

## **PLAN D'ACTION 2025-2026**

*Innoviste comité sectoriel de la main-d'œuvre des véhicules motorisés*

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 : **22 janvier 2025**

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 <sup>1</sup> :

## POLITIQUE D'INTERVENTION SECTORIELLE ET SES INDICATEURS

### 4 axes

#### 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.

#### AXE 2

L'intervention sectorielle permet de répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.

#### 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.

#### AXE 4

La concertation, le partenariat, la coordination et le paritarisme sont au cœur de l'intervention sectorielle.

### 7 orientations

#### 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.

#### OR-2.1

Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.

#### OR-2.2

Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.

#### OR-2.3

Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

#### 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.

#### OR-3.2

Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

#### 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.

### 6 indicateurs

#### 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.

#### IND-2.1.1

Projets entrepris ou réalisés en appui à la transition verte.

#### IND-2.1.2

Projets entrepris ou réalisés en appui aux transformations technologiques.

#### IND-2.2.1

Outils et activités en gestion des ressources humaines sur l'inclusion des groupes sous-représentés.

#### IND-2.3.1

Outils et activités de promotion des métiers et des professions.

#### IND-3.1.1

Production et diffusion d'une information sur le marché du travail basée sur une analyse prospective.

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.

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.

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

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.

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** :

#### A. Principales caractéristiques du secteur et tendances

Au cœur des besoins en mobilité des Québécois, l'automobile joue un rôle clé en générant de nombreux emplois et activités, particulièrement dans le secteur des services automobiles. Bien que sa production contribue peu au PIB du Québec, le vaste territoire et le climat de la province font des véhicules motorisés une solution indispensable pour la majorité des Québécois et des entreprises dans leurs déplacements quotidiens et leurs opérations.<sup>2</sup>

Le mandat d'Innoviste, confié par la CPMT (Commission des partenaires du marché du travail), consiste à soutenir l'industrie des véhicules motorisés en matière de gestion des ressources humaines, de développement des compétences des travailleurs, ainsi que de concertation et d'information sur le marché du travail. Innoviste intervient dans divers domaines d'activité, en collaboration avec de nombreux acteurs tels que les ministères, les associations sectorielles, les comités paritaires de l'automobile (CPA), les centres de formation professionnelle (CFP), les services aux entreprises (SAE) et d'autres organismes. Chaque entité a pour mission d'accompagner les entreprises et les travailleurs de l'industrie des véhicules motorisés à l'échelle du Québec.

Le plan d'action stratégique triennal d'Innoviste a mis en lumière la transformation majeure que subit l'industrie et qui nécessite plus que jamais une structure et une concertation. Ce processus mobilise tous les partenaires impliqués et a permis d'établir un consensus sur le positionnement d'Innoviste en tant que leader collaboratif et agent fédérateur. Face à l'ampleur des défis à relever d'ici 2035 pour réussir la transition vers l'électrification, il est essentiel de répartir les responsabilités en développement des compétences entre les partenaires en fonction de leurs missions respectives.

Les enjeux sont conséquents. Innoviste se positionne comme un vecteur de l'industrie en adoptant un rôle de leader collaboratif. La clé du succès pour effectuer cette transition technologique et démographique repose sans aucun doute sur le partage des tâches entre divers acteurs, car une seule organisation ne peut répondre à tous les besoins. Ainsi, Innoviste souhaite assumer ce leadership afin de faciliter la priorisation des enjeux et des actions à mener, tout en respectant les rôles et responsabilités de chacun. La concertation, le partenariat et la mobilisation des acteurs sont cruciaux et seront déterminants pour atteindre les résultats escomptés.

En 2023, les entreprises du secteur des services de véhicules motorisés étaient réparties en quatre sous-secteurs principaux : les grossistes-marchands de véhicules automobiles, de pièces et d'accessoires (SCIAN 415)<sup>3-4</sup> ; les grossistes-marchands de machines, de matériel et de fournitures (417)<sup>5</sup>; les concessionnaires (SCIAN 441)<sup>6</sup>; et les ateliers de réparation (SCIAN 8111), totalisant 21 350 entreprises.

