVOQ), promotion de la norme dans l'infolettre hebdomadaire destinée aux concessions membres, sollicitation auprès des régionales de la CCAQ, site Internet et médias sociaux du CSMO-Auto.</p> <p><b>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions :</b><br/>Les Associations couvrent toutes les régions du Québec.<br/>Les CLE régionaux font la promotion du PAMT principalement et de la RCMO.<br/>Le CSMO-Auto en collaboration avec les associations et les évaluateurs externes font la promotion de la RCMO. La formation Conseil@uto est obligatoire dans le cadre du PAMT.</p> <p><b>Autres activités :</b><br/>Une subvention sera demandée pour la prestation de la RCMO (évaluateurs externes) au FDRCMO.</p> | 50  | 100                       | 90           | FDRCMO  |  |   |                             |                           |              |



### 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<br>(incluant les estimations de cibles par métier) | Nombre<br>(si pertinent) |              | Budget<br><br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P <sup>1</sup> | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Nombre<br>(si pertinent) |              |
|--|---|---|--------------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|--------------------------|--------------|
|  |   |   | Entreprises              | Participants |   |  |   |                             | Entreprises              | Participants |
| Formation pour les démonteurs de véhicules automobiles | Développer une formation en complément à la norme professionnelle de démonteur. La formation s'offrira dans le cadre d'un PAMT pour un démonteur qui commence dans le métier et pour un démonteur d'expérience qui a besoin d'actualiser ses connaissances avant de faire le processus de la RCMO ou celui qui aurait échoué une compétence lors de son évaluation. | Formation en ligne<br><br>Numérisation des guides du compagnon et de l'apprenti.  |                          |              | FDRCMO  |  |   |                             |                          |              |

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

<sup>2</sup> 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,<br>M<br>ou<br>P <sup>1</sup> | Travaux prévus<br>(spécifier la nature des travaux <sup>2</sup> ainsi que les échéanciers prévus)   | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N - P <sup>3</sup> | Travaux réalisés<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>4</sup>                                    |
|-------------------------|---------------------------------|---|---|--|--|--|
| Estimateurs de dommages |                                 | <p>Développer une norme d'estimateur de dommages qui permettra de définir les compétences essentielles requises pour exercer le métier, reconnaître les compétences des estimateurs d'expérience qui exerce le métier par le biais d'une évaluation en milieu de travail et former les estimateurs qui débutent dans le métier par un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser une étude de pertinence pour obtenir une adhésion et un consensus de l'industrie sur la pertinence d'élaborer une norme professionnelle pour le métier d'estimateur de dommages;</li> <li>• Faire une analyse de profession;</li> <li>• Faire un profil de compétences;</li> </ul> | FDRCMO  |  |  | CarrExpert<br>CCAQ<br>CCPQ<br>Fix Auto<br>ProColor<br>Car Star |

<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, MÉES ou établissement d'enseignement, association sectorielle, etc.

| Métiers   | N,<br>M<br>ou<br>P <sup>1</sup> | Travaux prévus<br>(spécifier la nature des travaux <sup>2</sup> ainsi que les échéanciers prévus) | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P <sup>3</sup> | Travaux réalisés<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>4</sup> |
|---|---------------------------------|---|---|--|--|-----------------------------|
| Révision de la norme professionnelle de Conseiller en vente d'automobiles |                                 | Actualiser la norme professionnelle de conseiller en vente d'automobiles                          | FDRCMO  |  |  | AMVOQ<br>CCAQ               |


### 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<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N - P <sup>1</sup> | Résultats obtenus<br>(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 |
| Formation I-CAR en français  | Promouvoir et diffuser les formations I-CAR en français dans le secteur de la carrosserie au Québec. | 1 200 carrossiers  |                       |              | Autofinancement   |  |   |   |                             |                       |              |
| Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier<br><br> | Établir un processus de RAC pour permettre aux carrossiers en emploi d'obtenir leur DEP.             | Accompagner les carrossiers dans l'élaboration de leur portfolio.<br><br>Développer la formation manquante pour les carrossiers qui n'ont pas les connaissances de base pour s'inscrire au processus de RAC. |                       |              | FDRCMO  |  |   |   | CCAQ<br>CCPQ<br>FQR         |                       |              |

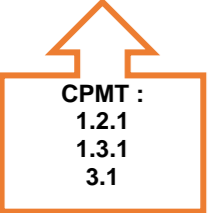
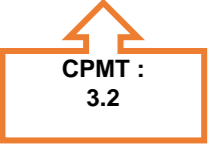
<sup>1</sup> R : réalisé    N : non réalisé    P : partiellement réalisé.

