

PLAN D'ACTION ANNUEL 2015-2016

1- Brève description du secteur

L'industrie des services automobiles est solidement implantée dans toutes les régions du Québec, et ce pour l'ensemble de ses sous-secteurs. Elle regroupe plus de 10 000 entreprises et 100 000 travailleurs qui se partagent l'entretien et la réparation de plus de 6 000 000 véhicules qui circulent sur les routes. 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 pare-brise. 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 % compte 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 58 % dans l'après-marché et de 42 % dans les concessionnaires et marchands de véhicules. Depuis 2008, le nombre d'établissements est en hausse de +1.1 % et elle est due principalement au grand secteur de l'après-marché. En effet, certains sous-secteurs connaissent une forte augmentation. Par exemple, la vente de véhicules récréatifs 16 %, la vente d'automobiles neuves 12.6%, les services de réparation et d'entretien 7.1%, la vente de pièces et d'accessoires neufs 5.3 %, les ateliers mécaniques 5 % et la vente de pneus 4.2%. Il importe de mentionner qu'il y a une tendance à la consolidation, plusieurs entreprises se regroupent sous une bannière. L'industrie des services automobiles 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 pare-brise.

Le secteur automobile occupe une place prédominante dans l'économie québécoise. Les grands 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.

2- Principales problématiques de main-d'œuvre

La main-d'œuvre dans l'industrie des services automobiles au Québec

Sur le plan de la main-d'œuvre, quelques données intéressantes retiennent l'attention. Les 100 000 travailleurs de l'industrie occupent des emplois à temps plein (89 %). De plus, bien qu'il y ait eu une nette amélioration de la présence des femmes dans les entreprises, l'on constate que les dix-huit métiers recensés sont encore principalement exercés par les hommes dans une proportion de 83 %. C'est tout de même 7 % de plus de femmes qu'en 2009. La moyenne d'âge des travailleurs est de 45 ans et plus et elle est comparable à l'ensemble du Québec qui est à 45 %. Quant aux perspectives d'embauches, 11 365 sont à prévoir au cours des trois prochaines années. De ce nombre, 44 % viseraient à pourvoir de nouveaux postes, 38 % à pallier le roulement de personnel et les départs temporaires et 18 % à compenser les départs à la retraite.

La formation continue

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.

Les principales préoccupations exprimées par les entreprises de l'industrie à l'égard de l'enjeu de la formation continue sont liées au manque de temps, aux coûts des formations, à leur difficulté de libérer les employés pour aller en formation ainsi qu'à l'offre de formation disponible. La gestion de la formation en entreprise, surtout dans des PME reste un défi considérable et les entreprises ont besoin d'être soutenues et aiguillées dans l'instauration d'une culture de formation efficace et qui tient compte de leur réalité.

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 instaurer 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 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.

Recrutement et sélection du personnel

Le recrutement et la sélection du personnel sont des enjeux majeurs que les entreprises devront affronter au cours des trois prochaines années. En effet, dans un monde du travail où l'ensemble des secteurs industriels est en compétition pour attirer la relève, l'industrie des services automobiles doit se démarquer en faisant ressortir ses avantages corporatifs et améliorer ses conditions de travail pour séduire les chercheurs d'emploi. Ce n'est pas toujours évident pour les PME de l'industrie de concurrencer des secteurs tels que ceux de la construction ou de l'aérospatial pour offrir des conditions toutes aussi compétitives. Les entreprises connaissent des difficultés à pourvoir les postes disponibles à 56 %. Les problèmes de recrutement sont plus manifestes pour les métiers de techniciens de véhicules récréatifs, de carrossiers, de mécaniciens, de conseillers en vente, de commis aux pièces et de préposés au service.

Le dernier diagnostic démontre que 75 % des entreprises sont préoccupées par la relève, 32 % mentionnent qu'elles ne seront pas en mesure d'y faire face au cours des cinq prochaines années. Les craintes que ces entreprises ont nommées sont d'avoir une diminution importante de leurs activités, la vente de l'entreprise faute de main-d'œuvre et 11 % d'entre elles disent qu'elles devront fermer leurs portes. Malgré la préoccupation de la relève, 65 % des entreprises n'ont pas développé de stratégie pour assurer cette relève. Le besoin de main-d'œuvre d'expérience représente également un défi de taille. Les employeurs affirment que le recrutement de main-d'œuvre qualifiée est de plus en plus difficile et qu'ils devront envisager de nouvelles stratégies pour l'attirer. Certains employeurs évoquent par exemple, le recrutement à l'étranger, le partage de ressources et l'emploi de travailleurs autonomes.