Au deuxième trimestre de 2024, l'industrie des véhicules motorisés comptait 159 770 travailleurs salariés<sup>7</sup>, en plus des travailleurs autonomes. En 2023, le PIB des quatre sous-secteurs s'élevait à 13,941 milliards de dollars, marquant une augmentation de 8,8 % par rapport à 2019.

<sup>2</sup> Adapté du Diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles au Québec. CSMO Auto. 2023. - [https://24005622.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/24005622/Documentation/VF\\_Diagnostic\\_sectoriel\\_services\\_automobiles\\_2023.pdf](https://24005622.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/24005622/Documentation/VF_Diagnostic_sectoriel_services_automobiles_2023.pdf)

<sup>3</sup> Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système de classification des industries qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Créé avec comme toile de fond l'Accord de libre-échange nord-américain, le SCIAN vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle des trois pays, ainsi qu'un cadre statistique commun pour faciliter l'analyse des trois économies. La délimitation sectorielle d'Innoviste couvre quatre sous-secteurs.

<sup>4</sup> Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système de classification des industries qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Créé avec comme toile de fond l'Accord de libre-échange nord-américain, le SCIAN vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle des trois pays, ainsi qu'un cadre statistique commun pour faciliter l'analyse des trois économies. Innoviste recoupe ces quatre sous-secteurs.

Ce sous-secteur inclut spécifiquement :

- Grossistes-marchands de véhicules automobiles (4151)
- Grossistes-marchands de pièces et d'accessoires neufs pour véhicules automobiles (4152)
- Grossistes-marchands de pièces et d'accessoires d'occasion pour véhicules automobiles (4153)

<sup>5</sup> Ce sous-secteur inclut spécifiquement :

- Grossistes-marchands de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171)
- Grossistes-marchands de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (4172)

<sup>6</sup> Ce sous-secteur inclut spécifiquement :

- Concessionnaires d'automobiles (4412)
- Autres concessionnaires de véhicules automobiles (4413)
- Magasins de pièces, de pneus et d'accessoires pour véhicules automobiles (4413).

<sup>7</sup> Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0442-01. Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées. Compilées août 2024.

## B. Principales caractéristiques des entreprises

En 2023, le nombre total d'entreprises qui œuvraient dans le secteur des véhicules motorisés a légèrement augmenté de 3,0 % par rapport à la période avant pandémie ; passant de 20 741 (en 2019) à 21 350 (en 2023). Le nombre d'« entreprises » exploitées par des travailleurs autonomes a augmenté de 5,3 % alors que les entreprises avec des salariés n'ont augmenté que de 1,0 % entre ses deux périodes.

Les entreprises des services de véhicules motorisés se répartissaient dans quatre grands sous-secteurs d'activité de la façon suivante en 2023 : les Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (SCIAN 415) représentaient 1 326 entreprises, soit 6,2 % des entreprises; les Grossistes-marchands de machines, de matériel et de fournitures (417) comptaient 2 079 entreprises ou 9,7 % du total; les concessionnaires (SCIAN 441) représentaient plus de 6 404 entreprises, soit 30,0 % et les ateliers de réparation (SCIAN 8111) comptaient 11 514 entreprises, soit 54,1 %.

L'industrie qui couvre l'ensemble des régions du Québec. Près de la moitié (48,1%) des entreprises comptent moins de 5 employés salariés en 2023, soit 5 599 entreprises / 13 998 employés salariés.<sup>8</sup> En revanche, les entreprises entre 20 et 49 employés salariés embauchaient 41 435 personnes en 2023. Mentionnons que le pourcentage de main-d'œuvre féminine est en diminution, il est de moins de 9 % (2021).

Nous observons une faiblesse généralisée dans la gestion des ressources humaines (GRH) 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 sont des enjeux importants.