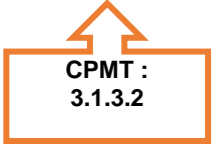
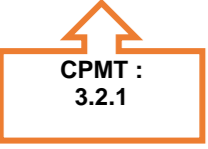
<sup>2</sup> Cochez la case si le développement, l'adaptation ou la mise à jour du contenu du programme de formation continu a été complété dans l'année.

<sup>3</sup> Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'Emploi, 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<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P¹ | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Développement de programme² | Collaborations³ | Nombre (si pertinent) |              |
|---|---|---|-----------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|-----------------|-----------------------|--------------|
|   |   |   | Entreprises           | Participants |   |  |   |                             |                 | Entreprises           | Participants |
| Conseil@uto – Formation en apprentissage virtuel pour les conseillers en vente d'automobiles (très utilisée dans le cadre du PAMT)<br>Possibilité de révision<br> | Formation accessible à tous les conseillers en vente d'automobiles du Québec<br>Utilisé dans le cadre de la norme de conseiller en vente (PAMT)<br>Diffusion dans le cadre du DEP en vente conseil<br>Outil de formation en ligne développé pour les conseillers en vente | 40 participants<br>Actualiser la formation conseil@uto en fonction des changements dans la pratique du métier   |                       |              | Autofinancement<br>FDRCMO   |  |   |                             |                 |                       |              |
| Formation conseiller technique niveau 2   | Formation pour les conseillers techniques de niveau 2 (plus avancée que celle qui s'offre déjà aux conseillers débutants dans l'industrie).   | Développer une formation plus avancée pour les conseillers techniques.<br>Réaliser une analyse de besoins pour déterminer les compétences à développer. |                       |              | FDRCMO  |  |   |                             |                 |                       |              |

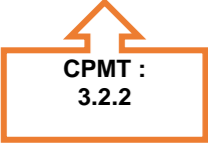
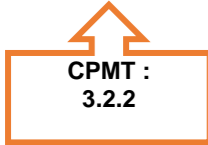
| Nom de l'activité ou du programme   | Description  | Indicateurs et résultats visés   | Nombre (si pertinent) |              | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P¹ | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Développement de programme² | Collaborations³ | Nombre (si pertinent) |              |
|---|--|--|-----------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|-----------------|-----------------------|--------------|
|   |  |  | Entreprises           | Participants |   |  |   |                             |                 | Entreprises           | Participants |
| Faire une analyse de profession et un profil de compétence pour le métier de représentants aux ventes des secteurs récréatifs et des véhicules de loisirs | Réaliser une analyse de profession qui permet d'identifier les compétences requises pour exercer le métier et mieux comprendre le contexte de travail<br><br>Réaliser une étude sur les besoins de formation des représentants | Avoir une analyse de profession<br><br>Avoir un profil de compétence et selon les résultats obtenus, possibilité de développer une formation par la suite. |                       |              | DDCIS   |  |   |                             |                 |                       |              |
| Faire une analyse de profession gestionnaire en entreprise  | Réaliser une analyse de profession des gestionnaires en entreprise pour connaître les compétences requises pour l'exercice du métier.  | Avoir une analyse de profession des gestionnaires  |                       |              | DDCIS   |  |   |                             |                 |                       |              |
| Formation en gestion des ressources humaines des gestionnaires en entreprises   | Développer une formation en gestion des ressources humaines pour les gestionnaires dans les entreprises de l'industrie   | Outils pédagogiques  |                       |              | FDRCMO  |  |   |                             |                 |                       |              |

