

PLAN D'ACTION

2024-2025

Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Adoption par le conseil d'administration : *24 janvier 2024*

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de déterminer les actions qu'il entend réaliser dans le cadre des quatre axes, sept orientations et six indicateurs ci-dessous ¹ :

POLITIQUE D'INTERVENTION SECTORIELLE ET SES INDICATEURS

4 axes	7 orientations	6 indicateurs
<p>AXE 1 L'intervention sectorielle contribue à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future.</p>	<p>OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.</p>	<p>IND-1.1.1 Projets contribuant aux stratégies, politiques, plans d'action, programmes et mesures gouvernementaux, autres que ceux du MESS et de la CPMT.</p>
<p>AXE 2 L'intervention sectorielle permet de répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.</p>	<p>OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.</p> <p>OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.</p> <p>OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.</p>	<p>IND-2.1.1 Projets entrepris ou réalisés en appui à la transition verte.</p> <p>IND-2.1.2 Projets entrepris ou réalisés en appui aux transformations technologiques.</p> <p>IND-2.2.1 Outils et activités en gestion des ressources humaines sur l'inclusion des groupes sous-représentés.</p> <p>IND-2.3.1 Outils et activités de promotion des métiers et des professions.</p>
<p>AXE 3 Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des acteurs incontournables pour identifier et répondre aux besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur.</p>	<p>OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information sur le marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.</p> <p>OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.</p>	<p>IND-3.1.1 Production et diffusion d'une information sur le marché du travail basée sur une analyse prospective.</p>
<p>AXE 4 La concertation, le partenariat, la coordination et le paritarisme sont au cœur de l'intervention sectorielle.</p>	<p>OR-4.2* Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.</p>	<p>En raison de leur aspect prioritaire, une analyse détaillée sera effectuée sur les actions directement liées à ces indicateurs et sera présentée à l'Assemblée délibérante de la CPMT.</p>

* Les orientations 4.1 et 4.3 relèvent de la CPMT et du MESS.

Toutes les actions de votre comité sectoriel doivent être inscrites dans l'une des orientations du plan d'action. Une analyse globale des résultats sera effectuée à la reddition de comptes afin de s'assurer que le mandat confié aux comités sectoriels dans la Politique a été respecté.

1. Il est toutefois essentiel de se référer au Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre pour prendre en compte l'ensemble de l'information afférente au processus de reddition de comptes.

PORTRAIT DU SECTEUR (SECTION OBLIGATOIRE À COMPLÉTER LORS DU PLAN D'ACTION)

Dans le but de mettre en contexte votre plan d'action annuel et de fournir au MESS et à la CPMT des renseignements pertinents sur votre secteur, à partir de données provenant de votre diagnostic sectoriel ou d'autres études, enquêtes ou veille dont vous disposez déjà, veuillez **décrire les principales caractéristiques de votre secteur et indiquer vos sources (2 à 3 pages)** :

A. Principales caractéristiques du secteur et tendances (ex. : activités économiques, développement et croissance, particularités, réglementation, saisonnalité, maturité numérique, pratiques en développement durable, etc.)

Les entreprises des services automobiles se répartissent dans trois sous-secteurs d'activité : les grossistes (SCIAN 415) représentent 1 364 entreprises, soit 7,3 % du marché ; les concessionnaires (SCIAN 441), plus de 5 058 entreprises, soit 32,1 % et les ateliers de réparation (SCIAN 8111) comptent 11 007 entreprises, soit 59,3 %. L'industrie des services automobiles compte donc 18 500 entreprises et emploie 102 060 travailleurs avec un PIB qui était de 7,6 milliards \$ en 2021. Selon la SAAQ, le nombre de véhicules en circulation au Québec était de 6 995 085, en 2021.

Dans les prochaines années, cinq facteurs influenceront la demande de compétences dans l'industrie des services automobiles : la démographie, le changement de plateforme (du véhicule à combustion au véhicule électrique), un marché en croissance, la présence grandissante du numérique, des systèmes électroniques et des objets connectés et de nouveaux modèles d'affaires.

En 2035, la réglementation interdirait la vente de véhicules à essence neufs. Tout véhicule neuf qui vendu serait électrique. Le parc automobile du Québec continue de croître ainsi que l'âge moyen des véhicules, qui atteint maintenant 9,3 ans. Les ventes de véhicules électriques connaissent une croissance accélérée. Même s'ils ne représentent que 2,6 % du parc automobile actuel, il est fortement probable que les véhicules électriques composent 30 % du parc automobile en 2030, ce qui constitue l'objectif gouvernemental.

L'atteinte de cet objectif dépendra du marché, des conditions de l'offre comme la capacité de production des fabricants ou la disponibilité des batteries, et des conditions de la demande, comme les revenus des ménages ou le type d'utilisation des véhicules.

Le passage du véhicule à essence au véhicule électrique implique de profonds changements technologiques dans les composantes essentielles au fonctionnement du véhicule : moteurs, batteries, freinage, etc. Ces changements auront des impacts de plus en plus importants sur les modèles d'affaires des entreprises, les tâches des employés et les besoins de compétences.

Une étude en collaboration avec le ministère de l'Économie et de l'innovation et de l'énergie (MEIE) est en cours pour faire le portrait numérique du secteur.

B. Principales caractéristiques des entreprises (ex. : nombre d'entreprises, taille, régions couvertes, pratiques en GRH et en formation, besoins de main-d'œuvre, etc.)

L'industrie qui couvre l'ensemble des régions du Québec compte plus de 18 500 entreprises et 102 060 travailleurs. Plus de 51% des entreprises comptent moins de 5 employés. Le pourcentage de main-d'œuvre féminine est en diminution, il est en bas de 9%. Les entreprises recrutent de plus en plus à l'étranger et doivent être supportées sur le plan de l'intégration et de la francisation en milieu de travail.

Les employeurs font face à des difficultés majeures de recrutement. Il manque actuellement 2 325 mécaniciens et 635 carrossiers, pour un total de 2 960 postes vacants pour ces professions sur une projection de 5 ans, les besoins augmenteront à 6 267 mécaniciens et à 1 268 carrossiers. Certaines régions subissent un déclin démographique ou un exode de jeunes travailleurs plus importants que la moyenne. Dans ces régions les difficultés de recrutement sont aggravées. À la hausse importante de besoin de main-d'œuvre s'ajoute la complexité grandissante des véhicules qui exigent des compétences techniques de plus en plus poussées.

