

# PLAN D'ACTION 2019-2020

**Nom du comité sectoriel :**

**Date : 2019-01-30**

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/2019)

---

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

---

**Orientation 1 :**

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

**Orientation 2 :**

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

**Orientation 3 :**

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

**Orientation 4 :**

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

**Orientation 5 :**

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

---

<sup>1</sup> Voir en annexe 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 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.

## **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. L'on constate 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 2019-2020, le CSMO-Auto concentrera ses efforts sur les enjeux liés aux compétences de bases et sur les technologiques qui ont un impact sur la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre, sur la valorisation de l'industrie et des métiers ainsi qu'à la concertation des partenaires sur la priorisation des 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) <sup>1</sup>	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><b>Code SCIAN 44 122</b> Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ)</p>	<p>Conseil d'administration Comité de sélection Comité consultatif 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 Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles 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- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Comité-Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)</p>	<p>Adéquat</p>	
<p><b>Code SCIAN 44121</b> Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ)</p>	<p>Conseil d'administration Comité de sélection Comité consultatif 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 Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de technicien de véhicule récréatif Comité - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)</p>	<p>Adéquat</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.



Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Code SCIAN 44131</b> Association des industries de l'automobile du Canada Division Québec (AIA)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'exercice de gouvernance Comité consultatif en formation et développement des compétences Diffusion des formations I-CAR pour les carrossiers Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Comité de travail sur les compétences de bases Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité consultatif - Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	
<b>Code SCIAN 44112</b> 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 Comité-Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	
<b>Code SCIAN 41531</b> Association des recycleurs de pièces d'autos et de camions du Québec (ARPAC)	Conseil d'administration Comité consultatif en formation et développement des compétences Comité de suivi et de diffusion de la norme professionnelle de démonteur Comité formation démonteur Table sous-sectorielle en recyclage Comité de travail-analyse de profession et profil de compétence métier d'estimateur de dommage Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Code SCIAN 44132</b> Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'exercice de gouvernance Comité de sélection Comité consultatif en formation et développement des compétences Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	
<b>Code SCIAN 44111</b> Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'exercice de gouvernance Comité consultatif en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Diffusion des formations I-CAR pour les carrossiers Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité de travail sur les compétences de bases Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles 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 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 - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) Comité travail – Grand rendez-vous de la formation	Adéquat	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Code SCIAN 81112</b> Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ)	Conseil d'administration Comité de sélection Comité consultatif en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Diffusion des formations I-CAR pour les carrossiers Comité de travail - Estimateurs de dommages Comité de travail sur les compétences de bases Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	
<b>Code SCIAN / CAA-Québec</b>	Conseil d'administration Comité consultatif en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	
<b>Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)</b> Syndicat national des employés de garage (SNEGQ-CSD)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'exercice de gouvernance Comité consultatif en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) Comité de travail – Grand rendez-vous de la formation	Adéquat	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
<b>Fédération de l'industrie manufacturière (FIM - CSN)</b>	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'exercice de gouvernance Comité de sélection Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Comité permanent- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité permanent- Gestion des ressources humaines et améliorations des pratiques de gestion Comité permanent- Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	
<b>Code SCIAN / Canadian Tire</b>	Conseil d'administration Comité consultatif en formation et développement des compétences Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	
<b>UNIFOR, section locale 4511</b>	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'exercice de gouvernance Comité consultatif en formation et développement des compétences Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)	Adéquat	

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) <sup>1</sup>	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)	Résultats obtenus (et appréciation)
Conseil provincial des comités paritaires de l'automobile (CPCPA)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'exercice de gouvernance Comité consultatif en formation et développement des compétences Comité de travail sur les compétences de bases Comité de suivi-projet de recherche CRC-CRIMT Projet- saisonnalité dans le sous-secteur des pneus Table sur la saisonnalité dans l'industrie des services automobiles Comité- étude sur les personnes immigrantes dans l'industrie Diffusion des formations I-CAR pour les carrossiers Table sous-sectorielle en véhicule lourd routier Comité d'arrimage CPCPA-CSMO Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre Comité - Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR) Comité travail – Grand rendez-vous de la formation	Adéquat	
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES)	Conseil d'administration Comité consultatif 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 Comité consultatif- Développement des compétences et formation de la main-d'œuvre	Adéquat	

**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)	28 administrateurs siègent au CA (Excluant la direction générale) 14 patronaux 9 syndicaux 6 observateurs ACVLO 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		
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		

<sup>1</sup> Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou comités relevant de 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)
Assemblée générale (AGA)	Les 28 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		
Exercice de gouvernance	Comité de gouvernance (Membres du comité exécutif) AIA ASPMQ CCAQ SNEGQ-CSD FIM-CSN Unifor section locale 4511 CPCPA CPMT	<b>Mandat</b> : 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).  <b>Objectifs</b> : actualiser les statuts et règlements ainsi que les processus de nomination et d'élection.  Former les administrateurs en gouvernance de l'organisation.	4 fois/an		
Comité d'arrimage CPCPA et CSMO  Mesures : 31 - 45 CPMT : 3.2.2	Directeurs généraux des six comités paritaires et du CSMO-Auto	<b>Mandat</b> : arrimer les projets de formation en fonction des régions assujetties et non assujetties  <b>Objectifs</b> : Rendre disponibles les formations développées par le CPCPA et le CSMO partout au Québec;  Uniformiser les programmes de formation à l'ensemble du Québec	Au besoin		
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 à la formation du CSMO-Auto	<b>Mandat</b> : Collaborer avec le MÉES à l'analyse et à la mise à jour des programmes liés à la formation initiale  <b>Objectif</b> : Répondre aux besoins spécifiques de l'industrie en matière de formation initiale, d'ATE et de stage  Participer à l'analyse de profession en carrosserie	Au besoin plusieurs suivis en fonction des travaux menés en cours d'année		