## C. Principales caractéristiques de la main-d'œuvre

Ces dernières années, nous avons observé une baisse des inscriptions dans les programmes de formation professionnelle liés aux services des véhicules motorisés. Cette tendance pourrait entraîner des répercussions sur les bassins de main-d'œuvre, surtout dans le domaine de la carrosserie, où la diminution est plus marquée par rapport à la mécanique. Selon le Conseil provincial des Comités paritaires de l'industrie des services automobiles (CPCPA)<sup>9</sup>, en 2023, plus de 70 % des employés dans les secteurs assujettis ne détiennent pas de Diplôme d'études professionnelles (DEP), ce qui souligne l'ampleur de l'écart de compétences à combler. Il devient de plus en plus difficile d'entretenir et de réparer les véhicules sans l'utilisation d'outils informatiques. Ces activités nécessitent désormais une compréhension approfondie de l'électronique intégrée dans ces produits, une connaissance que la majorité des mécaniciens n'ont pas acquise durant leur formation. L'écart entre le niveau de compétences général des travailleurs et celui exigé aujourd'hui semble se creuser rapidement, aggravé par des lacunes dans les compétences de base et la formation initiale.

Les compétences requises dans ces nouveaux environnements technologiques incluront des compétences cognitives générales, telles que la littératie et la numératie, ainsi que des compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC). Il sera également essentiel de développer des compétences analytiques et complémentaires, incluant la résolution de problèmes, la créativité et la pensée critique, ainsi que des compétences en communication et une grande capacité à continuer d'apprendre. De plus, il sera crucial d'intégrer des compétences en réalité virtuelle (RV) spécifiques aux fonctions et tâches de chaque métier, notamment pour les mécaniciens, carrossiers, conseillers en vente d'automobiles, commis aux pièces et conseillers techniques. Pour les mécaniciens de véhicules lourds ou récréatifs, la pression liée à l'électrification sera plus marquée dans cinq ans.

Tout comme d'autres secteurs, les services liés aux véhicules motorisés rencontrent d'importantes difficultés de recrutement. La complexité croissante des véhicules nécessite des compétences techniques de plus en plus avancées.<sup>10</sup> Au troisième trimestre de 2024, l'industrie a enregistré une nouvelle diminution du nombre de postes vacants, atteignant 2 875 postes (contre 6 080 au troisième trimestre de 2022).<sup>11</sup> Parmi ces postes vacants, 715 concernaient des mécaniciens d'équipements lourds, 1 325 des mécaniciens de véhicules automobiles, de camions et d'autobus, et 370 des carrossiers. Il est important de noter que certaines régions connaissent un déclin démographique ou un exode de jeunes travailleurs plus marqué que la moyenne, ce qui exacerbe les difficultés de recrutement.

En lien avec les objectifs gouvernementaux, notamment l'objectif québécois de 30 % de véhicules électriques dans le parc automobile d'ici 2030, nous passerions de 104 060 à plus de 2 millions de véhicules électriques sur les routes. En ce qui concerne la main-d'œuvre, il est crucial que 30 % des mécaniciens soient qualifiés pour intervenir sur des véhicules électriques. Ainsi, il sera nécessaire de former près de 12 000 mécaniciens d'ici 2030.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Extractions de données demandées à la DAIMT (janvier 2024) sur la base du Registre des entreprises au Canada de Statistique Canada. Statistique Canada. Compilées août 2024.

<sup>9</sup> Les comités couvrent différentes régions (Cantons-de-l'Est, Lanaudière-Laurentides, Mauricie, Montréal, Québec-Lévis, Saguenay-Lac-Saint-Jean) qui ne correspondent pas nécessairement les régions administratives selon un décret gouvernementale.

<sup>10</sup> Extrait du Diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles au Québec. CSMO Auto. 2023.

<sup>11</sup> Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0442-01. Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées. Compilées août 2024.

<sup>12</sup> Calcul : 39 415 mécaniciens tous secteurs confondus (en 2021 selon le Diagnostic) x 30 %.