Il y a une faiblesse généralisée dans la gestion des ressources humaines des entreprises, peu importe le sous-secteur. Dans les ateliers où le nombre d'employés est peu élevé, il y a peu, voire pas du tout de services de ressources humaines. Il est difficile pour ces entreprises de se positionner et d'arriver à être concurrentielles au niveau des conditions de travail. De plus, n'ayant pas de ressources attirées aux GRH, le recrutement, le maintien et le développement des employés est un enjeu important.

C. Principales caractéristiques de la main-d'œuvre (ex. : nombre, âge, genre, métiers et professions, niveau de scolarisation, taux de syndicalisation, présence de groupes sous-représentés sur le marché du travail, besoins de formation et formations existantes, taux de roulement, rémunération, etc.)

Bien que l'industrie compte plus d'une vingtaine de métiers (CNP), le CSMO se concentre plus spécifiquement sur les cinq professions priorisées par l'industrie parce que la transformation du marché les affecte davantage : Mécanicien d'automobile (CNP 7321) ; Carrossier/Débosselleur (CNP 7322) ; Conseiller en vente d'automobiles (CNP 6421) ; Conseiller technique en automobile (CNP 6411) ; Commis aux pièces automobiles (CNP 1522).

Depuis les cinq dernières années, on constate une diminution d'inscriptions dans les programmes de formation professionnelle destinés aux services automobiles. Cette diminution aura un impact sur les bassins de main-d'œuvre, notamment en carrosserie (-30,4 %), où la diminution est plus importante qu'en mécanique (-8,1 %).

Avec une main-d'œuvre qui, à 70%, n'a pas de DEP, l'écart de compétences à combler est colossal. Il est de plus en plus difficile d'entretenir et de réparer les véhicules sans recourir à des applications de diagnostics. Ces tâches exigent désormais une connaissance approfondie de l'électronique sous-jacente à ces produits, ce à quoi la plupart des mécaniciens n'ont pas été formés. Dans ce contexte, les compétences de bases à développer deviennent une priorité. L'écart entre le niveau de compétences général des travailleurs et le niveau requis aujourd'hui semble se creuser rapidement et être exacerbé par les lacunes de compétences de bases et de formation initiale.

Les compétences nécessaires dans ces nouveaux environnements technologiques seront liées aux compétences cognitives générales (ex. : la littératie et la numératie) ; des compétences en TIC (ex. : aptitudes de base et avancées comme le codage) ; des compétences analytiques et complémentaires (ex. : la résolution de problèmes, la créativité et la pensée critique) ; des compétences en communication ; et une forte capacité à poursuivre l'apprentissage.

Avec l'arrivée des véhicules électriques (VE) et les visées du gouvernement, si l'objectif d'avoir 30 % de véhicules électriques dans le parc automobile d'ici 2030 est atteint, on passerait de 150 000 à plus de 2,1 millions de VE en circulation. En matière de main-d'œuvre, il faudrait qu'au moins 30 % des mécaniciens soient qualifiés pour travailler sur des véhicules électriques. D'ici 2030, on devrait donc s'assurer d'avoir formé 8 481 mécaniciens, à une cadence moyenne de 1 212 mécaniciens par année pendant sept ans.

De plus, il faudrait intégrer aux référentiels de compétences de tous les métiers des compétences en VE liées à leurs fonctions et à leurs tâches respectives (mécaniciens, carrossiers, conseillers en vente d'automobiles, commis aux pièces et conseillers techniques. Quant aux mécaniciens de véhicules lourds ou de véhicules récréatifs, la pression de l'électrification sera plus forte dans cinq ans.

D. Principaux enjeux et opportunités liés au secteur (ex. : transition verte et transformation technologique des entreprises et effets sur leur main-d'œuvre, etc.)

Les défis les plus importants sont directement liés à l'augmentation des technologies et à l'arrivée des VÉ. L'ensemble des sous-secteurs de l'industrie sont bousculés par ces transformations et doivent s'adapter à vitesse grand V. Passer de 210 222 à 2,1 millions de véhicules électriques en huit ans est un objectif audacieux. Cependant, les millions de véhicules à essence ne disparaîtront pas du jour au lendemain. Malgré la progression des ventes de véhicules électriques, il faudra continuer à entretenir et à réparer des véhicules à essence pendant encore longtemps. Il faut s'attendre à une transition progressive et étendue sur une longue période. Pour le développement de la main-d'œuvre, c'est un élément crucial à considérer. La majorité des travailleurs ayant été formés sur des véhicules à combustion interne, leurs compétences sont appelées à évoluer et l'écosystème de formation doit s'adapter.

L'intégration massive de systèmes informatiques embarqués dans les véhicules, la transition vers de nouveaux modes de propulsion électrique ou hybride, l'utilisation de la télématique ou l'essor de la vente en ligne sont des exemples parmi d'autres d'éléments technologiques qui bouleversent les modèles d'affaires des entreprises du secteur, les compétences des travailleurs et travailleuses, et l'écosystème de formation.

La crise climatique fournit à l'industrie des services automobiles une occasion qu'elle ne doit pas rater. Compte tenu de l'urgence et de la nécessité de réduire les émissions de CO₂, l'industrie n'est pas encore outillée pour négocier la transition verte, il y a un réel enjeu en lien avec les « compétences vertes ».

E. Autres informations pertinentes

Dans les modèles de véhicules à venir, l'électronique sera partout. En moyenne, il y a déjà 150 sous-systèmes programmés dans les voitures actuelles. L'électronique compte pour environ 35 % de la valeur matérielle d'un véhicule. Cette proportion augmentera à 50 % en 2030. Les voitures électriques, les véhicules autonomes et les normes environnementales pointent vers une plus grande utilisation des capteurs et des microprocesseurs pour contrôler davantage de données. Une connectivité supérieure et un plus grand nombre de données impliquent une hausse de l'utilisation de l'électronique et du traitement numérique dans les voitures de demain. La tendance est à l'intégration de sous-systèmes pour un contrôle numérique de la conduite, jusqu'à l'obtention d'un véhicule autonome. Toutes ces technologies vont requérir de nouvelles compétences et surtout, une capacité à travailler avec des ordinateurs.

