

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE : des services automobiles

PLAN D'ACTION ANNUEL 2013-2014

1- Brève description du secteur

L'industrie des services automobiles est solidement implantée dans toutes les régions du Québec, et ce pour l'ensemble des sous-secteurs. Elle regroupe plus de 10 250 entreprises et 100 000 travailleurs qui se partagent l'entretien et la réparation de plus de 5 665 272 véhicules qui circulent sur les routes. Les sous-secteurs que l'on retrouve sont la mécanique d'automobile et de véhicules lourds; la carrosserie; la vente de pièces et d'accessoires automobiles; le recyclage de pièces; les véhicules de loisirs; les véhicules récréatifs ainsi que les services-conseils en équipement motorisé et en vente d'automobiles.

Le secteur automobile occupe une place prédominante dans l'économie québécoise. Il regroupe l'ensemble des activités de l'après-marché. Les sous-secteurs de l'industrie sont représentés par des 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.

Bien que les entreprises du secteur soient réparties partout au Québec, on dénote toutefois une plus grande concentration d'entreprises dans la grande région métropolitaine de Montréal comprenant Laval et Longueuil, dans celle de Québec et dans celle de la Montérégie qui en compte le plus grand nombre. Les entreprises de l'industrie sont des PME de petite taille; elles comptent en moyenne cinq employés et moins.

2- Principales problématiques de main-d'œuvre

L'adaptation aux nouvelles technologies

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 à la technologie hybride, à la télématique, aux systèmes Bluetooth et GPS ainsi qu'aux nouveaux alliages qui composent les pièces et les carrosseries.

S'ajoute au défi des technologies, celui de l'environnement. En effet, de nouvelles législations environnementales, fortement stimulées par une conscience sociale des plus aiguës, pressent les entreprises et les employés à adopter de nouvelles pratiques de travail. Le recyclage prend de l'essor, la récupération des pièces et des véhicules soumis à de nouveaux règlements amène à l'avant-scène, des métiers qui étaient méconnus. Que ce soit les métiers de démonteur, d'étiqueteur ou de commis à la cour, ils devront être réévalués et adaptés à ces nouveaux besoins.

Ajuster la formation initiale aux nouvelles réalités

L'apprentissage d'un métier passe d'abord par l'école et les entreprises de l'industrie en sont de plus en plus conscientes. Cependant, la formation initiale doit s'adapter aux changements presque aussi rapidement que doit le faire l'industrie. D'où la pertinence d'établir un partenariat qui assurera un rapprochement entre le milieu du travail et celui de l'éducation. L'objectif sera de faciliter l'apprentissage en milieu de travail et d'assurer une meilleure intégration au marché du travail post formation. L'adéquation des

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

programmes de formation initiale aux besoins réels de l'industrie représente tout un défi. Le CSMO-Auto et le ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS) collaborent activement à tous les travaux qui visent l'optimisation des programmes de formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Attirer la main-d'œuvre

L'industrie des services automobiles multiplie les efforts pour attirer des candidats dans les programmes de formation professionnelle. Le problème ne réside pas dans le pouvoir attractif du secteur, mais bien dans la capacité d'intéresser les candidats qui ont véritablement le potentiel d'exercer un métier dans l'industrie. Le défi est donc de leur démontrer la place déterminante des nouvelles technologies dans le travail quotidien des professionnels de l'automobile.

Certains préjugés tenaces à l'égard des centres de formation professionnelle (CFP) et des DEP persistent toujours. Les employeurs ne voient pas toujours d'un bon œil la formation parce qu'ils la croient désuète ou qu'elle ne représente pas la réalité du milieu de travail. Il est donc impératif de combattre ces préjugés et de sensibiliser les employeurs à la qualité de la formation offerte à la relève et à la crédibilité des CFP. L'objectif étant qu'ils emploient des travailleurs ayant un DEP.

Fidéliser la main-d'œuvre

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. Fidéliser suppose intéresser, mobiliser, respecter et faire confiance à ses employés. 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.