La majorité des employeurs valorisent le DEP en raison de son efficacité à préparer des candidats compétents. En ce sens, le DEP offre aux étudiants des bases solides qui faciliteront leur apprentissage pratique tout au long de leur carrière. Toutefois, il n'est pas obligatoire pour travailler en entreprise. Pour les mécaniciens et les carrossiers, seule l'expérience pratique permet d'acquérir pleinement les compétences requises pour réaliser leurs fonctions.<sup>13</sup> Dans ces deux professions, l'apprentissage en milieu de travail est essentiel pour atteindre les plus hauts niveaux de qualification. La reconnaissance d'une expérience de travail pertinente permet d'entrer en tant qu'apprenti. Cette reconnaissance, appelée preuve d'expérience, doit être validée par des comités paritaires dans les régions concernées, une condition qui ne s'applique pas dans les régions exemptées.<sup>14</sup>

Rappelons qu'il existe de nombreux acteurs au sein de l'écosystème de formation pour les services liés aux véhicules motorisés : centres de formation professionnelle, comités paritaires, centres locaux d'emploi, services aux entreprises, franchises, fabricants, ministère de l'Éducation, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, comités régionaux des partenaires du marché du travail et les employeurs impliqués dans les stages ou les programmes d'apprentissage en milieu de travail. Chacun de ces acteurs, en fonction de ses mandats et ressources, s'efforce de répondre aux besoins de compétences des employeurs du secteur. Cette situation crée un écosystème complexe où la collaboration n'est pas toujours aisée. Cette complexité engendre une certaine inertie. Elle rend les parcours plus difficiles à appréhender pour les formateurs et les conseillers en orientation. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de diminution des inscriptions dans les programmes de formation, cette complexité nuit à l'attractivité des métiers liés aux véhicules motorisés. Ainsi, une mise à jour de la cartographie des acteurs s'avérerait certainement bénéfique, et une simplification serait souhaitable.<sup>15</sup>

Par ailleurs, l'absence de référentiel de compétences commun auprès des acteurs peut constituer un enjeu. D'autant plus que plusieurs organismes interviennent en formation. Pensons aux établissements scolaires et aux comités paritaires, en passant par les employeurs, les organismes gouvernementaux et le comité sectoriel lui-même. Toutefois, les compétences déterminées dans les programmes de formation et présentées dans les fiches métiers du Diagnostic sectoriel comme compétences spécifiques constituent d'excellents fondements pour construire et mettre à jour des référentiels qui font consensus dans l'industrie. Dans cette perspective, les processus de révision des programmes professionnels assurent un certain niveau d'adaptation à l'évolution des besoins de compétences. A contrario, le fait que le DEP en mécanique dispensé actuellement date de 2005 pose problème. Dans le contexte de l'accélération des changements technologiques et de l'arrivée des véhicules électriques, la mise en place du nouveau programme devient une priorité absolue.

#### **D. Principaux enjeux et opportunités liés au secteur**

Les défis les plus importants sont directement liés à l'augmentation des technologies et à l'arrivée des véhicules électriques. L'ensemble des sous-secteurs de l'industrie sont bousculés par ces transformations et doivent s'adapter très rapidement. Passer à 2,1 millions de véhicules électriques en circulation en 2030 est un objectif audacieux.<sup>16</sup> 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. Il faut s'attendre à une transition progressive et étendue sur une longue période. Le développement de la main-d'œuvre est un élément crucial à considérer. La majorité des travailleurs ayant été formés sur des véhicules à combustion interne, leurs compétences seront appelées à évoluer.

De plus, l'intégration massive de systèmes informatiques abord 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 qui bouleversent les modèles d'affaires de plusieurs entreprises des sous-secteurs.

Ces changements technologiques créent une opportunité pour l'ensemble des sous-secteurs d'augmenter la qualification et les compétences des gens (carrossiers, mécaniciens, etc.) travaillant dans le secteur (travailleurs autonomes et travailleurs salariés) par l'amélioration de la formation initiale (DEP) ou par la formation continue ; obligeant l'écosystème de formation à s'adapter. Ces changements créeront des opportunités pour tous les sous-secteurs de revoir leur façon de faire (gestion des ressources humaines, procédures en atelier, etc.). L'électrification des différents types de véhicules (automobiles, camions, engins de chantier, véhicules agricoles, véhicules de loisir, etc.) créera possiblement de nouvelles professions (analyste de systèmes, évaluateurs de dommages, etc.) et de nouvelles opportunités pour la création des nouvelles entreprises spécialisées pour ces véhicules.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> Diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles au Québec. CSMO Auto. 2023.