| Nom de l'activité ou du programme   | Description   | Indicateurs et résultats visés  | Nombre (si pertinent) |              | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P¹ | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Développement de programme² | Collaborations³ | Nombre (si pertinent) |              |
|---|---|---|-----------------------|--------------|---|--|---|-----------------------------|-----------------|-----------------------|--------------|
|   |   |   | Entreprises           | Participants |   |  |   |                             |                 | Entreprises           | Participants |
| Projet de recherche entre le CSMO-Auto et la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail (CRC-CRIMT-Université de Montréal)<br><br><br>CPMT :<br>1.2.1<br>1.3.1<br>3.1 | Faire une recherche sur l'impact du numérique dans le secteur des services automobiles<br><br>Constituer un Comité de suivi | Réaliser une étude approfondie de l'impact du numérique sur les entreprises de l'industrie et les métiers<br><br>Comprendre l'impact du numérique sur la gestion des ressources et sur la formation de la main-d'oeuvre |                       |              | DDCIS   |  |   |                             |                 |                       |              |
| Analyse de besoin de formation pour livreurs de pièces<br><br><br>CPMT :<br>3.2  | Réaliser une analyse de besoins.  | Faire une analyse de besoins de formation sur les compétences manquantes afin d'identifier le contenu de la formation<br><br>Développer le contenu de la formation  |                       |              | DDCIS   |  |   |                             |                 |                       |              |

| Nom de l'activité ou du programme   | Description  | Indicateurs et résultats visés  | Nombre (si pertinent) |              | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R - N - P1 | Résultats obtenus<br>(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 |
| Répertoire des formations offertes dans l'industrie<br>          | Créer un outil Internet pour recenser les formations existantes dans l'industrie et la rendre accessible à tous  | Avoir un répertoire des formations.                                   |                       |              | À préciser  |  |   |   |                             |                       |              |
| Modèle de transfert des connaissances   | Développer un modèle de transfert des connaissances pour les entreprises de l'industrie qui doivent conserver le savoir des employés d'expérience qui quittent l'entreprise. | Avoir un modèle de transfert des savoirs                              |                       |              | À préciser  |  |   |   |                             |                       |              |
| Formation de commis aux pièces dans la région de l'Abitibi<br> | Superviser la diffusion de la formation à titre de promoteur collectif.  | Former X commis aux pièces  |                       |              | FDRCMO  |  |   |   |                             |                       |              |
| Suivi des projets de stages accrus en entreprise  | Documenter les projets qui se font dans le cadre des stages accrus en entreprises, financés par la CPMT  | Émettre des recommandations afin d'améliorer les stages en entreprise |                       |              | Fonctionnement-budget CSMO  |  |   |   |                             |                       |              |



**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<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P <sup>1</sup> | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|--|---|---|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| <p>Sommet RH</p>  <p>CPMT : 3.2.2</p>  | <p>Tenir un sommet sur les ressources humaines dans l'industrie des services automobiles avec des conférences et ateliers sur des sujets de gestion des ressources humaines</p> | <p>Créer un partenariat pour l'organisation de l'évènement RH et sa diffusion</p>   | <p>Fonctionnement et une partie par les participants et les commanditaires</p>    |  |   |                             |                                      |
| <p>Outils sur les meilleures pratiques en gestion des ressources humaines</p>  <p>CPMT : 3.2.2</p> | <p>Développer des outils dédiés aux employeurs de l'industrie pour améliorer et développer les compétences en gestion des ressources humaines.</p>                              | <p><b>Les outils RH seront développés sur les thèmes suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'attraction et le recrutement;</li> <li>• L'accueil et l'intégration;</li> <li>• Le maintien en emploi;</li> <li>• Le plan de formation individualisé et d'équipe;</li> <li>• La transmission des savoir-faire intergénérationnels et savoir- être;</li> <li>• La conciliation travail- famille-études;</li> <li>• La reconnaissance des employés;</li> <li>• La communication dans l'équipe;</li> <li>• La gestion des conflits d'équipe internes;</li> <li>• La planification de la main-d'oeuvre de la relève</li> </ul> | <p>À préciser</p>   |  |   |                             |                                      |

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

<sup>2</sup> 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.