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. 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.

3- Une brève analyse des tendances au sein du secteur

Au cours des dernières années, les automobiles se sont beaucoup complexifiées et cette tendance est appelée à se poursuivre. En effet, les matériaux composites, les véhicules hybrides et électriques, les systèmes de navigation et les peintures à base d'eau sont parmi les exemples de nouvelles technologies de plus en plus présentes. Les travailleurs de l'industrie doivent donc posséder de plus en plus de compétences poussées afin de suivre les récentes évolutions technologiques. Conséquemment, des formations continues doivent être offertes aux employés afin de les mettre à niveau. Ainsi, on observe une tendance vers une plus grande spécialisation des postes et une plus grande division des tâches. Alors qu'auparavant le même employé pouvait porter plusieurs chapeaux, on assiste de plus en plus à une répartition du travail où chaque travailleur a des tâches spécialisées qui lui sont propres. De plus, les avancées technologiques dans l'industrie font en sorte que certains métiers sont en émergence, par exemple le métier de technicien en informatique.

Les entreprises de l'après-marché doivent s'assurer d'être elles-mêmes équipées pour pouvoir desservir les véhicules avec de tels technologies et matériaux. Comme on peut s'attendre à une pénétration de plus en plus importante des véhicules hybrides et électriques au sein du marché et à une utilisation toujours croissante de l'électronique dans les automobiles, l'adaptation aux nouvelles technologies représente un des défis importants des entreprises du secteur.

Un autre élément en lien avec les avancées technologiques est la question de la durée de vie moyenne des véhicules. Effectivement, celle-ci est passée de 153 000 kilomètres en 1970 à plus de 300 000 kilomètres en 2010, grâce à la qualité croissante des automobiles. Le même véhicule peut donc se retrouver plus longtemps sur les routes du Québec, mais certaines pièces dont la durée de vie est moins grande peuvent devoir être remplacées, alors qu'avant, leur fin de vie utile aurait coïncidé avec celle du véhicule. Cela constitue donc une opportunité pour les ateliers de mécanique, les ateliers de carrosserie et les recycleurs.

Le processus d'achat

Le magasinage par Internet occupe une place de plus en plus importante au sein de l'industrie des services automobiles. Le client est donc mieux renseigné lorsque vient le temps d'acheter un nouveau véhicule ou encore de nouvelles pièces. La façon de l'aborder et de répondre à ses besoins est donc 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 seront probablement contraintes d'embaucher des employés dont la principale tâche sera de gérer les ventes sur leur site Web.

L'environnement et les normes qui y sont reliées

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

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

Le dernier exercice de planification stratégique triennale réalisé en juin 2013 a permis de soulever trois enjeux sur lesquels le CSMO-Auto devra s'attarder au cours des trois prochaines années. Ces enjeux sont issus du diagnostic sectoriel où plus de 416 entreprises de l'industrie représentant l'ensemble des sous-secteurs ont répondu, ainsi que d'un forum d'orientation stratégique où une centaine de participants se sont prononcés sur les enjeux à prioriser. Les enjeux qui ont été retenus sont les suivants.

- Soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie.
- Augmenter l'attractivité de l'industrie automobile auprès de la main-d'œuvre.
- Contribuer à accroître la rétention des employés au sein de l'industrie automobile.

Les travaux du CSO-Auto seront principalement axés sur ces trois enjeux. Depuis la planification triennale de 2013, donc pour l'année 2014-2015, le CSMO-Auto a travaillé sur les projets liés au partenariat et à la formation. Quant à l'année 2015-2016 les énergies seront encore concentrées sur la mobilisation des partenaires et la formation, mais de façon plus marquée, sur les ressources humaines, sur la connaissance du marché du travail et sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur.