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 Recyclage de pièces d'autos et de camions</p> <p>Mesures : 4 CPMT : 1.2.1 2.2.1 3.1.7 3.2.2</p>	<p>ARPAC CPA Auto-Prévention MÉES</p>	<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>	<p>Au besoin.</p>		
<p>Table dans le secteur du véhicule lourd routier</p> <p>Sous-comités : Communication</p> <p>Formation initiale</p> <p>Mesures : 4 CPMT : 1.2.1 2.2.1 3.1.7 3.2.2</p>	<p>CCAQ, AIA, ASPMQ, ARPAC, CAMO-route, CPCPA, MÉES, CFP, 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><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 Réalisation d'une étude conjointe dans le secteur du véhicule lourd avec le CAMO-Route pour avoir un meilleur portrait.</p>	<p>Au besoin</p> <p>Au besoin</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>Comité consultatif en formation et développement des compétences</p> <p>Mesures : 31-34-35-39-41-45</p> <p>CPMT : 1.2.1 3.1.4 3.1.7 3.2.2 3.2.3</p>	<p>ACVLO ACVRQ AIA AMVOQ ARPAC ASPMQ CCAQ CCPQ CAA-Québec Canadian Tire CSD FIM-CSN Unifor Section locale 4511 CPCPA</p>	<p><b>Mandat</b> : Collaborer à la mise en œuvre du plan d'action triennal sur l'enjeu concerné et faire une veille sur les besoins à venir.</p> <p><b>Objectif</b> : collaborer au développement des projets et à leur diffusion. Identifier les besoins à venir.</p>	<p>1 fois/an</p>		
<p>Comité de suivi- projet d'impact du numérique sur le développement des compétences de la main-d'œuvre</p>	<p>ACVLO CSD AIA CCAQ CPCPA CRC-CRIMT Centre local d'emploi (CLE) de Saint-Jean-sur-le Richelieu MÉES</p>	<p><b>Mandat</b> : Collaborer à la réalisation du projet.</p> <p><b>Objectifs</b> : Aider l'équipe de recherche dans la recherche de participants (entreprises, travailleurs, experts, etc.). Conseiller aux besoins.</p>	<p>2 fois/an</p>		
<p>Comité FARR Fonds d'attraction et de rétention de la relève (FARR)</p>	<p>ACVLO ACVRQ AIA AMVOQ ARPAC ASPMQ CCAQ CCPQ CAA-Québec Canadian Tire FIM-CSN SNEG-CSD Unifor Section locale 4511 CPCPA</p>	<p><b>Mandat</b> : Collaborer à lever des fonds pour faire la valorisation et la promotion de l'industrie et des métiers.</p> <p><b>Objectifs</b> : Identifier des solutions pour favoriser un partenariat financier dans l'industrie afin d'attirer et de fidéliser la main-d'œuvre.</p> <p>Organiser un événement pour mobiliser l'ensemble des partenaires de l'industrie autour d'un projet commun et l'associé à la relève.</p>	<p>Au besoin</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><b>Grand rendez-vous de la formation deuxième édition</b></p> <p>Selon le résultat obtenu lors de la première édition 2018-2019. Le comité verra si l'événement est reconduit.</p> <p><b>Mesures :</b> 4-31-34-35-41-45 <b>CPMT :</b> 1.2.1 2.2.2</p>	<p>CPCPA CCAQ SNEG-CSD FQR Coprésidents du CSMO-Auto</p>	<p><b>Mandat :</b> Regrouper les principaux intervenants en formation qui offrent des services aux entreprises et travailleurs de l'industrie des services automobiles.</p> <p><b>Objectifs :</b> Faire un constat des enjeux en formation et en développement des compétences. Développer une vision sectorielle des besoins, favoriser la concertation et la complémentarité des intervenants.</p>	<p>1</p>	<p>L'événement pourrait devenir un rendez-vous annuel</p>	
<p><b>Table industrie sur la saisonnalité.</b></p> <p>NB : La priorité ira pour le secteur du pneu dû à l'obligation d'installer les pneus au 1er décembre 2019</p> <p><b>Mesures :</b> 39 <b>CPMT :</b> 1.1.2</p>	<p>ACVLO ACVRQ AIA ARPAC ASPMQ CCAQ CAA-Québec Canadian Tire SNEG-CSD CPCPA</p>	<p><b>Mandat :</b> Identifier les besoins de main-d'œuvre saisonnière et identifier des pistes de solutions pour résorber la situation.</p> <p><b>Objectifs :</b> Identifier et documenter les enjeux du travail saisonnier et voir si le besoin est commun à tous les sous-secteurs de l'industrie. Faire des alliances avec d'autres industries. Utiliser les travailleurs étrangers qui viennent déjà prêter main-forte dans d'autres secteurs d'activités.</p>	<p>À préciser</p>		