ORIENTATION-1.1. RENFORCER L'ACTION DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE PAR UNE COLLABORATION ACCRUE AUX STRATÉGIES, PLANS D'ACTION ET MESURES GOUVERNEMENTAUX QUI CONCERNENT LEUR SECTEUR.

INDICATEUR-1.1.1. PROJETS CONTRIBUANT AUX STRATÉGIES, POLITIQUES, PLANS D'ACTION, PROGRAMMES ET MESURES GOUVERNEMENTAUX, AUTRES QUE CEUX DU MESS ET DE LA CPMT.

Nom de la stratégie, de la politique, du plan d'action, du programme ou de la mesure gouvernementale	MESS ou CPMT ou autre ministère responsable (acronyme)	Brève description et résultats annuels visés sur la collaboration du comité sectoriel	Résultats annuels obtenus sur la collaboration du comité sectoriel et explication des écarts, s'il y a lieu	Estimation des heures investies par la ou les ressources		IND-1.1.1.2
				Interne(s)	Externe(s) ³	
Collaborer avec le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE) pour réaliser un portrait de la maturité numérique de l'industrie.	MEIE	<p><u>Mandat</u> : Réalisation d'un portrait de la maturité numérique de l'industrie</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Animer le comité industrie ; 2. Identifier les outils technologiques utilisés dans l'industrie ; 3. Organiser et faire des visites en entreprise ; 4. Identifier l'impact des technologies numériques dans les entreprises et pour la main-d'œuvre ; 5. Identifier les technologies manquantes dans les entreprises ; 6. Soutenir les entreprises dans l'intégration et l'adaptation aux nouvelles technologies. 				
Collaborer avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à la Stratégie québécoise de développement de la filière batterie.	MESS	<p><u>Mandat</u> : À venir</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluer l'impact sur notre main-d'œuvre. 				
Participer à une consultation pour l'élaboration du plan d'action des services publics d'emplois.	MESS	<p><u>Mandat</u> : Participation à la consultation sur l'État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes – Diagnostics pour 500 professions et à la consultation sur les cibles PAMT</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cibler les métiers pour lesquels il y a une pénurie de main-d'œuvre ; 2. Effectuer une priorisation des métiers de l'industrie pour lesquels la demande est forte. 				

2. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur.

3. Ressource(s) externe(s) : la ou les ressources contractuelles embauchées par le comité sectoriel pour la réalisation de travaux dans le cadre du projet.

ORIENTATION-2.1. INTERVENIR AVEC AGILITÉ ET INNOVATION FACE AUX DÉFIS DE LA TRANSITION VERTE ET DES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES.

INDICATEUR-2.1.1. PROJETS ENTREPRIS OU RÉALISÉS EN APPUI À LA TRANSITION VERTE (TV).

INDICATEUR-2.1.2. PROJETS ENTREPRIS OU RÉALISÉS EN APPUI AUX TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT).

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet ⁴			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Lien avec pôle TV ⁵	Lien avec pôle TT ⁶	Identification des partenaires et organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils ou des études	IND-2.1.1.7	IND-2.1.1.8	ND-1.1.1.8
		Planifié	En cours	Terminé									
Collaborer au pôle d'expertise en transition verte.	Le CSMO-Auto est sur le comité directeur. <u>Objectifs :</u> 1. Réaliser un Diagnostic VERT ; 2. Mesurer le niveau de maturité du CSMO-Auto et de son industrie ; 3. Identifier les besoins et problématiques en main-d'œuvre créée par la transition verte.												
Année 2 de 3 Contribuer aux travaux des Pôles d'expertise des CSMO en technologie de l'information. Le projet vise à développer et faciliter le partage d'expertise entre les CSMO par la mise sur	<u>Objectifs :</u> 1. Développer une collaboration entre les CSMO sur l'identification des enjeux ; 2. Participer et contribuer activement à identifier les priorités et à élaborer un plan d'action concerté visant à solutionner les enjeux ciblés ;												

4. Cocher la case qui correspond à l'état d'avancement du projet en date du 31 mars de l'année couverte par le plan d'action annuel. À noter : la planification comprend les étapes préalables au début des travaux, par exemple la mobilisation des partenaires, la recherche de financement et la sélection du consultant.

5. Cocher la case si le projet est une contribution ou participation aux travaux du pôle d'expertise en transition verte ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

6. Cocher la case si le projet est une contribution ou participation aux travaux du pôle d'expertise en transformations technologiques ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

7. Cocher la ou les cases si le projet est directement en lien avec l'indicateur 2.1.1. ou 2.1.2. ou ces deux indicateurs.

8. Cocher cette case si le projet contribue à une stratégie, politique, plan d'action, programme et mesure gouvernementale relevant d'un ministère, autre que le MESS et la CPMT. Le cas échéant, le nom du ministère et de sa stratégie, politique, plan d'action, programme ou mesure devront être précisés dans les résultats annuels obtenus.

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet ⁴			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Lien avec pôle TV ⁵	Lien avec pôle TT ⁶	Identification des partenaires et organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils ou des études	IND-2.1.1.7	IND-2.1.2.	ND-1.1.1.8
		Planifié	En cours	Terminé									
<p>ped d'approches concertées.</p>	<p>3. Soutenir les initiatives qui seront mises de l'avant.</p>												
<p>Année 3 de 3</p> <p>Adapter l'attestation d'études professionnelles en mécanique de véhicules électriques (AEP). Le projet vise à adapter et diffuser le programme de formation AEP en mécanique de véhicules électriques en formule ATE.</p>	<p><u>Objectifs :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Finaliser le développement des manuels de formation 7 à 12 en collaboration avec le CEMEQ ; Finaliser la formation des participants des trois cohortes en cours ; Dresser un post mortem du projet en collaboration avec les partenaires ; Produire le rapport final. 												
<p>Année 3 de 3</p> <p>Compétences VE – Mécanique. Le projet vise à faire la promotion de la formation de compétences VE-Mécanique dans les régions non-assujetties.</p> <p>Ce projet est dirigé par le CPA de Québec qui est le promoteur du projet. Le CSMO-Auto s'occupe des régions non assujetties.</p>	<p><u>Objectifs :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Élaborer un plan de communication et de promotion de la formation de compétences VE-Mécanique dans les régions non-assujetties ; Dresser un post mortem du projet en collaboration avec les partenaires. 												