Mobiliser les partenaires,-un partage des rôles et des responsabilités

Les partenaires de l'industrie partagent les objectifs du CSMO-Auto qui visent à assurer un leadership au niveau de l'attraction de la main-d'œuvre dans l'industrie par le biais d'un projet concret de financement et de collaboration en ressource pour

Travailler ensemble plutôt qu'en silo sur le plan du développement des compétences de la main-d'œuvre. Bien qu'en concurrence, les associations de l'industrie collaborent au développement et à la réalisation de projets telles que les normes professionnelles, des programmes de formation, l'attraction de la main-d'œuvre, etc. Il est important de préciser que les besoins de main-d'œuvre et de formation fournissent au CSMO de solides arguments pour aller chercher l'adhésion des partenaires. Le défi est de faire

participer les entreprises et les travailleurs aux groupes de travail. L'augmentation de la cadence de travail et la rareté des ressources qualifiées complexifient le travail et permettent moins de latitude à l'employeur pour libérer leurs effectifs. Le développement des projets est donc conditionnel au moment de l'année le moins occupé dans chaque secteur. Le CSMO doit instaurer de nouvelles stratégies pour assurer la présence des partenaires au sein des groupes de travail.

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 travaillent en étroite collaboration 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.

Le CSMO-Auto concentrera davantage ses efforts sur les orientations 2, 4 et 5 dans l'exercice 2015-2016. Les projets porteront sur le partenariat, l'établissement de nouvelles Tables de travail, le financement conjoint de certains projets, la rétention de la main-d'œuvre et le développement des compétences des gestionnaires en matière de ressources humaines.

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 FARR Comité de sélection	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 44121 / Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ)	Conseil d'administration Comité de formation FARR	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 et de formation pour les carrossiers en emploi Diffusion de la formation conseillers techniques, I-CAR, contrôle des émissions Participation à la Table sous-sectorielle du pneu et de l'ATE	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 FARR	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 d'orientation de la	Adéquat	À maintenir	

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)
	norme démonteur FARR Comité de formation			
Code SCIAN 81119 / Association des services de l'automobile du Québec (ASA)	Conseil d'administration FARR	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN 44132 / Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ)	Conseil d'administration Diffusion des formations conseiller technique, contrôle des émissions Participation Table du pneu et de l'ATE Code SCIAN 44132 et 8235 et autres attenants Comité de travail sur la formation continue Comité d'orientation sur la formation dans l'industrie des services automobiles (COFISA) Tout comité touchant le volet de formation stages Travail Étude et ceux reliés au PAMT FARR	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 Diffusion des formations conseil@uto, conseiller technique, I-CAR Table sous sectorielle de	Adéquat	À maintenir	

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)
	véhicules lourds, du pneu et de l'ATE FARR			
Code SCIAN 81112 /Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ)	Conseil d'administration Comité exécutif FARR Diffusion des formations traduites I-CAR	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN / CAA-Québec	Conseil d'administration FARR	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN / Canadian Tire (janvier 2015)	Conseil d'administration FARR	Adéquat	À maintenir	
Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)	Conseil d'administration Comité exécutif FARR	Adéquat	À maintenir	
Fédération de l'industrie de la Métallurgie (FIM - CSN)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de sélection FARR	Adéquat	À maintenir	
Les travailleurs canadiens de l'automobile (TCA-Québec /FTQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de sélection FARR	Adéquat	À maintenir	
Conseil provincial des comités paritaires de l'automobile (CPCPA)	Conseil d'administration Comité exécutif Diffusion des formations Comité de formation continue	Adéquat	À maintenir	

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)
	CPCPA/CSMO Participation Table sous sectorielle de véhicules lourds, du pneu et de l'ATE FARR			
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Conseil d'administration Participation, Table sous sectorielle de véhicules lourds, du pneu et de l'ATE	Adéquat	À maintenir	
Ministère du Travail	Conseil d'administration	Adéquat	À maintenir	
Représentation, conférences et interventions		Adéquat	À maintenir	

Orientation 2 :

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

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	Mandat : Identifier les besoins de formation à développer et à diffuser 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	2 fois/an	À maintenir	
Comité de suivi de la formation continue	Mandat : Valider les formations développées Objectif : Diffuser les programmes de formation	2 fois/an	À maintenir	
Tenir la table dans le secteur du véhicule lourd routier	Mandat : Favoriser les échanges entre les entreprises et les CFP Objectifs: Mise en œuvre d'un plan d'action Définir les paramètres de fonctionnement de la table	2 fois/an	À maintenir	Fonctionnement CPCA Camo-route
Sous-comités : Formation continue Formation initiale	Mandat : Cibler les besoins de formation dans les entreprises Objectif : Répondre aux besoins de formation dans les entreprises	2 fois/an	À maintenir	
	Mandat : Créer des liens entre les CFP et les constructeurs Influencer le MELs dans l'implantation du programme Objectifs : Créer un partenariat École – industrie Assurer l'accessibilité du nouveau programme dans les CFP	2 fois/an	À maintenir	