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

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

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

Activités <sup>1</sup> ou métiers <sup>2</sup>	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (Incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)		Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrite R – N - P <sup>3</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
<p>Service d'accompagnement RCMO</p> <p>Mesures : 31 CPMT : 3.1.7</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> <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>	<p>Première année d'un projet échelonné sur deux ans</p> <p>Augmenter le nombre de certifications des travailleurs par la RCMO</p> <p><b>Prévision pour la première année :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller en vente d'automobiles : 5 certifications</li> <li>• Démonteur de véhicules : 15 certifications</li> <li>• Technicien de véhicules récréatifs : 15 certifications</li> <li>• Technicien de véhicules de loisirs: 7 certifications</li> </ul>			<p>FDRCMO</p> <p>212 047 \$</p>		<p>CCAQ AMVOQ ARPAC ACVRQ ACVLO</p>			

<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 (Incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)		Budget  (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrire R - N - P <sup>3</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>	Nombre (si applicable)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
<b>Promotion des normes</b>  <b>Mesures : 34-45</b> <b>CPMT :</b> <b>3.1.7</b> <b>3.2.2</b>	<p>Première année d'un projet échelonné sur deux ans</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"> <li>• Soutenir les partenaires dans la promotion des normes;</li> <li>• Uniformiser l'information sur les normes professionnelles</li> <li>• Que le CSMO-Auto soit le point de convergence entre les clientèles et les organismes;</li> <li>• Assurer la transmission de l'information en entreprise;</li> <li>• Collaborer avec le réseau d'Emploi-Québec à la réalisation de PAMT.</li> </ul>	<p>Organiser et réaliser 10 sessions d'information régionalisées, soit en présence, soit à distance.</p> <p>Augmenter la certification des participants inscrits dans un PAMT de 20%. Donc, de passer de 50% à 70% le nombre de travailleurs qui termineront leur PAMT jusqu'à la fin.</p> <p>NB : les nombreuses communications du CSMO avec le réseau ont permis de constater qu'il y a un réel défi pour les CLE de signer des ententes de PAMT avec les entreprises du secteur.</p>			FDRCMO 97 557,00 \$			CLE CarrXpert CCAQ CCPQ AMVOQ ARPAC ACVRQ ACVLO		

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

Métiers ou activités	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (Incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si pertinent)		Budget  (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si obtenu)	État de réalisation Inscrire R – N – P <sup>1</sup>	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants					Entreprises	Participants
<p>Élaboration d'une formation numérique de la compétence 4 de la norme professionnelle de démonteur de véhicules routiers (projet pilote)</p> <p>Mesures : 41 CPMT : 3.1.7</p>	<p>Développer une formation numérique adaptée à la clientèle, afin de soutenir la norme professionnelle de démonteur et de transformer les outils papier de la norme en mode numérique.</p> <p>La formation s'offrira dans le cadre du PAMT et de la RCMO.</p>	<p>Première année d'un projet échelonné sur deux ans.</p> <p>Prendre la compétence 4 de la norme professionnelle pour la transformer en formation en ligne.</p> <p>Élaboration du pilote d'un élément de compétence Analyse techno et macrodesign Élaboration Pilote de la compétence 4</p>			<p>FDRCMO</p> <p>124 000\$</p>		<p>ARPAC</p> <p>Auto-Prévention</p> <p>Comité de travail</p>			

<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, M ou P <sup>1</sup>	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux <sup>2</sup> ainsi que les échéanciers prévus)	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N - P <sup>3</sup>	Travaux réalisés (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>4</sup>
<p>Révision de la formation conseil@uto intégrée à la norme professionnelle de Conseiller en vente d'automobiles</p> <p>Mesures : 34-41 CPMT : 3.1.7</p>		<p>Rédaction et dépôt d'une demande de subvention pour réaliser le projet d'ici mars 2019.</p> <p>En fonction de l'acceptation de la demande de subvention, les étapes suivantes seront réalisées :</p> <p>Actualiser la formation en ligne aux nouvelles normes technologiques et faire la mise à jour du contenu de la loi et responsabilités qui ont changés depuis la conception de la formation en 2009.</p> <p>NB : Le CSMO-Auto a obtenu des prix avec cette formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Office québécois de la langue française- Le mérite du français dans les technologies de l'information- multimédia interactif- apprentissage en ligne</li> <li>• Le réseau des TI du Québec- OCTAS- apprentissage en ligne et gestion des connaissances</li> </ul>	<p>FDRCMO</p> <p>100 000 \$</p>			<p>AMVOQ CCAQ</p>