L'accès à la formation continue

L'accès à de la formation continue est au cœur des préoccupations des travailleurs de l'industrie. En fait, la culture de formation dans les entreprises repose sur les épaules d'un seul employé, celui qui est perçu comme étant le meilleur. Cette stratégie implique que c'est cet employé qui transfère son nouveau savoir à ses collègues. En pratique, cette façon de faire n'est pas des plus efficaces, bien souvent les employés se plaignent que leur propre besoin d'apprentissage n'est pas comblé. Sur le plan de l'organisation du travail, les employeurs ne veulent ou ne peuvent pas envoyer en formation plusieurs employés à la fois, la productivité de l'atelier en serait affectée. Cependant, considérant tous les changements technologiques actuels et à venir, il faudra rectifier cette situation. Il devient risqué de former qu'une seule ressource puisqu'en l'absence de cette personne, il est difficile, voire impossible, d'assurer le service d'entretien et de réparation. Le défi est donc de sensibiliser les employeurs et les employés à l'importance d'investir dans la formation pour fidéliser leurs employés et pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Accroître le développement et le transfert des connaissances

La structure des entreprises de l'industrie des services automobiles est foncièrement basée sur le compagnonnage comme moyen privilégié de transfert des connaissances. Cette stratégie a fait son chemin et facilite grandement l'apprentissage et la mise en pratique des tâches liées aux opérations des travailleurs de métier. L'industrie étant en manque de compagnons, de nouvelles stratégies devront être envisagées pour assurer le transfert des savoirs en entreprise. Les partenaires désirent initier des projets misant sur le mentorat pour assurer un suivi aux travailleurs et pour les aider à cheminer dans le développement de leurs compétences. Il est impératif qu'un processus d'encadrement

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

du transfert des compétences soit mis en place pour guider les compagnons, mentors et « coach » sur les façons de faire les plus porteuses et sur l'opérationnalité du transfert au quotidien. D'autant plus que la main-d'œuvre qualifiée se raréfie et que ce n'est qu'à travers elle, que la rétention du savoir en entreprise peut se concrétiser.

3- Une brève analyse des tendances au sein du secteur

Stabilisation et rentabilité chez les constructeurs

Les sondages réalisés auprès des consommateurs par diverses organisations démontrent que les consommateurs québécois prévoient changer ou acheter un véhicule au cours de la prochaine année. Malgré les aléas qu'on connaît les constructeurs automobiles, l'on constate que les voitures américaines reprennent du galon. Seul le constructeur Toyota connaît un léger recul en grande partie occasionné par les rappels de véhicules sur plusieurs de leurs modèles. Au cours des cinq prochaines années, les experts prédisent donc le retour à la stabilité et à la rentabilité. Compte tenu de l'état de l'économie mondiale actuelle et de la fragilité des marchés, il est à prévoir des fusions d'entreprises et de nouveaux partenariats d'affaires.

La technologie verte

L'investissement en technologie devrait augmenter pour développer de nouveaux modèles répondant aux besoins des consommateurs en matière environnementale avec des véhicules plus écologiques tels que les hybrides et les véhicules électriques. Les véhicules hybrides de petite taille séduisent d'ailleurs de plus en plus les Québécois. La tendance amorcée depuis un certain temps déjà par les différents paliers de gouvernement pour inciter les consommateurs à acheter des véhicules moins énergivores devrait se poursuivre au cours des prochaines années. En effet, des mesures mises de l'avant tel le remboursement de la TVQ lors de l'achat d'un véhicule hybride ou une ristourne à l'achat d'un véhicule à consommation réduite d'essence ont eu un impact positif sur le comportement d'achat des consommateurs.

Prix de l'essence

Le prix élevé de l'essence n'a pas dissuadé les consommateurs à l'achat ou à la location d'un véhicule automobile, il a seulement eu un impact sur la fréquence d'utilisation et sur l'utilisation des transports en commun. Cette tendance devrait s'exacerber à moyen et long terme, entre autres, par les incitatifs des municipalités à favoriser le transport en commun pour les déplacements. L'étalement urbain apporte des problèmes de congestion importants et de pollution qui incitent les banlieusards à laisser leur véhicule à la maison ou dans les aires de stationnement incitatif. Autrement dit, l'achat de véhicule ne diminuera pas, mais son utilisation sera réduite. La culture des Québécois fait en sorte qu'ils sont particulièrement attachés à leur véhicule.

4- Les défis et les enjeux liés aux priorités du comité

Lors de la planification stratégique triennale du CSMO, les partenaires ont identifié cinq priorités d'actions qui leur semblaient les plus cruciales : soutenir le mentorat en entreprise, intégrer l'employé, favoriser l'apprentissage en milieu de travail, soutenir le transfert des connaissances en entreprise et rapprocher l'entreprise et le milieu de l'éducation. Ces actions sont larges et ont besoin d'être éclatées en projets. Ces priorités des partenaires apportent des défis et des enjeux auxquels le CSMO-Auto doit s'attaquer. Le CSMO s'est assuré au fil des années d'avoir au conseil d'administration l'ensemble des sous-secteurs de l'industrie à travers les associations patronales et syndicales existantes. Maintenant que ce défi a été réalisé, il faut à présent maintenir cette participation pour favoriser la circulation de l'information et la synergie entre les partenaires.