ORIENTATION-2.2. AMÉLIORER LES PRATIQUES EN GESTION DE RESSOURCES FACE AUX DÉFIS DE RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE.

INDICATEUR-2.2.1. OUTILS ET ACTIVITÉS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUR L'INCLUSION DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs ⁹ ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1.10
<p>Année 1 de 3</p> <p>Développer des outils de gestion de ressources humaines : Le projet vise à supporter les gestionnaires et en leur offrant des outils basés sur les meilleures pratiques en gestion des ressources humaines et de faire face aux défis de rareté de main-d'œuvre.</p> <p>Six thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Fidélisation ; 2- Recrutement ; 3- Intégration ; 4- Organisation du travail ; 5- Environnement du travail ; 6- Politiques d'entreprises 	<p><u>Objectifs :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rencontrer 20 entreprises et identifier les besoins des gestionnaires du secteur des véhicules motorisés en matière de ressources humaines ; 2. Créer en continu des outils selon les six thèmes en moyenne deux par thème, ex : Guide d'embauche et l'accueil du nouveau personnel ; 3. Diffuser et rendre les outils disponibles aux entreprises ; 4. Promouvoir les meilleures pratiques de gestion en ressources humaines qui valorise la formation continue ; 5. Comptabiliser la consultation des outils et obtenir une rétroaction des entreprises qui ont utilisé les outils mis à leurs dispositions ; 6. Apporter les améliorations identifiées dans une optique d'amélioration en continu ; 7. Produire un rapport annuel de type post mortem de la situation. 						
<p>Année 1 de 2</p>	<p><u>Objectifs :</u></p>						

9. Comités consultatifs : CC Jeunes (CCJ), CC Femmes (CCF), CC Personnes handicapées (CCPH), CC Personnes immigrantes (CCPI), CC Clientèle judiciairisée adulte (CCCJA), CC Premières Nations et Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT), CC Travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus (CC45+) et CC Québécoises et Québécois d'expression anglaise (CCQEA).

10. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur. Le cas échéant, la case sur les groupes sous-représentés visés devrait également être complétée.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs ⁹ ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1. ¹⁰
<p>Démystifier auprès des employeurs de l'industrie, le recrutement à l'international : Le projet vise à clarifier le processus de recrutement à l'international pour l'ensemble des entreprises du secteur des véhicules motorisés.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les fournisseurs de services (public, privé) et les offres de services ; 2. Établir et cartographier le processus en collaboration avec le MIFI ; 3. Regrouper les informations pertinentes à la prise de décision pour les employeurs (loi, délais, coûts, obligations, etc.) ; 4. Créer un guide sur le recrutement international et l'intégration de la main-d'œuvre ; 5. Obtenir des témoignages réels afin de partager les pratiques à privilégier et à éviter ; 6. Diffuser l'information et les témoignages recueillis auprès de l'ensemble des entreprises ; 7. Expliquer le processus de recrutement à l'international par le biais d'experts dans le cadre de rencontres et en faire la promotion. 						
<p>Année 1 de 3</p> <p>Collaborer avec les comités consultatifs (CC). Le projet vise à solliciter les bassins de main-d'œuvre plus éloignée du marché du travail et d'en faire la promotion au sein des entreprises de l'industrie.</p> <p>1- CC Jeunes (CCJ) manque</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre et établir des partenariats avec les 5 comités consultatifs ciblés ; 2. Faire connaître ce bassin de main-d'œuvre aux entreprises ; 3. Identifier et communiquer les conditions gagnantes, bonnes 						

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs ⁹ ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1.10
<p>d'expérience ou de qualifications ;</p> <p>2- CC Femmes (CCF) la discrimination, des stéréotypes de genre ;</p> <p>3- CC Personnes handicapées (CCPH) limitations fonctionnelles ;</p> <p>4- CC Personnes immigrantes (CCPI) obstacles à l'emploi en raison de leur statut d'immigrant ;</p> <p>5- CC Travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus (CC45+) en raison de l'âgisme, du manque de formation ou de la perception qu'ils sont moins productifs ;</p>	<p>pratiques en gestion des ressources humaines ;</p> <p>4. Fournir des exemples concrets de succès ;</p> <p>5. Sensibiliser les associations, bannières et entreprises à l'embauche de ces clientèles.</p> <p>6. Utiliser l'information produite par les comités consultatifs concernant les groupes sous-représentés sur le marché du travail.</p>						
<p>Année 1 de 3</p> <p>Tenir l'événement <i>Innovation RH (ressources humaines)</i> : Le projet vise à offrir des opportunités d'échange, de formation, de réseautage, d'exposition aux innovations et de motivation pour les professionnels des ressources humaines. Cela peut contribuer à l'amélioration de leur pratique et à leur développement professionnel.</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <p>1. Offrir des formations et du développement professionnel pour les participants ;</p> <p>2. Promouvoir les dernières innovations technologiques et les tendances émergentes dans le domaine des ressources humaines, incluant les groupes sous-représentés ;</p> <p>3. Présenter des experts du domaine pour inspirer et motiver les participants dans leur travail quotidien ;</p> <p>4. Partager les meilleures pratiques, outils et/ou réalisations en matière de gestion des ressources humaines.</p>						

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs ⁹ ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1. ¹⁰
<p>Année 1 de 3</p> <p>Développer la formation des gestionnaires : Le projet vise à développer les compétences et les connaissances des responsables des ressources humaines.</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recenser les formations déjà existantes ; 2. Développer un outil d'autoévaluation ; 3. Définir l'offre de service qui sera mise à la disposition des gestionnaires à compter de 2025. 						

ORIENTATION-2.3. SOUTENIR LA PROMOTION DES SECTEURS ET DE LEURS MÉTIERS ET PROFESSIONS.