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

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

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

<sup>4</sup> Exemples de collaborations : experts de métiers, entreprises, syndicats, 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 Inscrire R - N - P1	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Développement de programme <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Formation I-CAR en français</b> Mesures : 34-45 CPMT : 3.2.2	Promouvoir et diffuser les formations I-CAR en français dans le secteur de la carrosserie au Québec.	500 carrossiers formés			Autofinancement				AIA-Canada CCAQ CCPQ CPCPA		
<b>Traduction de formation I-CAR</b> Mesures : 34-45 CPMT : 3.2.2	Le CSMO est en attente d'une confirmation de l'AIA-Canada pour la traduction de nouvelles formations	116 cours à traduire			Demande à transmettre au FDRCMO AIA-Canada investit 350 000\$ 1 000 000 \$ au total				AIA-Canada Comité I-CAR Québec		
<b>Diffusion de la formation conseil@uto</b> Mesures : 34-45 CPMT : 3.2.2	Cette formation est obligatoire dans le PAMT de la norme de conseiller en vente d'automobiles.  Elle s'offre aussi dans le programme de DEP en vente au CFP de l'école de l'informatique, du commerce et de l'administration de Montréal (ÉMICA) et à titre de formation continue pour les entreprises.	S'assurer que les participants au PAMT suivent la formation.  Augmenter de 20% le nombre de certifications, par rapport à l'objectif de la promotion des normes.  20 élèves			Autofinancement				AMVOQ CCAQ ÉMICA CLE		

<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 (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 <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Formation commis aux pièces région de l'Abitibi</b>  NB : Il est à noter que le projet n'a pas encore débuté suite au décès de l'enseignant. Le CFP cherche un nouveau formateur.  <b>Mesures : 31</b> <b>CPMT : 3.2.1</b>	Projet échelonné sur deux ans  Lorsqu'un nouveau formateur sera trouvé, le projet vise à offrir la formation de commis aux pièces dans la région de l'Abitibi (programme coude)  Cette formation, d'une durée de 1 095 heures, sera dispensée sur 300 heures en établissement scolaire et sur 795 heures directement en milieu de travail dans un contexte de production.	Au terme de la formation, les travailleurs auront acquis 20 compétences. Nous ne pouvons pas encore dire combien de travailleurs seront formés cette année dû à la situation.  Le nombre de participants : 6			FDRCMO  115 007,00 \$			Direction régionale de l'Abitibi  Centre de formation professionnelle Lac-Abitibi			
<b>Reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le métier de carrossier</b>  <b>Mesures : 34</b> <b>CPMT :</b> <b>3.1.7</b> <b>3.2.2</b>	Première année d'un projet échelonné sur deux ans.  Le projet vise à établir un processus de RAC pour permettre aux carrossiers en emploi d'obtenir leur DEP.  Accompagner les carrossiers en développant la formation manquante, ainsi que des guides de suivi des apprentissages.	Développement de contenus de formation spécifiques : 1re année, 7 compétences au total.  Objectif année 2019-2020 : 100 participants  NB : en fonction de la réponse du FDRCMO.			FDRCMO  407 740 \$			CCAQ CCPO 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			



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 <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Modèle de transfert des connaissances</b>	<p>Le CSMO-Auto est en réflexion sur les stratégies à mettre en place pour faire le transfert des savoirs.</p> <p>L'objectif est de 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.</p>	Créer du matériel de formation pour documenter les savoirs et faciliter le transfert des connaissances en milieu de travail.			À préciser				À définir		
<b>Suivi des projets de stages accrus en entreprise</b>  <b>Mesures : 31</b> <b>CPMT :</b> <b>3.2.3</b> <b>3.1.4</b>	<p>Le CSMO-Auto veut documenter les projets qui se font dans le cadre des stages accrus financés par la CPMT afin d'identifier les bonnes pratiques.</p> <p>Un projet est en construction en collaboration avec l'association québécoise d'alternance travail étude (AQAET)</p>	Identifier les bonnes pratiques et émettre des recommandations afin d'améliorer les stages en entreprise tant du côté des CFP que de celui des entreprises			À déterminer Financement souhaité par le MÉES et pas la CPMT				Multisectoriel (les CSMO ou les entreprises ont fait de l'ATE accru) L'association québécoise d'alternance étude travail (AQAET), les CPA, la CCAQ, CCPO, Canadian Tire		

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 <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Projet d'envergure OMÉGA</b>  Mesures : 41 CPMT : 2.2.2	<p>Le projet est en traitement aux Projets économiques d'envergure et Projets majeurs Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>Le projet s'adresse aux personnes ayant des compétences de littératie et de numératie de niveau 2, ce qui représente le tiers des Québécois de 16 à 65 ans.</p> <p>Le but du projet est de créer un ENA (environnement numérique d'apprentissage de style « jeu sérieux » dynamique, rassurant et engageant afin que les personnes ayant des compétences de base de niveau 2 amorcent un processus d'amélioration de leurs compétences en littératie et en numératie et enrichissent leurs compétences interculturelles</p>	<p>Projet d'une durée de deux ans</p> <p>Développement de l'ENA. (Même principe que le développement de la formation).</p> <p><b>Première année (2019):</b>            -Faire l'analyse et le macrodesign            -Pilote            -Création Épisode 2</p>			Direction Projets économiques d'envergure et Projets majeurs  1 065 250,29 \$			Multisectoriel (CSMO)  Édugénie			
<b>Compétences de bases</b>	<p>Projet en développement. L'objectif est de mettre en place un projet qui favorise le développement des compétences de bases des travailleurs</p>	<p>Faire un diagnostic des enjeux de littératie et de numératie. (Compétences de bases)</p>			À déterminer			À déterminer			