Mobiliser les partenaires autour d'objectifs communs

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Pour répondre aux besoins de l'industrie, le CSMO doit d'abord mobiliser ses partenaires autour d'objectifs communs. Il faut maintenir la synergie créée lors des orientations triennales pour impliquer davantage les partenaires dans l'élaboration, le développement et dans le déploiement des projets. Les associations collaborent déjà de très près avec le CSMO, mais restent maintenant les entreprises et les travailleurs qu'il faut ajouter à cette mobilisation dans l'implantation des projets et dans l'utilisation des outils développer pour eux.

Créer des partenariats

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 projet 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 initier de nouvelles stratégies pour assurer la présence des partenaires au sein des groupes de travail.

Comité de travail sur la formation continue

L'enjeu de la formation étant crucial dans l'industrie des services automobiles, le CSMO et les comités paritaires de l'automobile ont signé une entente sur le développement et la diffusion de la formation continue dans l'industrie. Le défi étant d'offrir des programmes de formation uniformes partout au Québec. Cette alliance doit relever le défi de la mise en commun des ressources et d'apporter concrètement sur le terrain des programmes de formation adaptés aux besoins des entreprises et des travailleurs pour l'ensemble des sous-secteurs.

Table de travail industrie-école

La formation initiale est essentielle aux entreprises de l'industrie des services automobiles. Dans le même ordre d'idée, le milieu de l'éducation a besoin des entreprises pour mettre à jour les programmes de formation et pour faciliter l'accès à des stages pour leurs étudiants. Le MELS doit fréquemment recourir à l'industrie pour réviser, adapter et développer les contenus de formation. Une collaboration plus étroite entre les CFP et les entreprises doit être établie pour promouvoir et attirer de la relève, pour assurer l'apprentissage en milieu de travail et pour aider au perfectionnement des enseignants. Devant l'étendue des besoins et par souci d'efficacité, le CSMO collabore étroitement avec le MELS à une veille des programmes de formation. Le défi est dans la capacité de répondre concrètement et rapidement aux besoins de l'industrie. Le CSMO devra structurer davantage ce partenariat et identifier des mécanismes de fonctionnement pouvant améliorer le travail de tous les intervenants.

2013-2014 une année de consultation

Le CSMO-Auto entreprendra son quatrième exercice de planification stratégique triennale. En effet, 2012-2013 marquait la fin de l'exercice précédent et la réalisation de l'ensemble des projets liés au plan d'action. Le plan d'action triennale ayant été réalisé, le plan d'action annuel 2013-2014 est composé des projets qui sont encore en développement ou en déploiement. De nouveaux projets s'intégreront au plan d'action à la demande de partenaires et seront réalisés au cours de l'année. La planification stratégique aura lieu le 5 juin 2013 et ciblera de nouveaux enjeux, à l'issue de cet exercice, certains projets seront à prévoir au plan d'action actuel.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

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	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)	Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)	Budget (optionnel)
Code SCIAN 44122 Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ)	Conseil d'administration Comité d'orientation de la Norme véhicules de loisirs Comité communication et promotion	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 44121 / Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ)	Conseil d'administration Comité d'orientation de la Norme Comité communication et promotion	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 44131 / Association des industries de l'automobile du Canada Division Québec (AIA)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de suivi Traduction des projets de formation pour les carrossiers en emploi Diffusion de la formation conseillers techniques	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 44112 / Association des marchands de véhicules d'occasion du Québec (AMVOQ)	Conseil d'administration Comité d'orientation de la norme de conseiller en vente	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 41531 / Association des recycleurs de pièces d'autos et de camions du Québec (ARPAC)	Conseil d'administration Table sous-sectorielle en recyclage Comité de communication et de promotion Comité de formation	Adéquat	À maintenir	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)	Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)	Budget (optionnel)
Code SCIAN 81119 / Association des services de l'automobile du Québec (ASA)	Conseil d'administration	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 44132 / Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ)	Conseil d'administration Comité de suivi formation conseiller technique	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 44111 /Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'orientation de la norme de conseiller en vente Comité de suivi formation e-learning Conseil@uto Comité de suivi formation conseiller technique Comité d'expert formation conseil@uto Comité de communication et de promotion Table sous sectorielle de véhicules lourds	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 81112 /Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de suivi formation conseiller technique Comité de communication et de promotion	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN / CAA-Québec	Conseil d'administration	Adéquat	À maintenir	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)	Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)	Budget (optionnel)
Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)	Conseil d'administration Comité exécutif	Adéquat	À maintenir	
Fédération de l'industrie de la Métallurgie (FIM - CSN)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de sélection	Adéquat	À maintenir	
Les travailleurs canadiens de l'automobile (TCA-Québec /FTQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de sélection	Adéquat	À maintenir	
Conseil provincial des comités paritaires de l'automobile (CPCPA)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de suivi formation conseiller technique Comité de formation continue CPCPA/CSMO Table sous sectorielle de véhicules lourds Table sous sectorielle de recycleur	Adéquat	À maintenir	
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Conseil d'administration Comité d'orientation norme technicien véhicules de loisirs Table sous sectorielle de véhicules lourds Table sous sectorielle de recyclage	Adéquat	À maintenir	
Ministère du Travail	Conseil d'administration Comité de travail	Adéquat	À maintenir	
Représentation, conférences et interventions		Adéquat	À maintenir	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Orientation 2 :