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Table de concertation sur l'environnement et les véhicules routiers du 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 à 3 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 d'échange sur les enjeux du secteur Objectif : élaborer et mettre en place un plan d'action	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	
Table d'alternance travail étude	Mandat : Élaborer un modèle d'ATE viable dans l'industrie Objectif : Lever les barrières à l'implantation de l'ATE et collaborer en concertation entre les CFP et les entreprises	3 fois/an	À développer	
Former un comité d'orientation sur la formation dans l'industrie des services automobiles (COFISA)	Mandat : Contribuer avec les partenaires de l'industrie à réfléchir sur le développement et la diffusion de la formation pour répondre aux besoins ciblés. Objectifs : Élaborer des stratégies de partenariats Identifier et prioriser les besoins de formation	À définir	À développer	

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
	Collaborer à instaurer une culture de formation dans l'industrie			
Soutenir la création d'une mutuelle de formation dans le sous-secteur des pneus	<p>Mandat : Outiller le secteur pour développer les compétences de la main-d'œuvre</p> <p>Objectifs: Dispenser des formations de pointe Soutenir les entreprises en gestion</p>	À définir	Assurer le succès de l'implantation	

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 : Par l'Association (ACVRQ) et notre site WEB</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 : Nouvelle demande de subvention pour la RCMO (évaluateurs externes) sera présentée à la CPMT. Le nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) comprend les évaluations internes et externes</p> <p>RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre</p>	01 – Bas St-Laurent :		1	2
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :		1	1
	03 – Capitale Nationale :		2	4
	04 – Mauricie :		2	1
	05 – Estrie :		2	2
	06 – Montréal :		0	1
	07 – Outaouais :		1	2
	08 – Abitibi-Témiscamingue :		1	1
	09 – Côte-Nord :		0	1
	10 – Nord-du-Québec :		0	0
	11 – Gaspésie IDM :		0	1
	12 – Chaudière-Appalaches :		2	4
	13 – Laval :		2	1
	14 – Lanaudière :		2	4
	15 – Laurentides :		3	3
	16 – Montérégie :		5	4
	17 – Centre-du-Québec :		2	0
	Total :	0	26	32

Calcul des prévisions PAMT (oct. 2014) : En moyenne 52 nouveaux techniciens par année, donc 50 % de 52 = 26 PAMT réparti proportionnellement par le nombre d'entreprises par région administrative.

Calcul des prévisions RCMO (oct. 2014): en fonction des trois dernières années.

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 de loisirs</i></p> <p>Description des activités de promotion : Présence sur le marché des véhicules de loisirs, visite d'entreprises, sollicitations téléphoniques, Association (membres ACVLQ), publication (Annuel de la moto), présentation (AGA de l'ACVLQ), site internet du CSMO-Auto, visite des salons de la moto de MTL et QC</p> <p>Description des activités d'implantation : Les techniciens seront dirigés vers le PAMT et la RCMO. Les honoraires des évaluateurs externes 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 et l'association (ACVLQ) et le CSMO-Auto font la promotion de la RCMO.</p> <p>Autres activités : Une subvention sera demandée pour la RCMO (évaluateurs externes) à la CPMT.</p> <p>*Étude de pertinence de 2010 = 140 PAMT au cours des 5 prochaines années = 28/an</p>	01 – Bas St-Laurent :		1	1
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :		3	3
	03 – Capitale Nationale :		2	2
	04 – Mauricie :		1	1
	05 – Estrie :		1	1
	06 – Montréal :		1	1
	07 – Outaouais :		2	2
	08 – Abitibi-Témiscamingue :		2	2
	09 – Côte-Nord :		1	1
	10 – Nord-du-Québec :		0	0
	11 – Gaspésie IDM :		1	1
	12 – Chaudière-Appalaches :		3	3
	13 – Laval :		1	1
	14 – Lanaudière :		1	1
	15 – Laurentides :		4	4
	16 – Montérégie :		4	4
	17 – Centre-du-Québec :		1	10
	Total :	30	31	40