INDICATEUR-2.3.1. OUTILS ET ACTIVITÉS DE PROMOTION DES MÉTIERS ET DES PROFESSIONS.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Métiers ou professions visés	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet ¹¹			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb personnes rejointes	Identification des partenaires ou organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.3.1.12
			Planifié	En cours	Terminé					
<p>Année 1 de 2</p> <p>Développer une campagne de valorisation des métiers prioritaires de l'industrie des services automobiles. Le projet vise à développer des outils de promotion et de valorisation auprès des chercheurs d'emploi et d'attirer la clientèle vers les DEP des métiers priorités. Ce projet se réalise de concert avec les centres de formation professionnelle (CFP).</p>	<p>1-CNP 7321 – Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus ;</p> <p>2-CNP 7322 – Débosseleurs et réparateurs de carrosserie.</p> <p>Ces métiers sont principalement impactés par la transition technologique et la transition verte. Il s'agit également de métiers où la formation et les compétences sont essentielles pour la sécurité de l'ensemble des automobilistes de la province.</p>	<p><u>Objectifs :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diffuser la publicité sur les médias : You tube, Facebook, Instagram et Google Ads ; Noovo, Canal D, Canal Vie, VRAK TV Investigation et Z ; 2. Atteindre plus de 50 000 vues par publicité pour ce public cible : personne ayant entrepris un processus de réorientation de carrière, jeunes, femmes, personnes immigrantes ; 3. Mesurer la performance de la campagne publicitaire ; 4. Augmenter le nombre de mentors Academos à 25 ; 5. Participer à 10 activités carrière de promotion d'envergures (salons carrière et de formation, activités carrière dans les écoles, portes ouvertes dans le CFP et conférences. Rencontrer + de 2000 personnes. 								

11. Cocher la case qui correspond à l'état d'avancement du projet en date du 31 mars de l'année couverte par le plan d'action annuel. À noter : la planification comprend les étapes préalables au début des travaux, par exemple la mobilisation des partenaires, la recherche de financement et la sélection du consultant.

12. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur.

ORIENTATION-3.1. ENRICHIR LA CONNAISSANCE DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN DÉVELOPPANT UNE COMPRÉHENSION COMMUNE DES DÉFIS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

IND-3.1.1. PRODUCTION ET DIFFUSION D'UNE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL BASÉE SUR UNE ANALYSE PROSPECTIVE.

Nom du document ou de l'activité de diffusion et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Analyse prospective ¹³	Lien avec pôle IMT ¹⁴	Identification des partenaires et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation ou des consultations des produits IMT	IND-3.1.1. ¹⁵
<p>Année 2 de 3</p> <p>Contribuer aux travaux du Pôle d'expertise des CSMO en information sur le marché du travail (IMT).</p>	<p><u>Mandat</u> : Favoriser l'adoption et l'implantation d'outils permettant à l'ensemble des CSMO de produire et de partager une information sur le marché du travail (IMT).</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participer à l'identification des balises communes pour l'établissement des diagnostics sectoriels et pour l'établissement de diagnostics des professions ; 2. Contribuer au développement d'un volet prospectif à la veille sur le marché du travail sur les besoins de main-d'œuvre et les compétences requises qui tient compte de façon concrète des changements technologiques, de la transition verte et des autres moteurs de changements pour les intégrer aux diagnostics sectoriels et professionnels ; 						

13. Cocher la case si l'information sur le marché du travail produite ou diffusée est basée sur une analyse prospective.

14. Cocher la case si le projet est une contribution ou une participation aux travaux du pôle d'expertise en IMT ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

15. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur. Le cas échéant, la case sur l'analyse prospective devrait également être cochée.

Nom du document ou de l'activité de diffusion et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Analyse prospective ¹³	Lien avec pôle IMT ¹⁴	Identification des partenaires et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation ou des consultations des produits IMT	IND-3.1.1. ¹⁵
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Participer à identifier des indicateurs de suivi et contribuer activement à l'évolution du projet ; 4. Soutenir les initiatives qui seront mises de l'avant. 5. Participer à l'identification des balises communes pour l'établissement des diagnostics sectoriels et pour l'établissement de diagnostics des professions ; 6. Contribuer au développement d'un volet prospectif à la veille sur le marché du travail sur les besoins de main-d'œuvre et les compétences 						
Année 1 de 1 Créer une base de données d'information sur le marché du travail (IMT) : Le projet vise à fournir de l'information sur l'industrie des véhicules motorisés à l'ensemble des partenaires.	<u>Objectifs :</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les indicateurs les plus pertinents ; 2. Créer une base de données ; 3. Maintenir l'information à jour ; 4. Créer un tableau de bord sectoriel ; 5. Diffuser l'information à l'industrie ; 6. Informer les différents ministères ou organismes gouvernementaux des réalités du secteur. 						

Nom du document ou de l'activité de diffusion et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Analyse prospective ¹³	Lien avec pôle IMT ¹⁴	Identification des partenaires et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation ou des consultations des produits IMT	IND-3.1.1. ¹⁵
<p>Année 1 de 3</p> <p>Réaliser des analyses régionales : Le projet vise à faire connaître les enjeux spécifiques des régions liés à l'industrie des véhicules motorisés.</p>	<p><u>Objectifs :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dresser des portraits régionaux : <ul style="list-style-type: none"> - Montérégie - Abitibi 2. Analyser les enjeux régionaux ; 3. Identifier les opportunités régionales ; 4. Dresser les constats régionaux et proposer des actions ; 5. Informer les différents ministères ou organismes gouvernementaux des réalités du secteur (ministères du Travail, de l'Économie, de l'Éducation) ; 6. Diffuser l'information aux régions participantes. 						
<p>Année 1 de 3</p> <p>Assurer une veille sectorielle : Le projet vise à mettre en place une veille prospective, notamment sur les besoins de main-d'œuvre et les compétences requises, et sur les pratiques en gestion des ressources humaines. Se tenir au fait de l'évolution, des nouvelles</p>	<p><u>Objectif :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consulter les médias, sites spécialisés, différents ministères et des organismes internationaux ; 2. Identifier les tendances et les opportunités ; 3. Identifier les compétences du futur des cinq (5) métiers prioritaires (mécanicien d'automobile, carrossiers-débosselleurs, conseillers en vente d'automobiles, conseillers techniques et commis aux pièces) ; 						

Nom du document ou de l'activité de diffusion et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Analyse prospective ¹³	Lien avec pôle IMT ¹⁴	Identification des partenaires et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation ou des consultations des produits IMT	IND-3.1.1. ¹⁵
tendances dans le secteur des véhicules motorisés.	4. Informer les différents ministères ou organismes gouvernementaux des réalités du secteur (ministères du Travail, de l'Économie, de l'Éducation, CPMT, etc.).						
Année 1 de 1 Créer un nouveau site web destiné à la promotion des métiers : Le site web sera consacré à la campagne de valorisation afin de présenter les différents témoignages, les métiers, mais également le DEP, les prérequis, les établissements de formation, la durée de la formation, etc.	<u>Objectif :</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimiser les moteurs de recherche (SEO et SEM) ; 2. Diffuser et rendre accessible rapidement la page web détenant toutes les informations nécessaires pour procéder à l'inscription au DEP. Améliorer l'expérience client ; 3. Diffuser la campagne de promotion des métiers en prenant en considération les moments clés (période d'inscription) des jeunes du secondaire vers une formation professionnelle. 						