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 <sup>2</sup>	Collaborations <sup>3</sup>	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants						Entreprises	Participants
<b>Développer une formation pour les représentants de véhicules récréatifs et de véhicules de loisirs.</b> Mesures : 31 CPMT : 3.2.2 3.1.7	<p>Selon les résultats de l'analyse de besoin de formation.</p> <p>Élaborer une formation pour développer les compétences des représentants en ventes de véhicules récréatifs et de véhicules de loisirs.</p>	<p>Avoir une formation pour les représentants aux ventes des deux sous-secteurs.</p>			À déterminer			ACVLO ACVRO			
<b>Projet de stages accrus en vente de pièces et d'accessoires pour les secteurs des véhicules récréatifs et des véhicules de loisir.</b> Mesures : 31 - 45 CPMT : 3.1.4 3.1.2	<p>Projet en développement</p> <p>Offrir le DEP en ATE.</p> <p>Le programme est d'une durée de 825 heures en classe et 270 heures en entreprise, incluant 3 périodes de stage de 3 semaines.</p>	<p>Projet d'une durée de 2 ans</p> <p>Constituer 4 classes de 15 candidats.</p>			À déterminer			ACVLO ACVRO Services aux entreprises du CFP de Magog.			
<b>Offre de formation, technicien en esthétique automobile</b> Mesures : 31-45 CPMT : 3.1.4 3.1.2	<p>Projet en développement</p> <p>Offrir de la formation en esthétique automobile aux candidats.</p> <p>Le programme est d'une durée de 540 heures, incluant 2 semaines de stage qui seront réparties sur 18 semaines à 30 heures par semaine.</p>	<p>Former 10 candidats</p>			À déterminer			CS des Patriotes Emploi Québec			

**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	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<p>Sommet RH 5<sup>ème</sup> édition</p> <p>Mesures : 4 CPMT : 3.2.2</p>	<p>Tenir un événement sur la gestion des ressources humaines dans l'industrie des services automobiles. (Sommet Solutions RH).</p> <p>Le CSMO-Auto a un partenariat avec Rousseau Communication pour l'organisation de cet événement.</p>	<p>Définir le contenu du sommet RH (thèmes, conférenciers, ateliers...).</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 projet FARR.</p>	<p>Fonctionnement du CSMO</p>			<p>Rousseau communications</p>	
<p>Promotion du manuel de l'employé</p>	<p>Le manuel de l'employé est un outil interactif qui aide les employeurs de l'industrie à produire leur propre manuel comprenant leurs politiques internes.</p>	<p>Vendre 20 manuels</p>	<p>Autofinancement</p>			<p>ACVLO ACVRQ AIA AMVOQ ARPAC ASPMQ CCAQ CCPQ CAA-Québec Canadian Tire</p>	
<p>Projet spécifique à la clientèle femme (Mentorat-Réseautage-femmes)</p> <p>Mesures : 4 - 22 CPMT : 2.1.3</p>	<p>Créer un réseau de femmes (travailleuses) par le biais de 2 activités et leur offrir l'accès à la plateforme de mentorat numérique (ÉLO).</p>	<p>2 activités de réseautage – une à l'automne et une au printemps</p> <p>Donner accès à une plateforme de mentorat aux travailleuses de l'industrie</p>	<p>2 000\$ fonctionnement du CSMO</p>			<p>Secrétariat à la condition féminine du Québec (SCF) Comité consultatif femmes</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.

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	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>Projet spécifique à la clientèle des personnes immigrantes (Intégration-Accompagnement-PI)</b>  <b>Mesures : 10 -13</b> <b>CPMT :</b> 3.3.1 3.3.2 3.3.3	Le projet vise l'intégration et l'accompagnement en milieu de travail de personnes immigrantes sans formation reconnue par le secteur.	Intégration de personnes immigrantes en milieu de travail.  Collaboration avec le comité consultatif de personnes immigrantes (CCPI)  Accompagnement en milieu de travail par une ressource spécialisée auprès des PI et des employeurs.	À déterminer			Comité consultatif des personnes immigrantes (CCPI) et leur réseau.  Associations et CPA	
<b>Projet sur la saisonnalité dans le sous-secteur du pneu</b>  <b>Mesures : 39</b> <b>CPMT :</b> 1.1.2 2.1.3	Le secteur automobile est frappé de plein fouet par le manque de main-d'œuvre en période de pointe dans le secteur du pneu. Des stratégies doivent être envisagées pour répondre à ces besoins ponctuels d'installateurs de pneus.	Un projet va se préciser en cours d'année selon les résultats du diagnostic réalisé dans le sous-secteur du pneu.  L'objectif sera d'identifier des bassins de main-d'œuvre pouvant répondre de façon ponctuelle aux besoins des entreprises d'ajouter des ressources en période de pointe.  Envisager des possibilités de maillage avec d'autres secteurs d'activité : par exemple le tourisme, l'agriculture, etc.	À déterminer			ASPMO AIA CCAQ CAA-Québec Canadian-Tire CPCPA	
<b>Accueil, intégration et maintien de la main-d'œuvre en milieu de travail (AIMT)</b>  <b>CPMT : 2.1.3</b>	Le CSMO-Auto veut élaborer un projet visant à lever les obstacles à l'AIMT pour diminuer le taux de roulement dans les entreprises de l'industrie.	Un projet va se préciser en cours d'année.	À déterminer			À déterminer Pourrait être multisectoriel	