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

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>Démonteur</i></p> <p>Description des activités de promotion : Tournée d'entreprises, promotion par l'ARPAC et le CSMO-Auto</p> <p>Description des activités d'implantation : Les techniciens seront dirigés vers le PAMT et la RCMO.</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Les CLE régionaux font la promotion du PAMT et l'Association (ACVLQ) et le CSMO-Auto font la promotion de la RCMO.</p> <p>Autres activités :</p> <p>Une subvention sera demandée pour la RCMO (évaluateurs externes) à la CPMT.</p> <p>Le lancement auprès du réseau d'Emploi-Québec est prévu en septembre 2015.</p>	01 – Bas St-Laurent :	1	1	1
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :	3	3	2
	03 – Capitale Nationale :	3	3	2
	04 – Mauricie :	2	2	1
	05 – Estrie :	3	3	2
	06 – Montréal :	3	3	2
	07 – Outaouais :	1	1	1
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	1	1	1
	09 – Côte-Nord :	1	1	0
	10 – Nord-du-Québec :	0	0	0
	11 – Gaspésie IDM :	0	0	0
	12 – Chaudière-Appalaches :	8	8	6
	13 – Laval :	2	2	1
	14 – Lanaudière :	4	4	2
	15 – Laurentides :	3	3	2
	16 – Montérégie :	12	12	8
	17 – Centre-du-Québec :	6	6	4
	Total :	53	53	35

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)

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

		Développement des compétences (Hors PAMT)	RCMO
<p>1 : Métier : <i>Conseiller en vente</i></p> <p>Description des activités de promotion : Tournée d'entreprises Participation au Congrès de l'AMVOQ et CCAQ, articles dans les revues spécialisées des 2 associations.</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Promotion du PAMT par les CLE, de même que les Associations couvrent toutes les régions du Québec.</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>Pour la RCMO, le financement fera l'objet d'une autre demande de subvention.</p>	01 – Bas St-Laurent :	5	5
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :	7	3
	03 – Capitale Nationale :	2	10
	04 – Mauricie :	0	7
	05 – Estrie :	1	10
	06 – Montréal :	10	15
	07 – Outaouais :	4	5
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	1	3
	09 – Côte-Nord :	0	4
	10 – Nord-du-Québec :	0	0
	11 – Gaspésie IDM :	0	4
	12 – Chaudière-Appalaches :	4	5
	13 – Laval :	0	8
	14 – Lanaudière :	0	6
	15 – Laurentides :	0	12
	16 – Montérégie :	7	12
	17 – Centre-du-Québec :	0	2
	Total :	41	110

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)

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.		(ne pas inscrire de budget pour la planification des activités avec Emploi-Québec)
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

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 de 25 formations issues du programme I-CAR pour le secteur de la carrosserie</p> <p>Ce projet s'échelonne sur une période de deux (2) ans.</p> <p>Traduire et diffuser les formations.</p> <p><i>N.B. Une première phase de traduction de treize formations a été réalisée par le CSMO-Auto. Les vingt-cinq formations à venir permettront aux carrossiers d'obtenir le programme de reconnaissance platine™.</i></p>	14 formations traduites dans l'année	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux carrossiers du Québec d'avoir la reconnaissance <i>platine™</i> • Diffuser six (6) premières formations dans l'année • Former 120 carrossiers 	Toutes les régions du Québec (Montréal, Québec, Montérégie, Sherbrooke, Trois-Rivières, Laurentides, Lanaudière – Chaudière – Appalaches, Saguenay-Lac-St-Jean)	AIA – CCAQ – CCPQ – MCQ - CPCPA	
Diffusion des formations pour les carrossiers en emploi.	13 formations traduites	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux carrossiers du Québec d'avoir des formations répondant à leurs besoins • Former 1000 carrossiers 	Toutes les régions du Québec (Montréal, Québec, Montérégie, Sherbrooke, Trois-Rivières, Laurentides, Lanaudière – Chaudière – Appalaches, Saguenay-Lac-St-Jean)	AIA – CCAQ – CCPQ – MCQ - CPCPA	

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.