<sup>14</sup> Extrait du Diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles au Québec. CSMO Auto. 2023.

<sup>15</sup> Idem.

<sup>16</sup> Source : [www.environnement.gouv.qc.ca/changementsclimatiques/vze/index.htm](http://www.environnement.gouv.qc.ca/changementsclimatiques/vze/index.htm). Consulté novembre 2024.

<sup>17</sup> Adapté du Diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles au Québec. CSMO Auto. 2023. - [https://24005622.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/24005622/Documentation/VF\\_Diagnostic\\_sectoriel\\_services\\_automobiles\\_2023.pdf](https://24005622.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/24005622/Documentation/VF_Diagnostic_sectoriel_services_automobiles_2023.pdf)

## E. Autres informations pertinentes

Les ventes de véhicules électriques (Électrique à batterie, hybride électrique et hybride électrique rechargeable) connaissent une croissance constante (104 060 [2019] à 294 000 [2023]<sup>18</sup>) malgré l'arrêt des subventions provinciales et fédérales à l'achat de ce type de véhicule. Ils représentent 4,8 % en 2023 du parc de véhicules motorisés. Le gouvernement du Québec vise de deux millions de véhicules électriques sur les routes du Québec d'ici 2030.<sup>19</sup> Rappelons qu'en 2035, la réglementation fédérale interdira la vente de véhicules légers à essence neufs.<sup>20</sup> Tous les véhicules neufs qui seront devront être électrique.

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, des conditions de la demande, comme les revenus des ménages ou du 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 entreprises du secteur des véhicules motorisés, les tâches des employés et les besoins de compétences.

Dans tous les modèles de véhicules en vente au Québec, l'électronique est et sera présente partout. Il y a déjà, en moyenne, 150 sous-systèmes programmés dans les voitures actuelles. Selon Forvia, les composants électroniques représenteront jusqu'à 35 % (sans compter les systèmes liés aux batteries) de la valeur d'une voiture électrique en 2030, alors qu'ils ne représentent aujourd'hui que 15 % de la valeur des véhicules à moteur thermique.<sup>21</sup>

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 outils numériques.

<sup>18</sup> Source : Statistique Canada. Tableau 23-10-0308-01. Immatriculations de véhicules, par type de véhicule et type de carburant Statistique Canada. Tableau 23-10-0308-01. Immatriculations de véhicules, par type de véhicule et type de carburant. Consulté novembre 2024.

<sup>19</sup> Source : [www.environnement.gouv.qc.ca/changementsclimatiques/vze/index.htm](http://www.environnement.gouv.qc.ca/changementsclimatiques/vze/index.htm). Consulté novembre 2024.

<sup>20</sup> Source : [tc.canada.ca/fr/transport-routier/technologies-novatrices/vehicules-zero-emission/objectifs-ventes-vehicules-zero-emission-canada](http://tc.canada.ca/fr/transport-routier/technologies-novatrices/vehicules-zero-emission/objectifs-ventes-vehicules-zero-emission-canada). Consulté novembre 2024.

<sup>21</sup> Source : [www.forvia.com/fr/dossiers/comment-les-voitures-connectees-changent-lindustrie-automobile](http://www.forvia.com/fr/dossiers/comment-les-voitures-connectees-changent-lindustrie-automobile). Consulté novembre 2024.

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

**INDICATEUR-1.1.1. PROJETS CONTRIBUANT AUX STRATEGIES, 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 gouvernemental	MESS ou CPMT ou autre ministère ou organisme <sup>22</sup> 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. <sup>23</sup>
				Interne(s)	Externe(s) <sup>24</sup>	
<p><b>Année 1 de 2</b></p> <p>Collaborer avec le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE) pour réaliser un portrait de la maturité numérique de la mécanique et des services.</p>	MEIE	<p><b>Mandat :</b> Collaborer à réaliser un portrait de la maturité numérique de la mécanique et des services.</p> <p><b>Objectifs :</b> 1. Identifier les outils technologiques utilisés ; 2. Organiser et faire des visites en entreprise ; 3. Identifier l'impact des technologies numériques dans les entreprises en mécanique, sur les services et la main-d'œuvre ; 4. Identifier les technologies manquantes.</p>				
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p>Collaborer avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à la Stratégie québécoise de développement de la filière batterie, en regroupant les CSMO.</p>	MESS	<p><b>Mandat :</b> Participer au regroupement des CSMO de la filière batterie.</p> <p><b>Objectifs :</b> 1. Anticiper les enjeux de la main-d'œuvre.</p>				