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

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Comité de formation CPCPA et CSMO	<p>Mandat : Identifier les besoins de formation à développer et à diffuser</p> <p>Objectifs : Rendre disponibles les formations développées par le CPCPA et le CSMO partout au Québec Uniformiser les programmes de formation à l'ensemble du Québec</p>	2 fois/an	À maintenir	t
Comité de suivi de la formation continue	<p>Mandat : Valider les formations développées</p> <p>Objectif : Diffuser les programmes de formation</p>	2 fois/an	À maintenir	
Tenir la table dans le secteur du véhicule lourd routier	<p>Mandat : Favoriser les échanges entre les entreprises et les CFP</p> <p>Objectifs: Mise en œuvre d'un plan d'action Définir les paramètres de fonctionnement de la table</p>	2 fois/an	À maintenir	Fonctionnement CPCA Camo-route
Sous-comités : Formation continue	<p>Mandat : Cibler les besoins de formation dans les entreprises</p> <p>Objectif : Répondre aux besoins de formation dans les entreprises</p>	2 fois/an	À maintenir	
Formation initiale	<p>Mandat : Créer des liens entre les CFP et les constructeurs</p> <p>Influencer le MELS dans l'implantation du programme</p> <p>Objectifs : Créer un partenariat École – industrie Assurer l'accessibilité du nouveau programme dans les CFP</p>	2 fois/an	À maintenir	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Poursuivre l'implication à la Table environnement et véhicules routiers de Recyc-Québec	Mandat : Contribuer aux activités et aux projets de la Table Objectif : Intervenir dans un groupe qui tient compte de problématiques spécifiques	5 fois/an	À maintenir	
Partenariat sur la formation initiale entre le MELS et le CSMO	Mandat : collaborer avec le MELS à l'analyse et à la mise à jour des programmes liés à la formation initiale Objectif : Répondre aux besoins spécifiques de l'industrie en matière de formation initiale, d'ATE et de stage	2 fois/an	À maintenir	
CETEMMM (Comité éducation travail en équipement motorisé du Montréal métropolitain)	Mandat : Partenariat école – industrie sur les enjeux de la formation initiale Objectif : Prioriser les moyens d'action	1 /mois	À maintenir	
Table Recyclage de pièces d'autos et de camions	Mandat : Créer un partenariat entre le MELS et le CSMO Objectif : Analyser en collaboration avec le MELS l'offre de formation initiale	2 fois/an	À maintenir	Fonctionnement ARPAC
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)	Mandat : Participer aux rencontres annuelles Objectif : Créer des liens avec la CPMT	2 fois/an	À maintenir	
Soutenir la création d'une mutuelle de formation dans le sous-secteur des pneus	Mandat : Outiller le secteur pour développer les compétences de la main-d'œuvre Objectifs : Dispenser des formations de pointe Soutenir les entreprises en gestion	À définir	Assurer le succès de l'implantation	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Orientation 3 :

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre**

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

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

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nbre de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec)	Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
			Développement des compétences (PAMT)	
<p>1 : Métier : <i>Technicien de véhicules récréatifs</i></p> <p>Description des activités de promotion : Aucune</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Les CLE régionaux font la promotion du PAMT principalement et de la RCMO.</p> <p>Autres activités :</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu, ou fera-t-il l'objet d'une demande ? nouvelle demande de subvention pour la RCMO (évaluateurs externes) de à la CPMT.</p> <p>Le nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) comprend les évaluations internes et externes</p>	01 – Bas St-Laurent :		1	1
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :		1	1
	03 – Capitale Nationale :		2	1
	04 – Mauricie :		2	1
	05 – Estrie :		2	1
	06 – Montréal :		0	0
	07 – Outaouais :		2	4
	08 – Abitibi-Témiscamingue :		1	1
	09 – Côte-Nord :		0	0
	10 – Nord-du-Québec :		0	0
	11 – Gaspésie IDM :		1	0
	12 – Chaudière-Appalaches :		2	1
	13 – Laval :		2	6
	14 – Lanaudière :		2	2
	15 – Laurentides :		2	2
	16 – Montérégie :		4	10
	17 – Centre-du-Québec :		2	2
	Total :	0	36	33

RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

(si plusieurs métiers, sélectionner tout le tableau puis copier-coller, puis ajuster la numérotation du métier)

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

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

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

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nbre de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec)	Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
			Développement des compétences (PAMT)	
<p>1 : Métier : <i>Technicien de véhicules de loisirs</i></p> <p>Description des activités de promotion : Visites d'entreprises et participation au Salon de la moto de Montréal et au Salon de la moto et du VTT à Québec.</p> <p>Description des activités d'implantation : Les techniciens seront dirigés vers le PAMT et la RCMO. Les honoraires des évaluateurs externes, les coûts reliés aux déplacements et aux repas seront défrayés par la subvention à être demandée.</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Les CLE régionaux font la promotion du PAMT principalement et de la RCMO.</p> <p>Autres activités :</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu, ou fera-t-il l'objet d'une demande ? une subvention sera demandée pour la RCMO (évaluateurs externes) à la CPMT.</p> <p>Le nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO` (RCMO) comprend les évaluations internes et externes</p>	01 – Bas St-Laurent :	0	5	2
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :	0	5	2
	03 – Capitale Nationale :	10	3	3
	04 – Mauricie :	10	3	2
	05 – Estrie :	10	2	1
	06 – Montréal :	10	2	2
	07 – Outaouais :	10	4	3
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	0	3	2
	09 – Côte-Nord :	0	2	1
	10 – Nord-du-Québec :	0	0	0
	11 – Gaspésie IDM :	0	2	3
	12 – Chaudière-Appalaches :	10	2	4
	13 – Laval :	10	2	1
	14 – Lanaudière :	10	3	3
	15 – Laurentides :	10	4	3
	16 – Montérégie :	10	4	2
	17 – Centre-du-Québec :	10	2	3
Total :		110	48	37

RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

(si plusieurs métiers, sélectionner tout le tableau puis copier-coller, puis ajuster la numérotation du métier)

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

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

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nombre de personnes visées	
			Développement des compétences (Hors PAMT)	RCMO
<p>1 : Métier <i>Conseiller en vente</i></p> <p>Description des activités de promotion : Jusqu'en mai 2013 – visites d'entreprises</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Envisager un partage des responsabilités RC MO; dont une possible collaboration avec le réseau des CLE</p> <p>Autres activités :</p> <p>Nombre de personnes visées (hors PAMT) : nous avons complété cette colonne, car toute personne inscrite au PAMT utilise la formation conseil@uto.</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu, ou fera-t-il l'objet d'une demande ? Pour la RC MO, le financement est prévu jusqu'en mai 2013 et une nouvelle demande pourrait être présentée.</p>	01 – Bas St-Laurent :	0	5	9
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :	15	5	16
	03 – Capitale Nationale :	15	5	24
	04 – Mauricie :	15	5	15
	05 – Estrie :	15	5	21
	06 – Montréal :	25	5	35
	07 – Outaouais :	15	5	10
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	0	5	9
	09 – Côte-Nord :	0	5	5
	10 – Nord-du-Québec :	0	0	1
	11 – Gaspésie IDM :	0	0	5
	12 – Chaudière-Appalaches :	15	5	36
	13 – Laval :	15	5	15
	14 – Lanaudière :	15	5	19
	15 – Laurentides :	15	5	26
	16 – Montérégie :	25	5	67
	17 – Centre-du-Québec :	15	5	16
Total :		200	75	328

RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

(si plusieurs métiers, sélectionner tout le tableau puis copier-coller, puis ajuster la numérotation du métier)

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Tableau 3.1.3 : Développement d'une norme professionnelle

Métier ou fonction de travail	Travaux prévus Spécifier la nature des travaux (analyse de pertinence, analyse de métier ou élaboration de la norme, processus et outils de RCMO) ainsi que les échéanciers prévus pour chaque étape	Financement prévu (Montant et source)
1. Démonteur	Analyse de pertinence	20 000\$ DDCIS
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

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)* :