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Conseil@uto – Formation en apprentissage virtuel pour les conseillers en vente d'automobiles (très utilisée dans le cadre du PAMT)	Outil de formation en ligne développé pour les conseillers en vente	<ul style="list-style-type: none"> • Formation accessible à tous les conseillers en vente d'automobiles du Québec • Peut aussi être utilisée dans le cas de la norme de conseiller en vente • Former 40 conseillers 	Toutes les régions du Québec	AMVOQ, CCAQ	
Diffusion de la formation continue de conseiller technique	Formation en autoapprentissage (tutorat) ou en ligne	<ul style="list-style-type: none"> • Signature d'ententes de diffusion de la formation avec les CFP et les partenaires • Offrir la formation aux partenaires • Former 60 conseillers techniques 	Abitibi, Outaouais, Montérégie, Outaouais et Bas-St-Laurent	Tous les partenaires et les CFP qui offrent le programme	
Diffusion de formation continue pour mécaniciens en partenariat avec les CPA <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 • Méthodologie de diagnostics avancés • Introduction aux technologies des moteurs diesel 	Diffuser les formations dans les régions non assujetties Signer des ententes avec des CFP pour la diffusion des formations Promouvoir les formations dans le cadre des activités de l'industrie et des visites d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre accessible la formation à tous les travailleurs en mécanique dans les régions non assujetties • Signer 4 partenariats avec les régions non assujetties • Former 20 travailleurs par formations pour un total de 120 (incluant les participants des comités paritaires) 	Abitibi, Outaouais, Montérégie, Outaouais et Bas-St-Laurent et régions assujetties	AIA, CCAQ, ASA, ASPMQ, CPCPA, CFP, CAA-Québec	

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Diffusion de la formation sur le contrôle des émissions	Diffuser la formation dans les régions assujetties et non assujetties Subvention CPA Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Former 150 mécaniciens automobiles selon les résultats obtenus au test de compétences • Former 150 conseillers techniques • Former 12 mécaniciens • Former 8 conseillers techniques 	Régions assujetties CPA et Bas St-Laurent, Abitibi et Outaouais Québec	AIA, ARPAC, ASPMQ, CAA-Québec, CCAQ, CCPQ, CPCPA, CFP CPA Québec	
Diffusion des normes professionnelles (conseiller en vente, technicien de véhicules de loisirs et technicien de véhicules récréatifs) <i>N.B selon les dispositions financières de la CPMT</i>	Promouvoir la RCMO Accompagnement des CLE Répondre aux besoins des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Visiter 83 entreprises • Conférences dans les AGA des partenaires • Visiter des directions régionales et des CLE 	Chaudières, Montérégie, Outaouais, Laurentides et Centre du Québec	ACVLQ, ACVRQ, CCAQ et AMVOQ	
Développer une formation pour les représentants aux ventes des secteurs des véhicules récréatifs et des véhicules de loisirs	Réaliser une analyse de besoin de formation Réaliser une analyse de métier Faire un profil de compétence Élaborer la formation Diffuser la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de besoin de formation • Élaboration d'outils d'apprentissage • Session de formation 	Toutes les régions du Québec	ACVLQ et ACVRQ	

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
Diffuser le Guide de gestion RH du CSMO-Auto	<p>Offrir gratuitement le guide sur le site Internet du CSMO-Auto</p> <p>Faire connaître l'outil auprès des employeurs</p> <p>Distribuer le guide papier à la demande (facturation des coûts d'impression et d'expédition)</p>	<p>Nombre de guides distribués</p> <p>Nombre d'interventions réalisées</p>	<p>Montréal (06)</p> <p>Québec (03)</p> <p>Sherbrooke (05)</p> <p>Trois-Rivières (04)</p> <p>Laurentides (14-15)</p> <p>Saguenay-Lac-St-Jean.</p>	<p>CPCPA, associations et entreprises</p>	
Mettre sur pied des ateliers de formation en gestion des ressources humaines destinés aux gestionnaires.	<p>Élaborer une formation sur les ressources humaines dédiée aux gestionnaires d'atelier</p> <p>Utiliser la stratégie de</p>	<p>Former les gestionnaires sur la gestion des ressources humaines</p> <p>6 ateliers de 12 personnes</p> <p>Organiser des activités dans l'industrie sur différents thèmes RH</p> <p>Sensibiliser les gestionnaires à leurs rôles et responsabilités dans le recrutement, l'intégration et la</p>	<p>Montréal (06)</p> <p>Québec (03)</p> <p>Sherbrooke (05)</p> <p>Trois-Rivières (04)</p> <p>Laurentides (14-15)</p> <p>Lanaudière, Chaudière – Appalaches (12)</p> <p>Saguenay-Lac-St-</p>	<p>L'ensemble des secteurs de l'industrie</p> <p>Les comités paritaires de l'automobile et le conseil provincial (CPA et CPCPA)</p>	