**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 <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
Stratégie Web marketing	<p>Mise en œuvre du plan de web marketing</p> <p>Maximiser les plates formes WEB pour diffuser l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Site Internet;</li> <li>• Facebook;</li> <li>• YouTube;</li> <li>• LinkedIn</li> </ul>	<p><b>Site Internet :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajouter 5 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 60% à 50%)</li> <li>• Augmentation de visites sur le site Web (plus de 15 000 visites par année)</li> </ul> <p><b>Facebook :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 abonnés de plus par année</li> <li>• Augmenter à 3 % la source « médias sociaux » comme source vers notre site Internet (Résultats Google Analytics)</li> </ul> <p><b>YouTube :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre une moyenne de 300 visionnements par vidéos</li> <li>• Grimper dans la popularité de vidéos du même sujet.</li> </ul> <p><b>LinkedIn :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre les 250 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><b>Infolettre :</b></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 30%</li> <li>• Augmenter la liste de diffusion de 5%</li> </ul>	Budget de fonctionnement du CSMO				

<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 (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – Pi	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<b>Promotion des métiers de l'industrie des services automobiles</b>  <b>Mesures :</b> 4-5-9 CPMT : 2 2.2 2.2.1	Développer des outils de choix de carrière pour les clientèles ciblées  Valoriser la formation initiale auprès des entreprises de l'industrie Rejoindre différentes clientèles : étudiants, conseillers en orientation et en information scolaire, travailleurs en réorientation, clientèles particulières (femmes, personnes immigrantes, décrocheurs)	5 activités (journées carrières, visites d'écoles, salons et foires de formation et de l'emploi.  Couvrir au moins 5 régions du Québec	Budget de fonctionnement CSMO et FARR			Associations de l'Industrie	
<b>FARR : Stratégie d'attraction pour l'industrie des services automobiles</b>  <b>Mesures :</b> 4-5-9 CPMT : 2 2.2 2.2.1	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			Associations de l'Industrie	
<b>FARR</b> (Fonds d'attraction et de rétention de la relève)  <b>Mesures :</b> 4-5-9 CPMT : 2 2.2 2.2.1	Projet sur deux ans.  Structurer FARR pour permettre le financement de stratégies d'attraction et de fidélisation de la main-d'œuvre dans l'industrie.	Dans l'année 2019-2020, créer et développer un partenariat financier (objectif 200 000\$)  Créer un groupe d'ambassadeurs de l'industrie (objectif 11 à 15 ambassadeurs)  Créer une campagne promotionnelle de l'ensemble de l'industrie et des métiers pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre.	Autofinancement			Associations de l'Industrie	

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 – Pi	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<p>-À Confirmer-</p> <p>Événement de mobilisation et de sensibilisation en collaboration avec Pur Nat- organisme à vocation environnementale</p> <p>Mesures : 4</p>	<p>Organiser un événement pour mobiliser les différents partenaires de l'industrie autour de la cause de l'environnement et de la relève et permettant de faire rayonner l'industrie.</p> <p>Le projet vise à amasser de l'argent dans le cadre du mandat FARR qui est de collaborer à la levée de Fonds pour favoriser l'Attraction et la Rétention de la Relève dans l'industrie. Pour ce faire, le CSMO-Auto s'est associé à une cause environnementale en collaboration avec l'organisme Pur Nat.</p>	<p>Créer un comité de projet constitué de différents partenaires de l'industrie (objectifs 10 à 15 partenaires)</p> <p>Créer une campagne de financement auprès des partenaires de l'industrie pour la réalisation de l'événement (objectif 125 000 \$ : 101 000\$ pour la réalisation du projet global et 24 000\$ pour le projet FARR)</p> <p>Attirer environ 100 bénévoles de l'industrie pour participer à cet événement.</p>	Autofinancement			Associations de l'Industrie  Pur- Nat	
<p>Étude des personnes immigrantes dans l'industrie</p> <p>Mesures : 2 - 5- 10 - 13 CPMT : 3.3.1 3.3.2 2.1.3</p>	<p>Le projet se terminera en juin 2019.</p> <p>Le projet vise principalement à connaître le bassin de main-d'œuvre immigrante dans le secteur des services automobiles par région et par sous-secteurs, pour identifier les besoins et les obstacles des employeurs en ce qui a trait au recrutement, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi de la main-d'œuvre immigrante.</p> <p>Il sert également à répertorier les pratiques de gestion des ressources humaines favorables à la mixité et à nommer les besoins et obstacles des immigrants à leur intégration en emploi.</p>	<p>Les étapes de réalisation sont :</p> <p>2 groupes d'immigrants non en emploi</p> <p>Étude sera réalisée et livrée juin 2019.</p>	DDCIS  29 393,16 \$			Membres du CA  Comité consultatif personnes immigrantes  CPA Associations de l'industrie  École de l'équipement motorisée de Montréal (EMEMMM)  Stagiaire du HEC en maîtrise RH	