22. En concordance avec le Document de référence pour les redditions de comptes des comités sectoriels, il s'agit des organismes publics gouvernementaux ou des établissements d'enseignement pour l'élaboration ou la révision d'un programme d'études.

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

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

Nom de la stratégie, de la politique, du plan d'action, du programme ou de la mesure gouvernemental	MESS ou CPMT ou autre ministère ou organisme <sup>22</sup> 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-1.1.1.23
				Interne(s)	Externe(s) <sup>24</sup>	
Plan d'action des services publics d'emploi.	MESS	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>1. 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>2. Faire des recommandations d'améliorations des données concernant notre secteur d'activité.</p>				

**ORIENTATION-2.1. INTERVENIR AVEC AGILITE ET INNOVATION FACE AUX DEFIS DE LA TRANSITION VERTE ET DES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES.**

**INDICATEUR-2.1.1. PROJETS ENTREPRIS OU REALISES EN APPUI A LA TRANSITION VERTE (TV).**

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

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet <sup>25</sup>			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Lien avec pôle <sup>26</sup>	Lien avec pôle <sup>27</sup>	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. <sup>28</sup>	IND-2.1.2.	ND-1.1.1. <sup>29</sup>	IND-3.1.1. <sup>30</sup>
		Planifié	En cours	Terminé										
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Collaborer au pôle d'expertise en transition verte (TV) :</b> Le projet vise à développer et faciliter le partage d'expertise entre les CSMO par la mise sur pied d'approches concertées.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mettre en place une table de discussion avec les recycleurs, Clé verte etc. ;</li> <li>2. Communiquer les informations recueillies dans le cadre de l'enquête auprès des membres d'Innoviste par le Pôle Environnement ;</li> <li>3. Identifier, documenter et communiquer : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la proportion des matériaux recyclables (par SCIAN)</li> <li>- les bonnes pratiques dans le secteur des véhicules motorisés (par SCIAN) et les compétences environnementales (par CNP).</li> </ul> </li> </ol>													

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

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

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

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet <sup>25</sup>			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Lien avec pôle <sup>26</sup>	Lien avec pôle <sup>27</sup>	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. <sup>28</sup>	IND-2.1.2.	ND-1.1.1. <sup>29</sup>	IND-3.1.1. <sup>30</sup>
		Planifié	En cours	Terminé										
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Contribuer aux travaux des Pôles d'expertise des CSMO en technologie de l'information (TI) :</b> Le projet vise à développer et faciliter le partage d'expertise entre les CSMO par la mise sur pied d'approches concertées.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les enjeux ;</li> <li>2. Participer et contribuer activement à identifier les priorités et à élaborer un plan d'action concerté visant à solutionner les enjeux ciblés ;</li> <li>3. Soutenir les initiatives qui seront mises de l'avant.</li> </ol>													
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Offrir l'attestation d'études professionnelles en mécanique de véhicules électriques V2(AEP).</b></p> <p>Le projet vise à diffuser le programme de formation AEP en mécanique de véhicules électriques en formule ATE.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Former 150 participants et obtenir un taux de certification de + 90% ;</li> <li>2. Faire vivre le partenariat, soutenir les entreprises et les CFP ;</li> <li>3. Auto-évaluation / Formation des candidats ayant des besoins en littératie, numératie, numérique (LN2). Objectif atteindre le niveau 3.</li> <li>4. Dresser un post mortem du projet en assurant une présence sur le terrain.</li> </ol>													