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.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
	codéveloppement	fidélisation des employés en milieu de travail Encourager le codéveloppement des gestionnaires dans un cadre de formation et de partage de situations Régionaliser les interventions	Jean.		
Recenser les meilleures pratiques d'attraction au sein de l'industrie automobile et en faire la promotion auprès des employeurs.	Comparer les pratiques d'attraction avec d'autres secteurs Recenser les meilleures pratiques	Élaborer un guide des meilleures pratiques d'attraction et en informer les employeurs. Nombre de guides distribués	Toutes les régions du Québec	L'ensemble des secteurs	
Produire un manuel d'accueil et d'intégration des nouveaux employés	Fournir un manuel d'accueil et d'intégration des nouveaux employés aux employeurs de l'industrie	Guide d'accueil et d'intégration des nouveaux employés Nombre de guides distribués	Toutes les régions du Québec	L'ensemble des secteurs	
Développer un guide dédié aux employeurs et aux compagnons afin de les aider à améliorer leurs compétences de coaching.	Créer un guide pour aider l'intégration des employés à accroître leurs compétences en coaching.	Guide de coaching en milieu de travail Nombre de guides distribués	Toutes les régions du Québec	L'ensemble des secteurs	

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
Activités de promotion des métiers	Participer à des événements, salons, conférences reliés à l'industrie	Participer à 15 événements.	Montréal, Laurentides, Québec, Montérégie et Mauricie		
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 les jeunes à la réalité de l'industrie, aux exigences des métiers et au profil des personnes recherchées • Soutenir la diffusion d'un message présentant les opportunités d'emploi dans l'industrie, auprès des jeunes, des professionnels en orientation de carrière et de la population en général. 	Toutes les régions du Québec		
Faire connaître les enjeux et les défis du secteur ainsi que les réalisations du CSMO dans le cadre d'événements publics	<ul style="list-style-type: none"> • Informer l'industrie de l'automobile, le milieu de l'éducation et les différents organismes 	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilité des actions du CSMO 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	

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.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Miser sur l'internet comme outil stratégique de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir un PowerPoint de présentation de l'industrie dédié aux écoles • Nombre d'événements • Ajout d'informations RH 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du réseau de communication avec les 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. 	Toutes les régions du Québec	Tous les partenaires	
Poursuivre activement les activités de promotion des métiers et de l'industrie des services automobiles	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des outils de choix de carrière pour les clientèles ciblées • 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.) 	<p>Nombre d'outils développés Nombre d'activités réalisées Norme de chercheurs d'emploi rencontrés</p> <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	Associations de l'industrie et les CFP	
Recenser les moyens de communication des différents partenaires de l'industrie et les intégrer	Connaître les différents moyens, outils et personnes	Avoir un inventaire des moyens de communication des différents partenaires de l'industrie et les	Toutes les régions du Québec	Associations de l'industrie et les CFP	

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
aux communications actuelles du CSMO-Auto afin d'accroître la portée des communications	clés pour faire circuler l'information auprès des entreprises	intégrer aux communications actuelles du CSMO-Auto afin d'accroître la portée des communications			
Solliciter des entrepreneurs de l'industrie afin qu'ils deviennent ambassadeurs de la profession auprès des nouveaux travailleurs	Identifier des employeurs qui pourraient faire des interventions dans certaines activités de promotion Développer un document PPT et certains outils pour les aider à faire des présentations bien structurées Faire des témoignages d'employeurs sur les possibilités de carrière dans l'industrie et les avantages	Nombre d'entrepreneurs participants Nombre de nouveaux travailleurs inscrits	Montréal (06), Capitale Nationale (03), Laurentides (15) Lanaudière (14),	Associations de l'industrie	