ORIENTATION-3.2. FAVORISER LA PLEINE UTILISATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
A) Activités liées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (normes professionnelles, PAMT, RCMO)		
<p>Année 1 de 2</p> <p>Maintenir la prestation de la RCMO des normes professionnelles des services automobiles : Le projet vise à maintenir le service de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en offrant la possibilité aux candidats d'être évalués par un expert du métier indépendant. Le projet vise la certification de qualification professionnelle de 183 participants du secteur des véhicules motorisés.</p> <p>Promouvoir et soutenir l'utilisation des PAMT et la RCMO auprès des entreprises des sous-secteurs visés.</p>	<p>Offrir la qualification professionnelle et former en rehaussant et en reconnaissant les compétences de la main-d'œuvre du secteur des véhicules motorisés :</p> <p><u>Objectifs :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagner les entreprises et les travailleurs dans leur démarche de développement ou de reconnaissance des compétences ; 2. Augmenter le nombre de travailleurs certifiés. <p>Nombre d'employés à certifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 75 Conseillers en vente d'automobiles (CV) ; - 15 Démonteurs de véhicules (DVR) ; - 1 Techniciens de véhicules de loisirs (TVL). 	
<p>Année 2 de 2</p> <p>Offrir une formation numérique démonteuse / démonteur de véhicules routiers : Ce projet est la suite du projet pilote STIM. Il vise le développement d'une formation en ligne, complémentaire à la norme professionnelle de démonteuse/démonteur de véhicules routiers, accessible sur un système de gestion des apprentissages (SGA ou LMS).</p>	<p>Offrir une formation complémentaire à la norme professionnelle de démonteurs de véhicules routiers.</p> <p><u>Objectifs :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaborer une formation complémentaire à la norme professionnelle pour les démonteurs. 	

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<p>Année 2 de 3</p> <p>Élaborer la norme professionnelle : Estimatrice / estimateur de dommages aux véhicules : Le projet vise l'élaboration du profil de compétence, la norme professionnelle pour ce métier, le développement des outils d'apprentissage (guide du compagnon et carnet de l'apprenti ainsi que le développement des outils de reconnaissance des compétences (guide d'évaluation, formation des évaluateurs sur les outils d'évaluation).</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Développer et concevoir des outils d'apprentissage, d'accompagnement, d'évaluation et de reconnaissances des compétences ; 2. Faire les parallèles entre les compétences de la norme et la formation <i>Estimateur@Auto</i> dans les outils d'apprentissage et de reconnaissance. 	
<p>Année 1 de 1</p> <p>Réviser la formation <i>Conseil@Auto</i> : Le projet vise à réviser le contenu de la formation <i>Conseil@Auto</i>, mettre à niveau technologique et l'adapter au secteur des véhicules récréatifs et de loisirs.</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Modifier le format en HTML 5 ; 2. Ajouter et adapter de nouveaux contenus ; 3. Rendre disponible au secteur des véhicules récréatifs et de loisirs. 	
B) Activités de formation continue		
<p>Diffuser la formation numérique pour les conseillères / conseillers techniques en entretien et en réparation de véhicules : Formation interactive de 8 heures.</p>	<p>Diffuser la formation <i>Aviseur@Auto</i> s'adressant aux conseillers techniques des sous-secteurs d'activités de l'automobile ; des véhicules de loisirs et récréatifs ; le recyclage ; la vente et la pose de pneus :</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaborer un plan de communication et de promotion ; 2. Former 200 conseillers techniques ; 3. Bâtir des plans de partenariat avec des centres de formation professionnels offrant le diplôme d'études professionnel Conseil technique en entretien et réparation de véhicules 5346 et/ou des bannières. 	
<p>Diffuser la formation d'estimatrice / estimateur de dommages aux véhicules : Formation interactive de 10 heures.</p>	<p>Diffuser de la formation <i>Estimateur@Auto</i> s'adressant aux estimateurs de dommage aux véhicules en atelier de carrosserie.</p>	

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaborer un plan de communication et de promotion ; 2. Former 75 estimateurs de dommage ; 3. Bâtir des plans de partenariat avec des bannières. 	
<p>Diffuser la formation numérique pour les conseillères / conseillers en vente automobile : Formation interactive de 16 heures.</p>	<p>Diffuser de la formation <i>Conseil@Auto</i></p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaborer un plan de communication et de promotion ; 2. Former 80 Conseillers en vente ; 3. Développer et maintenir des plans de partenariat avec des fournisseurs et/ou centres de formation professionnelle. 	
<p>Diffuser la formation numérique pour les démonteuses / démonteurs de véhicules routiers : Formation interactive de 8 heures.</p>	<p>Diffusion de la formation <i>Démonteur@Auto</i></p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaborer un plan de communication et de promotion ; 2. Former 80 démonteurs de véhicules routiers ; 3. Bâtir des plans de partenariat avec des centres de formation professionnels offrant des programmes reliés au secteur véhicules motorisés et/ou associations. 	
<p>Année 2 de 2</p> <p>Réaliser les compétences fondamentales : Le projet est réalisé en collaboration des services aux entreprises SAE. Il est en lien avec l'AEP de véhicules électriques où nous avons piloté les formations de littératie et numératie.</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Créer un outil de diagnostic ; 2. Adapter l'outil de diagnostic (littératie et numératie) en format numérique ; 3. Transférer les 10 formations existantes (littératie et numératie) sur notre plateforme Moodle ; 	

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
	4. Créer des outils de formation pour la francisation adaptée au secteur des véhicules motorisés.	