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

| <b>Nom de l'activité ou de l'outil</b>  | <b>Description</b>  | <b>Indicateurs et résultats visés</b>                            | <b>Budget</b><br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | <b>État de réalisation</b><br>Inscrire R – N - P1 | <b>Résultats obtenus</b><br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | <b>Collaborations<sup>2</sup></b> | <b>Diffusion<sup>3</sup></b><br>(préciser) |
|---|---|--|--|---|--|-----------------------------------|--|
| Reconnaissance des entreprises ayant de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines | Élaborer une activité de reconnaissance visant à souligner les bonnes pratiques d'un employeur en gestion des ressources humaines             | Tenir une activité reconnaissance                                | Fonctionnement-budget CSMO et partenaires  |   |  |                                   |  |
| Promotion du manuel de l'employé  | Promouvoir le manuel de l'employé interactif auprès des employeurs de l'industrie dans le cadre d'activités corporatives de l'industrie.      | Vendre 20 manuels  | Autofinancement  |   |  |                                   |  |
| Outil d'implantation des mesures conciliation travail famille                               | Développer un outil (formation, service) qui permettrait aux employeurs d'implanter des mesures de conciliation travail famille en entreprise | Outil d'implantation des mesures de conciliation travail famille | À préciser   |   |  |                                   |  |

| Nom de l'activité ou de l'outil   | Description   | Indicateurs et résultats visés  | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P1 | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|---|---|---|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Développer un partenariat avec service Québec (CLE) pour la GRH   | Offrir des services plus personnalisés à l'industrie des services automobiles en gestion des ressources humaines aux entreprises en région      | Rencontrer quatre directions régionales pour identifier les possibilités de partenariat.  | Fonctionnement-budget CSMO  |  |   |                             |                                      |
| Développer un modèle d'accueil, d'intégration et de maintien en emploi<br><br> | Le projet consiste à développer un modèle d'accueil, d'intégration et de fidélisation, pour aider les employeurs qui embauchent des finissants. | <p>Préparer les finissants à la recherche d'emploi, à la réalité des stages, aux exigences des employeurs par rapport au travail;</p> <p>Former les employeurs sur les stratégies d'accueil et d'intégration d'un stagiaire, d'un nouvel employé;</p> <p>Soutenir et accompagner les employeurs dans leurs processus d'accueil, d'intégration, d'encadrement, d'évaluation et de rétention de leurs nouveaux employés;</p> <p>Soutenir et accompagner les nouveaux employés dans leur intégration au travail et dans leur maintien en emploi.</p> | Fonctionnement-budget CSMO  |  |   |                             |                                      |

| Nom de l'activité ou de l'outil | Description  | Indicateurs et résultats visés  | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N - P1 | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|---------------------------------|--|---|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Faire une étude de rémunération | Réaliser une étude de rémunération pour connaître la situation actuelle dans l'industrie des services automobiles. | <p><b>Les thèmes abordés sont:</b></p> <p><b>Rémunération directe et indirecte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyenne des salaires par poste;</li> <li>• Années d'expérience versus le salaire par poste;</li> <li>• Diplôme versus le salaire par poste;</li> <li>• Rémunération des heures supplémentaires</li> </ul> <p><b>Conditions de travail et avantages sociaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jours de congés;</li> <li>• Jours de vacances;</li> <li>• Heures de travail par semaine;</li> <li>• Régime de retraite;</li> <li>• Programme d'aide aux employés (PAE);</li> <li>• Autres bénéfices;</li> <li>• Programme de formation ou perfectionnement;</li> <li>• Remboursement de cotisation, cours, matériel;</li> <li>• Postes vacants</li> </ul> | DDCIS   |  |   |                             |                                      |

**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<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrire R – N – P <sup>1</sup> | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|--------------------------------------|---|---|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Plan de web marketing                | <p>Maximiser les plates formes WEB</p> <p>(médias sociaux) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Site Internet;</li> <li>• Facebook;</li> <li>• YouTube;</li> <li>• LinkedIn;</li> <li>• Infolettre</li> </ul> | <p>Site Internet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajouter 10 fiches métiers par année</li> <li>• Mettre en ligne 1 à 2 nouvelles par mois</li> <li>• Augmentation de l'acquisition organique (moteurs de recherche)</li> <li>• Diminution du taux de rebond (de 75% à 50%)</li> <li>• Augmentation de visites sur le site Web ( plus de 20 000 visites par année)</li> </ul> <p>Facebook :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 abonnés de plus par année</li> <li>• Augmenter à 5 % la source « médias sociaux » comme source vers notre site Internet (Résultats Google Analytics)</li> </ul> |   |  |   |                             |                                      |

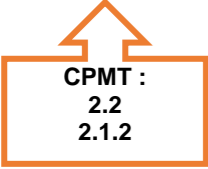
<sup>1</sup> R : réalisé    N : non réalisé    P : partiellement réalisé.