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
<p>Traduction et diffusion de 9 formations pour les carrossiers en emploi (entente tripartite)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Véhicules hybrides électriques et à carburant de remplacement • Redressage d'aluminium de nature esthétique • Sectionnement de cadre intégral en acier • Technologies et réparation de structures autoporteuses en acier • Redressage d'acier de nature esthétique • Soudage et remplacement de panneau de fixation par collage • Soudage par points de résistance • Système de suspension • Technologies 2012 	<p>Produire des CD-ROM</p> <p>Offrir les formations traduites</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 9 CD-ROM <p>Formation de 100 carrossiers</p>	<p>Toutes les régions du Québec (non assujetties) Bas St-Laurent (01), Outaouais (07) Abitibi-Témiscamingue (08) Côte-Nord (09) Gaspésie et Îles-de-La-Madeleine, Montérégie (16) Laval (13) Centre-du-Québec (17) et Montréal (06), Québec (03) Sherbrooke (05), Trois-Rivières (04), Laurentides (14 -15) Lanaudière, Chaudière-Appalaches (12) Saguenay-Lac St-Jean (02)</p>	<p>AIA – CCAQ – CCPQ –CPCPA – CAA-Québec</p>	<p>Subvention déjà octroyée FDRCMO 264 394\$</p>
<p>Développement et diffusion de 6 activités de formation continue pour mécaniciens avec les CPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principe de fonctionnement et de diagnostics des systèmes d'injection directe • Hybride pour carrossiers • Climatisation • Analyse du rendement volumétrique du moteur 	<p>Produire six (6) guides d'apprentissage et six (6) guides de formateur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Former 240 mécaniciens dans les régions assujetties • Former 60 formateurs • Signer deux (2) ententes avec des CFP de régions non assujetties 	<p>Toutes les régions du Québec (non assujetties) Bas St-Laurent (01), Montérégie (16) Laval (13) Centre-du-Québec (17) et</p>	<p>Le CPCPA, les 6 CPA, des CFP</p>	<p>Subvention déjà octroyée FDRCMO 120 820\$</p>

¹ Par ex. : Nb de programmes, outils élaborés, entreprises visées, travailleurs, gestionnaires, sessions, etc.

² Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologie de diagnostics avancés • Introduction aux technologies des moteurs diesel 			Montréal (06), Québec (03) Sherbrooke (05), Trois-Rivières (04), Laurentides (14 -15) Lanaudière, Chaudière-Appalaches (12) Saguenay-Lac St-Jean (02)		

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

<p>Élaboration de contenus de formation portant sur l'entretien et la réparation des systèmes de contrôle des émissions</p> <p>Rendre accessible la formation portant sur les systèmes de contrôle des émissions polluantes des véhicules automobiles et des véhicules lourds à essence à l'intention des travailleurs du secteur de l'industrie de l'automobile (partie 1 - pour le personnel au comptoir en contact avec la clientèle) Partie 2 – pour les apprentis-mécaniciens et compagnons.</p> <p>Projet de formation pouvant s'inscrire éventuellement dans la venue du projet de loi 48 concernant le PIEVA.</p>	<p>Élaborer et produire deux(2) guides d'apprentissage et deux (2) guides de formateur</p> <p>Diffuser la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Former 120 employés dans la partie 1. • Former 120 mécaniciens dans la partie 2. 	<p>Toutes les régions du Québec (non assujetties) Bas St-Laurent (01), Outaouais (07) Abitibi-Témiscamingue (08) Côte-Nord (09) Gaspésie et Îles-de-La-Madeleine, Montérégie (16) Laval (13) Centre-du-Québec (17) et Montréal (06), Québec (03) Sherbrooke (05), Trois-Rivières (04), Laurentides (14 -15) Lanaudière, Chaudière-Appalaches (12) Saguenay-Lac St-Jean (02)</p>	<p>Le CPCPA, les 6 CPA, des CFP</p>	<p>Subvention déjà octroyée FDRCMO 62 459\$</p>
<p>Conseil@uto</p> <p>Outil de formation en ligne développé pour les conseillers en vente d'automobiles</p> <p>Adaptation de la formation au secteur du véhicule de loisir et au secteur du véhicule récréatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dispenser la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Former 100 conseillers en vente 	<p>Toutes les régions du Québec</p>	<p>AMVOQ et CCAQ ACVLQ et ACVRQ</p>	<p>Autofinancement À déterminer</p>
<p>Diffusion de la formation continue de conseiller technique</p> <p>Formation en autoapprentissage (tutorat) et en classe portant sur la fidélisation des clients</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dispenser la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Former 15 conseillers techniques à distance • Former 200 conseillers techniques en classe 	<p>Toutes les régions du Québec (non assujetties) Bas St-Laurent (01), Outaouais (07) Abitibi-Témiscamingue (08) Côte-Nord (09) Gaspésie et Îles-de-La-Madeleine,</p>	<p>AIA, CCAQ, CCPQ, ARPAC, ASPMQ, CAA-Québec, CPA,</p>	<p>Autofinancement</p>