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 – Pi	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<p>Étude des femmes dans l'industrie</p> <p>Mesures : 4 -22 CPMT : 2.1.3</p>	<p>Faire une étude pour connaître les besoins et obstacles des travailleuses concernant la conciliation travail-famille et les conditions de travail ainsi que les obstacles et besoins des employeurs concernant la mise en place de conditions et de mesures favorables au maintien des effectifs dans le secteur des services automobiles.</p> <p>Le projet sert à documenter aussi de façon statistique, le volet femme pour éventuellement créer les outils nécessaires aux gestionnaires afin de leur donner les moyens simples et efficaces d'élargir le bassin de recrutement, de pourvoir leurs postes et de favoriser le maintien en emploi pour diminuer le taux de roulement des effectifs.</p>	<p>Les étapes de réalisation sont :</p> <p>1 sondage employeurs 1 sondage travailleurs et travailleuses 24 employeurs en entrevue téléphonique (en deuxième temps à venir)</p> <p>L'étude sera réalisée et livrée en juin 2019.</p>	<p>DDCIS</p> <p>29 939,16 \$</p>			<p>Comité consultatif femmes</p> <p>CPA</p> <p>Associations de l'industrie</p> <p>Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)</p> <p>Travailleurs et employeurs pour les groupes témoins</p>	
<p>Documenter l'information sur le marché du travail (IMT)</p> <p>Mesures : 2 - 5 CPMT : 1.1.1 1.1.2 2.1.2</p>	<p>Le CSMO-Auto voudrait faire davantage de recherche pour obtenir plus d'information sur le marché du travail.</p> <p>Un plan stratégique sera élaboré pour répondre à ce besoin.</p>	<p>Plan d'action stratégique sur la production de l'IMT dans l'industrie des services automobiles.</p>	<p>À déterminer</p>				

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – Pi	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<p>Étude d'impact du numérique sur le développement des compétences de la main-d'œuvre</p> <p>Mesures : 41 CPMT : 1.2.1 1.3.1 3.1</p>	<p>Première année d'un projet qui s'échelonne sur une période de deux ans qui vise à comprendre l'impact de la révolution numérique sur l'industrie des services automobiles et, plus particulièrement, sur les compétences et les défis pour la formation de la main-d'œuvre.</p> <p>Documenter les transformations technologiques du secteur et notamment les modifications des modèles d'affaires et des systèmes de gestion de ressources humaines dans les entreprises et les sous-secteurs;</p>	<p>Dans l'année 2019-2020, le projet sera dans la Phase I et, selon l'avancement des travaux, la phase 2 pourrait être amorcée.</p> <p>La phase 1- permettra de réaliser une étude approfondie de l'impact du numérique sur les entreprises du secteur au Québec (activité 1 : série d'entretiens), tant auprès des entreprises de vente et conseil qu'auprès de l'après-marché, et permettra d'amorcer les études de cas exploratoires auprès des autres acteurs (activités 1-2 et 4: études de cas).</p>	<p>Projet financé par les projets d'envergures</p> <p>Direction régionale de la Montérégie CLE du Haut-Richelieu 299 552\$</p> <p>Investissement de 5 000 \$ CSD</p>			<p>Comité de suivi CRIMT CLE Haut-Richelieu CRC CPCPA CCAQ CSD AIA ACVLD Employeurs du réseau</p>	
<p>Analyse de profession et profil de compétence pour le métier d'estimateur de dommages</p> <p>Mesures : 5 CPMT : 1.1.2 2.1.3 3.</p>	<p>Dépôt d'une demande de subvention pour réaliser une analyse de profession et un profil de compétence pour le métier d'estimateur de dommages.</p>	<p>Analyse de profession et profil de compétence du métier d'estimateur de dommage.</p>	<p>FDRCMO</p> <p>48 000 \$</p>			<p>CarrExpert CCAQ CCPQ Fix Auto ProColor Car Star GAA LKQ</p>	