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

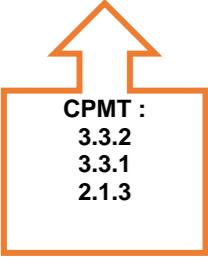
<sup>3</sup> Exemples de diffusion: entreprises, syndicats, Directions régionales de Services Québec et centres locaux d'emploi, CRPMT, CC, MÉES, MIDI, MESI, association sectorielle.


| Nom de l'activité_ ou du produit IMT | Description | Indicateurs et résultats visés   | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrite R – N - P1 | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|--------------------------------------|-------------|--|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| -Suite-<br>Plan de web marketing     |             | <p>YouTube :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre une moyenne de 1000 visionnements par vidéos</li> <li>• Grimper dans la popularité de vidéos du même sujet.</li> </ul> <p>Linkedin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre les 200 abonnés</li> <li>• Avoir entre 3 et 7 partages par article</li> <li>• Augmenter de 1 % la source «médias sociaux » (Résultats Google Analytics)</li> </ul> <p>Infolettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoyer entre 20 et 25 infolettres par année</li> <li>• Avoir un taux d'ouverture de plus de 30 %</li> </ul> |   |  |   |                             |                                      |

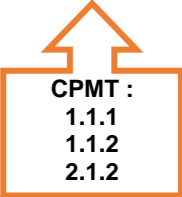
| Nom de l'activité_ ou du produit IMT  | Description   | Indicateurs et résultats visés   | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrite R – N – P1 | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|---|---|--|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Promotion des métiers de l'industrie des services automobiles<br> | Développer des outils de choix de carrière pour les clientèles ciblées<br><br>Nombre d'activités (journées carrières, visites d'écoles, salons et foires de formation et de l'emploi)<br><br>Nombre et types de clientèles (étudiants, chercheurs d'emploi, conseillers en orientations, parents rencontrés)<br><br>Nombre de régions couvertes | Valoriser la formation initiale auprès des entreprises de l'industrie<br><br>Couvrir au moins 5 régions du Québec<br><br>Rejoindre différentes clientèles : étudiants, conseillers en orientation et en information scolaire, travailleurs en réorientation, clientèles particulières (femmes, personnes immigrantes, décrocheurs) | Budget de fonctionnement CSMO et FARR   |  |   |                             |                                      |
| Outils de promotion des métiers   | Développer des outils de promotion pour les différentes clientèles et en fonction du type d'activité  | Outils de promotion  |   |  |   |                             |                                      |
| Structurer le projet FARR   | Structurer FARR sous la forme d'une fondation pour permettre le financement des stratégies à mettre en place pour l'attraction de la main-d'œuvre et la promotion de l'industrie et des métiers   | Créer et développer des partenariats financiers<br><br>Créer un groupe d'ambassadeurs de l'industrie   | Autofinancement   |  |   |                             |                                      |

| <b>Nom de l'activité_ ou du produit IMT</b>   | <b>Description</b>   | <b>Indicateurs et résultats visés</b>  | <b>Budget</b><br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | <b>État de réalisation</b><br>Inscrite R – N – P1 | <b>Résultats obtenus</b><br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | <b>Collaborations<sup>2</sup></b> | <b>Diffusion<sup>3</sup></b><br>(préciser) |
|---|--|--|--|---|--|-----------------------------------|--|
| Stratégie d'attraction pour l'industrie des services automobiles<br><br> | Développer une stratégie d'attraction pour l'industrie des services automobiles dans le but d'uniformiser le message, les informations transmises et avoir une image commune de l'industrie. | Avoir une stratégie commune avec les partenaires de l'industrie qui permet d'attirer de la main-d'œuvre  | À préciser   |   |  |                                   |  |
| Outiller les partenaires de l'industrie pour faire des représentations auprès des clientèles en recherche d'emploi  | Concevoir des outils permettant aux partenaires de l'industrie de faire des représentations auprès des clientèles en recherche d'emploi.   | Créer des activités types pour la promotion avec l'ensemble des partenaires de l'industrie. Exemple : portes ouvertes, tournées régionales, etc. | À préciser   |   |  |                                   |  |