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

			<p>Montréal (06), Québec (03) Sherbrooke (05), Trois-Rivières (04), Laurentides (14 -15) Lanaudière, Chaudière-Appalaches (12) Saguenay-Lac St-Jean (02)</p>		
<p>Développement de formation pour les véhicules lourds</p> <p>1. Informations techniques : Rechercher de l'information technique par marque sur internet et autres supports sur les différents systèmes VLR. (CSMO-Auto)</p> <p>2. Exigences SAAQ et PEP : Lignes directrices, guide de vérification des différents systèmes et interprétation des normes communes (en partenariat avec CAMO-Route)</p> <p>3. Santé et sécurité : Reconnaissance des risques d'accident dans les ateliers de réparation, attitudes pouvant conduire à un accident, travail en espaces clos. (En partenariat avec Autoprévention)</p>	<p>Développer les trois (3) formations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir de la formation aux techniciens 	<p>Toutes les régions du Québec (non assujetties) Bas St-Laurent (01), Outaouais (07) Abitibi-Témiscamingue (08) Côte-Nord (09) Gaspésie et Îles-de-La-Madeleine, Montérégie (16) Laval (13) Centre-du-Québec (17) et Montréal (06), Québec (03) Sherbrooke (05), Trois-Rivières (04), Laurentides (14 -15) Lanaudière, Chaudière-Appalaches (12) Saguenay-Lac St-Jean (02)</p>	<p>CAMO-ROUTE Auto-Prévention Membre de la Table de véhicules lourds</p>	<p>À déterminer</p>
<p>Développement d'une formation pour les démonteurs –secteur du recyclage</p>	<p>Élaborer un programme de formation pour les démonteur</p>	<p>Offrir de la formation aux démonteurs</p>	<p>Toutes les régions du Québec</p>		<p>À déterminer</p>
<p>Programme de soutien financier à la</p>	<p>Cours de conseillers</p>	<p>Financer la formation de 200</p>	<p>Toutes les régions du</p>		<p>Subvention à</p>

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

diffusion de la formation Offrir la possibilité de payer la formation aux entreprises qui souhaitent envoyer leurs employés se former	techniques	conseillers techniques	Québec		demander au FDRCMO 38 000\$
Développer une formation complémentaire au PAMT	Définir un contenu de formation	Répondre aux besoins des techniciens de véhicules récréatifs	Toutes les régions du Québec	ACVRQ	À déterminer

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Orientation 4 :

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en **gestion des ressources humaines** dans les entreprises¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Développer un guide RH – accueil, intégration et fidélisation des employés en milieu de travail, accessible sur le site internet	<ul style="list-style-type: none"> Pour les entreprises membres des associations patronales 	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accueil, l'intégration et la fidélisation des employés 	Toutes les régions du Québec (non assujetties) Bas St-Laurent (01), Outaouais (07) Abitibi-Témiscamingue (08) Côte-Nord (09) Gaspésie et Îles-de-La-Madeleine, Montérégie (16) Laval (13) Centre-du-Québec (17) et Montréal (06), Québec (03) Sherbrooke (05), Trois-Rivières (04), Laurentides (14 -15) Lanaudière, Chaudière-Appalaches (12) Saguenay-Lac St-Jean (02)	Tous les partenaires	

¹ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb de guides, d'outils, d'entreprises visées, de gestionnaires, de sessions, etc.

³ Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

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 évolution¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
<p>Diagnostic sectoriel</p> <p>Réaliser un portrait quantitatif et qualitatif de l'industrie et de tous les sous-secteurs</p>	Produire un diagnostic	Donner des informations aux différentes clientèles sur les enjeux de l'industrie et répondre aux besoins d'information	Toutes les régions du Québec	Tous les partenaires	Subvention à demander CPMT 60 000\$
<p>Planification stratégique triennale</p> <p>Déterminer le plan d'action triennal 2013-2016</p>	Consulter l'industrie sur les enjeux et les besoins en matière de ressources humaines et de formation	<p>Rencontrer des ressources de l'industrie pour définir les enjeux et documenter les besoins</p> <p>Tenir une journée de réflexion avec les partenaires de l'industrie</p> <p>Produire un plan d'action triennale</p>	Toutes les régions du Québec	Tous les partenaires	Subvention à demander CPMT 60 000\$

¹ Correspond aux mandats 3, 4 et 5 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb d'études, de répertoires, de diagnostics, d'analyses de profession, d'outils, de projets, etc.

³ Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Poursuivre activement les activités de promotion des métiers et de l'industrie des services automobiles	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des outils en choix de carrière, s'adressant aux clientèles cibles du CSMO • Participer aux événements de carrière, visant à informer les jeunes ou regroupant les conseillers en orientation 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser rapidement les jeunes à la réalité de l'industrie, aux exigences des métiers et au profil des personnes recherchées • Soutenir la diffusion d'un message complet et juste des opportunités d'emploi dans l'industrie, auprès des jeunes, des professionnels en orientation de carrière et de la population en général. 	Montréal (06), Capitale Nationale (03), Laurentides (15), Lanaudière (14), Montérégie (16) et Outaouais (07)		
Faire connaître les enjeux et les défis du secteur ainsi que les réalisations du Comité sectoriel dans le cadre d'événements publics	<ul style="list-style-type: none"> • Informer l'industrie de l'automobile, le milieu de l'éduc. et les différents organismes 	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilité des actions du Comité sectoriel auprès des partenaires • Connaissance des services et des outils disponibles pour les entreprises de l'industrie 	Montréal (06), Capitale Nationale (03), Laurentides (15), Lanaudière (14), Montérégie (16) et Outaouais (07)	L'industrie de l'automobile, CFP et différents organismes intervenants sur l'emploi	
Promouvoir l'industrie	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à des journées carrières, visites d'écoles, salons & foires de formation et de l'emploi • Participer à divers événements de nos partenaires (Salon de la moto, Salon de l'auto, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser la formation initiale auprès des entreprises de l'industrie • Faire connaître davantage le CSMO 	Toutes les régions du Québec	CFP et tous les partenaires	
Miser sur l'internet comme outil stratégique de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir un PowerPoint de 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du réseau de communication avec les 	Toutes les régions du Québec	Tous les partenaires	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
	présentation de l'industrie dédié aux écoles • Nombre d'événements • Ajout d'informations RH	partenaires clés • Assurer la fluidité des communications avec l'industrie • Améliorer le référencement du site • Promouvoir le site internet • Actualisation du site internet (en continu) • Produire « Le Clignotant », véhicule électronique du Comité et en assurer la diffusion • Impacts sur la demande d'inf.			
Développer un plan de communication Définir un nouveau plan de communication pour promouvoir l'industrie et les métiers auprès des clientèles en recherche d'emploi	• Produire un nouveau plan de communication	• Rencontrer les partenaires de l'industrie pour élaborer de nouvelles stratégies et une nouvelle image	Toutes les régions du Québec	Tous les partenaires	À déterminer

Prévisions budgétaires 2013 - 2014		
	DESCRIPTION	Pro forma 2013-2014
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
5310 à 5399	Salaires et avantages sociaux	322 309 \$
5430-5440	Frais de déplacement (km) et séjour	1 000
5460	Frais de repas et divers	2 000
5520	Frais de formation	3 000
5605-5690	Loyer, taxes et permis	39 891
5610	Location de salles	300
5612-5615	Impression, conception et graphisme	500
5620	Télécommunications et webinar	7 500
5625	Assurances	3 155
5645	Maintenance informatique	3 500
5650-5655	Entretien et réparations - équipement et local	100
5670-5675	Fournitures de bureau et frais de bureau	8 000
5680	Postes et messagerie	500
5685	Hébergement WEB	2 300
5700	Cotisations et abonnements	1 000
5720-21-35	Honoraires professionnels	27 000
5810	Frais bancaires	400
1600 à 1890	Acquisitions d'immobilisations	4 000
		426 455 \$
DESCRIPTION		
CHARGES D'ACTIVITÉS		
Orientations		
1	Réunions corporatives	6 500
	CPMT	1 500
	Représentation, conférences et interventions	2 945
	Développement de projets	800
2	Recyc-Québec	200
	Table recycleur de pièces (ARPAC)	200
	Table de véhicules lourds routiers	0
	CETEMMM	400
	Partenariat CPCPA et formation	0
	MELS	0
3	Étude sur le transfert des savoirs	0
4	Guide RH	0
5	Promotion des métiers	1 000
	Site Internet	500
	Communication	3 500
	Planification stratégique	6 000
		23 545
	Total des dépenses: Fonctionnement et activités	450 000
	TOTAL	