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – Pi	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<p>Analyse de profession-compétence de réparation de véhicule électrique</p> <p>Mesures : 5 CPMT : 1.1.2 2.1.3 3.2</p>	<p>Faire l'analyse de la profession pour les métiers de mécanique automobile, mécanique de véhicules lourds et de carrosserie pour la réparation des véhicules électriques.</p>	<p>Avoir une analyse de profession pour identifier les tâches associées à la réparation des véhicules électriques.</p> <p>Développer la compétence en réparation de véhicules électriques des mécaniciens et des carrossiers.</p> <p>Intégrer cette compétence au régime de qualification.</p> <p>Former les travailleurs.</p>	<p>DDCIS 30 000\$</p>			<p>CPA CAA-Québec Associations de l'industrie</p>	
<p>Analyse de besoins de formation métier de représentants aux ventes des secteurs récréatifs et des véhicules de loisirs</p> <p>Mesures : 5 CPMT : 1.1.2 2.1.3 3.2</p>	<p>Rédaction et dépôt d'une demande de subvention avant la fin de l'année financière 2018-2019 en vue de :</p> <p>Réaliser une analyse de besoin de formation pour développer une formation s'adressant aux représentants des deux secteurs.</p>	<p>Suite à l'acceptation de la demande de subvention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Avoir une analyse de besoin de formation.</li> </ul> <p>En fonction des résultats obtenus, développer une formation.</p>	<p>DDCIS 30 000\$</p>			<p>ACVLQ ACVRQ</p>	

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés	Budget (indiquer la source, l'état de la demande et le montant, si disponible)	État de réalisation Inscrire R – N – Pi	Résultats obtenus (et justification des écarts, s'il y a lieu)	Collaborations <sup>2</sup>	Diffusion <sup>3</sup> (préciser)
<p>Diagnostic sous-sectoriel dans le secteur du véhicule lourd</p> <p>Mesures : 2-5 CPMT : 1.1.2 1.2.1</p>	<p>Produire un diagnostic du secteur des véhicules lourds en collaboration avec le CAMO-Route pour couvrir l'ensemble du secteur au Québec.</p>	<p>Diagnostic du secteur du véhicule lourd</p>	<p>DDCIS Montant à déterminer</p>			<p>AIA ARPAC CAMO-Route CPCPA CCAQ</p> <p>Autres partenaires à préciser.</p>	
<p>Diagnostic sous-sectoriel du pneu</p> <p>Mesures : 2-5 CPMT : 1.1.2 1.2.1</p>	<p>Réaliser un diagnostic sous sectoriel dans les entreprises d'installation de pneu permettant de mieux comprendre leur situation en périodes de pointe et d'évaluer les besoins d'embauche de travailleurs.</p>	<p>Obtenir un portrait des entreprises en période de pointe d'installation de pneu.</p> <p>Connaitre le nombre de travailleurs à embaucher pendant les périodes de pointes</p> <p>Identifier les tâches à effectuer et les compétences recherchées</p> <p>Identifier des secteurs d'activités avec lesquels des maillages de main-d'œuvre pourraient être faits.</p>	<p>DDCIS 35 000\$</p>			<p>AIA-Québec ASPMQ CCAQ Canadian Tire CAA-Québec CPCPA</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
<b>Partenaires sectoriels (grappes industrielles, créneaux ACCORD, autres structures sectorielles)</b>	
<b>Partenaires de l'éducation</b>	
<b>Partenaires gouvernementaux ou autres (excluant les organismes visés à l'annexe 2)</b>	

**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><b>Stratégie d'action 2.1 :</b> Mobiliser les réseaux autour de projets de concertation afin d'agir comme levier d'influence.</p> <p><b>Stratégie d'action 2.2 :</b> Bâtir des liens de communication forts entre les diverses instances partenariales du réseau.</p>
Principales actions visées	<p><b>Action 2.1.1 :</b> 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><b>Action 2.1.3 :</b> S'assurer d'une contribution efficace du réseau en réponse aux besoins des partenaires.</p> <p><b>Action 2.2.2 :</b> 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"> <li>• Détails sur l'activité;</li> <li>• Clientèle(s) desservie(s);</li> <li>• Région(s) desservie(s)</li> <li>• Durée de l'activité</li> </ul>	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'OEUVRE	L'EFFET DES MUTATIONS RAPIDES SUR LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE 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><b>Objectif stratégique 1 :</b> 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><b>Objectif stratégique 2 :</b> Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.</p> <p><b>Objectif stratégique 3 :</b> 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 <sup>1</sup>	<p><b>Action 1.1.2 :</b> Documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques.</p> <p><b>Action 1.2.1 :</b> Effectuer une veille pour identifier les compétences et les qualifications dont la main-d'œuvre québécoise aura besoin.</p> <p><b>Action 2.1.3 :</b> 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><b>Action 2.2.1 :</b> Réaliser des activités de promotion des métiers et des professions ayant de bonnes perspectives d'emploi sur les plans national et régional.</p> <p><b>Action 2.2.2 :</b> Diffuser les résultats de veille et d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétences.</p> <p><b>Action 3.1.1 :</b> Permettre, sous forme de projets-pilotes, l'accès à la formation professionnelle à temps partiel.</p> <p><b>Action 3.1.3 :</b> Faciliter le démarrage de formations de courte durée conduisant à une attestation d'études collégiales.</p> <p><b>Action 3.1.6 :</b> Intégrer les savoirs essentiels dans les métiers couverts par des normes professionnelles.</p> <p><b>Action 3.2.2 :</b> Soutenir la réponse aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences, notamment dans les petites entreprises.</p> <p><b>Action 3.2.4 :</b> Soutenir les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples.</p>	

<sup>1</sup> 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.



## Annexe 3 (suite)

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