| Nom de l'activité_ ou du produit IMT   | Description   | Indicateurs et résultats visés  | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrite R – N - P1 | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|--|---|---|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| <p>Former un comité pour réaliser une étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie</p>  <p>CPMT :<br/>3.3.2<br/>3.3.1<br/>2.1.3</p> | <p>Réaliser une étude sur les personnes immigrantes pour connaître la situation actuelle dans l'industrie des services automobiles.</p> | <p><b>Les étapes de réalisation sont :</b></p> <p><b>Étape 1 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre le statut d'immigrant(e). (Nouvel arrivant, etc.);</li> <li>• Rechercher les instances qui œuvrent en immigration (OSBL, gouvernement, etc.);</li> <li>• Voir quelles ressources peuvent nous venir en aide ou collaborer à notre projet.</li> </ul> <p><b>Étape 2 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre le fonctionnement de reconnaissance des acquis et langues;</li> <li>• Rechercher les offres de formation pour un(e) immigrant(e) (entente spéciale);</li> <li>• Comprendre le fonctionnement de l'immigration vs le travail (règles et responsabilités de l'intégration en emploi).</li> </ul> <p><b>Étape 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechercher les pratiques déjà existantes dans notre réseau;</li> <li>• Développer des outils RH de référence ou soutien à l'intégration pour les employeurs (Documents, site CSMO, vidéo et outils de sensibilisation);</li> <li>• Développer des ateliers de sensibilisation à l'intégration des immigrants;</li> <li>• Tournée de sensibilisation dans l'industrie</li> </ul> | <p>DDCIS</p>  |  |   |                             |                                      |

| Nom de l'activité_ ou du produit IMT   | Description  | Indicateurs et résultats visés   | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrite R – N – P1 | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|--|--|--|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| <p>Faire une étude des femmes dans l'industrie</p> <div data-bbox="102 781 306 922" style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;"> <br/> <b>CPMT :<br/>2.1.3</b> </div> | <p>Réaliser une étude des femmes dans l'industrie des services automobiles pour connaître leur situation actuelle.</p> | <p><b>Les étapes de réalisation seraient les suivantes :</b></p> <p><b>Étape 1 :</b><br/> <u>Étude statistique et portrait de la main-d'œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherches documentaires;</li> <li>• Recherche des données statistiques gouvernementales;</li> <li>• Recherche statistique spécifique 6 CPA;</li> <li>• Consultations de groupe témoins;</li> <li>• Enjeux des femmes;</li> <li>• Besoins des femmes.</li> </ul> <p><b>Étape 2 :</b><br/> <u>Portrait</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compilation des données et rédaction du portrait</li> </ul> <p><b>Étape 3 :</b><br/> <u>Sensibilisation du réseau</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédaction des faits saillants;</li> <li>• Vidéos sur les meilleures pratiques d'accueil et intégration des femmes;</li> <li>• Promotion (site et événements)</li> </ul> | <p>DDCIS</p>  |  |   |                             |                                      |

| Nom de l'activité_ ou le produit IMT   | Description   | Indicateurs et résultats visés                  | Budget<br>(indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible) | État de réalisation<br>Inscrite R - N - P1 | Résultats obtenus<br>(et justification des écarts, s'il y a lieu) | Collaborations <sup>2</sup> | Diffusion <sup>3</sup><br>(préciser) |
|--|---|---|---|--|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Documenter l'information sur le marché du travail (IMT)<br><br> | Produire toute l'information sur le marché du travail (IMT).  | Avoir les perspectives sectorielles 2017-2021   | Fonctionnement CSMO-Auto  |  |   |                             |                                      |
| Colloque<br>Centres de formation professionnelle (CFP) et le CSMO-Auto   | Organiser une rencontre avec les CFP qui offrent des programmes liés aux métiers (CNP) de l'industrie.<br><br>Échanger sur les enjeux respectifs<br>Établir des liens et des partenariats | Tenir un colloque entre les CFP et le CSMO-Auto | Fonctionnement-Budget du CSMO et partenariat                                      |  |   |                             |                                      |