ORIENTATION-4.2. DÉVELOPPER UNE VISION PARTAGÉE DE LEUR SECTEUR CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

INSTANCES DE GOUVERNANCE DU COMITÉ SECTORIEL (CONSTITUÉES EN VERTU DE LA LOI SUR LES COMPAGNIES)

Nom de l'instance de gouvernance	Composition ¹⁶ et codes SCIAN représentés par votre comité sectoriel ¹⁷	Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité et la participation, s'il y a lieu	Nb rencontres tenues	Taux de participation (%) ¹⁸	Résultats des démarches entreprises et explication des écarts, s'il y a lieu
Conseil d'administration¹⁹	<ul style="list-style-type: none"> • 8 représentants d'association d'employeurs : 1-Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ) Code SCIAN 44122 ; 2-Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ) Code SCIAN 44132 ; 3-Association des recycleurs de pièces d'autos et camions du Québec (ARPAC) Code SCIAN 41531 ; 4-Association des industries de l'automobile du Canada (AIA) Code SCIAN 44131 ; 5-Association des marchands de véhicules d'occasion du Québec (AMVOQ) Code SCIAN 44112 ; 6-Association des commerçants des véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ) Code SCIAN 44121. 				

16. Inscrire le nom de chaque organisation ou le nombre de représentants regroupés dans une même catégorie (ex. : 3 représentants d'employeurs, 1 représentant d'association d'employeurs, 4 représentants de syndicats).

17. Les délimitations sectorielles des comités sectoriels et les codes SCIAN qui y sont associés sont présentés à l'Annexe II du [Guide opérationnel sur l'intervention sectorielle](#).

18. Le taux de participation se calcule sur une base annuelle, en considérant les administrateurs seulement (sans les observateurs et la direction générale), et il tient compte de toutes les absences, qu'elles soient justifiées ou non. Les postes vacants n'entrent pas dans le calcul du taux de participation. Ce calcul se fait en additionnant les présences à chacune des rencontres et en divisant cette somme par le nombre d'administrateurs.

19. Conformément à la Politique, le conseil d'administration d'un comité sectoriel doit être paritaire et représentatif de son secteur (page 11 de la Politique).

Nom de l'instance de gouvernance	Composition ¹⁶ et codes SCIAN représentés par votre comité sectoriel ¹⁷	Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité et la participation, s'il y a lieu	Nb rencontres tenues	Taux de participation (%) ¹⁸	Résultats des démarches entreprises et explication des écarts, s'il y a lieu
	7-Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ) Code SCIAN 44111 ; 8-Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ) Code SCIAN 81112. • 6 représentants de fédération syndicale : 1-Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) ; 2-Fédération démocratique De la Métallurgie, Des Mines et Des Produits Chimiques (FÉDEM) ; 3-Unifor Section locale 4511.				
Assemblée générale annuelle²⁰	• Les membres de l'assemblée générale (AGA) annuelle sont convoqués une fois par an à moins qu'un besoin ponctuel requière une assemblée extraordinaire • Les membres de l'AGA représentent les mêmes associations qui sont sur le conseil d'administration.				
Comité exécutif (s'il y a lieu)²¹	• 3 représentants d'association d'employeurs : 1-Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ) Code SCIAN 44132 ; 2-Association des recycleurs de pièces d'autos et camions du Québec (ARPAC) Code SCIAN 41531 ; 3-Association des industries de l'automobile du Canada (AIA) Code SCIAN 44131 ; • 3 représentants de fédération syndicale : 1-Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) ; 2-Fédération démocratique De la Métallurgie, Des Mines et Des Produits Chimiques (FÉDEM) ; 3-Unifor Section locale 4511.				

20. La composition de l'assemblée générale est celle qui est déterminée dans la liste des membres de la personne morale, préparée annuellement par le comité sectoriel, en vertu de l'article 223 de la [Loi sur les compagnies](#). Toute autre assemblée doit être inscrite dans les autres instances relevant du comité sectoriel.

21. Compléter cette ligne seulement si vous avez un comité exécutif constitué en vertu de l'article 92 de la Loi sur les compagnies. Les comités de direction doivent être inscrits dans les autres instances relevant du comité sectoriel.

AUTRES INSTANCES DE CONCERTATION RELEVANT DU COMITÉ SECTORIEL OU RELEVANT D'UNE AUTRE ORGANISATION

Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition ¹⁶	Résultats annuels obtenus
Instances de concertation relevant du comité sectoriel				
<p>Année 1 de 3</p> <p>Diriger un comité permanent en gestion des ressources humaines du secteur des véhicules motorisés.</p>	<p><u>Mandat</u> : Le comité est intégré à la gouvernance et il a pour mandat d'apporter des recommandations aux instances du CSMO sur les plans opérationnel, informationnel et conseils.</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Améliorer les pratiques en matière de gestion des ressources humaines ; 2. Aider à promouvoir le développement du personnel ; 3. Coordonner les activités du comité ; 4. Tenir deux rencontres annuelles du comité permanent 5. Animer les rencontres du comité ; 6. Rédiger des rapports de suivi ; 7. Recommander des projets au CA. 			
<p>Année 1 de 3</p> <p>Diriger un comité permanent de la formation du secteur des véhicules motorisés.</p>	<p><u>Mandat</u> : Le comité est intégré à la gouvernance et il a pour mandat d'apporter des recommandations aux instances du CSMO sur les plans opérationnel, informationnel et conseils.</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Améliorer le développement des compétences de la main-d'œuvre ; 2. Aider à promouvoir la formation ; 3. Coordonner les activités du comité ; 4. Tenir deux rencontres annuelles du comité permanent 5. Animer les rencontres du comité ; 6. Rédiger des rapports de suivi ; 7. Recommander des projets au CA. 			

Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition ¹⁶	Résultats annuels obtenus
Année 1 de 3 Créer une table de concertation industrie	<u>Mandat</u> : Prendre des décisions en réaction aux enjeux stratégiques et établir des priorités. <u>Objectifs</u> : <ol style="list-style-type: none"> 1. Créer la table et identifier les participants ; 2. Effectuer une priorisation des enjeux ; 3. Définir un plan d'action concerté en fonction du rôle et de la mission de chacun des acteurs ; 4. Assurer une circulation de l'information entre les partenaires. 			
Année 1 de 3 Créer et diriger la Table de concertation - École/industrie.	<u>Mandat</u> : Prendre des décisions en réaction à des enjeux stratégiques. <u>Objectifs</u> : <ol style="list-style-type: none"> 1. Créer des partenariats pour la formation continue ; 2. Collaborer à la promotion des métiers et de l'industrie ; 3. 3. Soutenir le développement et la mise à jour des programmes de formation professionnelle. 			
Année 1 de 3 Tenir des colloques régionaux.	<u>Mandat</u> : Le projet vise à une plus grande proximité sur le terrain et mieux cerner leurs besoins. <u>Objectifs</u> : <ol style="list-style-type: none"> 1. Favoriser les échanges et les collaborations ; 2. Proposer des solutions adaptées et pertinentes pour la région ; 3. Promouvoir l'innovation régionale ; 4. Mobiliser et impliquer les acteurs du secteur ; 5. Tenir quatre colloques régionaux ; 6. Identifier des possibilités d'autofinancement. 			

Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition ¹⁶	Résultats annuels obtenus
Instances de concertation relevant d'une autre organisation				
<p>Année 1 de 3</p> <p>Développer les compétences de la main-d'œuvre en littératie, numératie et littératie numérique.</p>	<p><u>Mandat</u> : Définir des stratégies pour soutenir la main-d'œuvre dans les développements des compétences de bases.</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Faire l'analyse de la situation ; 2. Recenser les outils existant pour évaluer la main-d'œuvre sur ces compétences ; 3. Bâtir un plan d'intervention adapté aux besoins. 			
<p>Année 1 de 5</p> <p>États généraux en mécanique de véhicules lourds routiers.</p>	<p><u>Projet en discussion avec la CPMT et en exploration.</u></p> <p><u>Mandat</u> : Concerter les acteurs clés pour mettre en œuvre des actions prioritaires favorisant une meilleure adéquation formation-emploi et créer des partenariats autour d'actions concrètes. Projet réalisé en collaboration avec le CAMO-Route, les instances gouvernementales ainsi que les partenaires du marché du travail.</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atteindre la cible de 2035 concernant ; l'électrification des transports ; 2. Former les 10 000 mécaniciens/mécaniciennes véhicules lourds routiers ; 3. Réussir le passage/transition 2023-2035 ; 4. Réaliser une concertation et prioriser les actions ; 5. Combler les écarts de formation ; 6. Identifier et intégrer les compétences du futur ; 7. Définir et faire vivre les parcours de formation ; 8. Mobiliser les partenaires autour des enjeux et des besoins et ainsi multiplier les actions ; 9. Assurer une veille prospective. 			

Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition ¹⁶	Résultats annuels obtenus
<p>Année 1 de 3</p> <p>Définir l'écosystème de formation :</p>	<p><u>Mandat</u> : Le projet vise à identifier les acteurs en formation initiale et continue, leurs rôles, mission, offres de services actuelles, à développer et identifier les partenariats potentiels.</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les acteurs en formation (CSS, CFP, SAE, CPA, bannières, formateurs privés, etc.) ; 2. Préciser le rôle et les responsabilités de ces acteurs 3. Identifier l'offre de formation offerte par ces acteurs ; 4. Définir les interrelations entre les acteurs de l'écosystème ; 5. Identifier les partenariats potentiels ; 6. Cartographier les parcours de formation. 			

ACTIONS SUR LA GOUVERNANCE ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SECTORIEL (SECTION FACULTATIVE)

Cette section permet à votre comité sectoriel d'ajouter des actions relatives à sa gouvernance et à son fonctionnement qui ne correspondent à aucune des sept orientations (ex. : plan stratégique pluriannuel, mise à jour des règlements généraux, formation des administrateurs, refonte du site Web, changement de logo, plan de communication et activités de promotion des produits et des services offerts par votre comité sectoriel, élaboration ou mise à jour de politiques internes, réorganisation de l'équipe permanente et embauches, implantation d'un système de gestion de l'apprentissage (SGA) ou d'une plateforme de gestion de la relation client de type CRM, etc.).

Nom de l'action et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<p>Année 1 de 3</p> <p>Établir un plan stratégique de communication annuel : Le projet vise d'assurer une communication cohérente et efficace. Ce plan permet de définir les objectifs de communication, les messages clés, les canaux de communication et les actions spécifiques à mettre en place pour atteindre ces objectifs visant à personnaliser nos communications pour chaque public cible.</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Établir des stratégies de communication, afin d'en optimiser son impact et sa portée ; 2. Capitaliser sur chacune des opportunités de communication ; 3. Adapter le moyen et le message de communications aux clientèles cibles ; 4. Optimiser les moyens et les outils de communication ; 5. Renforcer la notoriété et la visibilité d'Innoviste auprès de ses différents publics cibles 6. Promouvoir les produits, services, initiatives ou événements d'Innoviste de manière efficace et ciblée ; 7. Favoriser l'engagement et l'interaction avec les parties prenantes, en encourageant les rétroactions et les échanges ; 8. Mesurer et évaluer l'efficacité de nos actions de communication, afin de pouvoir ajuster et améliorer les stratégies et les tactiques de communication. 	
<p>Année 2 de 3</p> <p>Assurer la continuité de la transformation numérique : Le projet vise à poursuivre la mise en place des technologies et des processus numériques pour optimiser les opérations.</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimiser les technologies implantées et assurer la communication interplateforme ; 2. Gagner en efficacité, en agilité et en performance ; 3. Enrichir, structurer et sécuriser notre base de données ; 4. Respecter les lois, les normes et les bonnes pratiques de gestion de données ; 5. Améliorer l'expérience numérique du client. 	
<p>Année 1 de 1</p> <p>Créer un arbre décisionnel : Le projet vise à définir les critères d'analyse pour l'acceptation ou le refus de projets et/ou de partenariats.</p>	<p><u>Objectifs</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Établir un processus de sélection ; 2. Créer un formulaire de projet pour le dépôt de la demande des partenaires ; 3. Clarifier le rôle d'Innoviste dans chacun des projets afin de gérer les attentes des partenaires demandeurs ; 4. Élaborer une stratégie de communication organisationnelle (interne et externe) ; 5. Créer une fiche d'évaluation pondérée. 	

INFORMATION QUALITATIVE COMPLÉMENTAIRE (SECTION FACULTATIVE À COMPLÉTER À LA REDDITION DE COMPTES SEULEMENT)

Cette section permet à votre comité sectoriel de fournir une information qualitative complémentaire aux sections précédentes de la reddition de comptes afin de présenter le contexte dans lequel votre comité sectoriel a évolué au courant de l'année et d'expliquer globalement les résultats de votre reddition de comptes.