<p><b>Année 1 de 2</b></p> <p><b>Ambition – Compétences VÉ mécanique automobile et carrosserie.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation mécanicien(ne) VÉ à 5 niveaux, (168h)</li> <li>- Formation mécanicien(ne) VÉ, maintien compétences (21h)</li> <li>- Formation carrossier(ère) VÉ 5 niveaux, (56h)</li> <li>- Formation carrossier(ère) VÉ maintien compétences (7h)</li> </ul> <p><b>PCVÉ mécanicien(ne) en matière de sécurité VÉ.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche sécurité mécanicien sous haute tension VÉ (14h)</li> <li>- Formation Habilitation VÉ (7h)</li> <li>- Formation Habilitation VÉ (3h)</li> <li>- Formation manipulation / reconditionnement batteries. (14h)</li> </ul> <p><b>PCVÉ carrossier(ère) en matière de sécurité VÉ.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche sécurité carrossier(ère) haute tension VÉ (14h)</li> <li>- Formation Habilitation VÉ (3h)</li> </ul>	<p><b>Objectifs :</b></p> <p><b>Former 3050 participants sur 2 ans</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Former 200 mécaniciens ;</li> <li>• Former 500 mécaniciens ;</li> <li>• Former 300 carrossiers ;</li> <li>• Former 100 carrossiers ;</li> <li>• Former 300 candidats ;</li> <li>• Former 400 candidats ;</li> <li>• Former 500 candidats ;</li> <li>• Former 160 candidats.</li> <li>• Former 500 candidats ;</li> <li>• Former 250 candidats.</li> </ul>																										
<p><b>Année 1 de 1</b></p> <p><b>Impulsion pour la phase 4 des webinaires</b></p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer 60 webinaires.</li> </ul>																										

**ORIENTATION-2.2. AMELIORER LES PRATIQUES EN GESTION DE RESSOURCES FACE AUX DEFIS DE RARETE DE MAIN-D'ŒUVRE.**

**INDICATEUR-2.2.1. OUTILS ET ACTIVITES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUR L'INCLUSION DES GROUPES SOUS-REPRESENTES.**

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 <sup>31</sup> 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. <sup>32</sup>
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Développer des outils de gestion de ressources humaines.</b></p> <p>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><b>Six thèmes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1-Fidélisation ;</li> <li>2-Recrutement ;</li> <li>3-Intégration ;</li> <li>4-Organisation du travail ;</li> <li>5-Environnement du travail ;</li> <li>6-Politiques d'entreprises.</li> </ul>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Négocier des partenariats avec des entreprises spécialisées en GRH ;</li> <li>2. Promouvoir les meilleures pratiques de gestion en ressources humaines et valoriser la formation continue ;</li> <li>3. Sonder les utilisateurs sur leurs appréciations des outils mis à leurs dispositions ;</li> <li>4. Apporter les améliorations.</li> </ol>						
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Actualiser l'information sur le recrutement à l'international.</b></p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fournir de l'information continue sur l'évolution rapide des politiques d'immigration du gouvernement du Canada / Québec.</li> </ol>						

31. 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).

32. 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 <sup>31</sup> 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. <sup>32</sup>
<p><b>Année 1 de 2</b></p> <p><b>Favoriser le maillage de la main-d'œuvre à l'industrie issus des bassins sous représentés.</b> Le projet pilote 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><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cibler les bassins de main-d'œuvre : des femmes ; des immigrants ; des personnes vivant avec un handicap ;</li> <li>2. Bâtir un projet pilote d'intégration de ces ressources au sein de notre industrie (50 candidats) ;</li> <li>3. Concertation avec les comités consultatifs ;</li> <li>4. Identifier et communiquer les meilleurs pratiques en gestion des ressources humaines ;</li> <li>5. Créer des journées d'intégration en milieu de travail ;</li> <li>6. Accompagner les employeurs et les employés ;</li> <li>7. Établir un post-mortem et apporter les modifications dans un optique d'amélioration continue.</li> </ol>						
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Tenir l'événement <i>Innovation RH</i> (ressources humaines).</b> 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><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Offrir des formations et du développement professionnel pour les participants ;</li> <li>2. Promouvoir les dernières innovations technologiques et les tendances émergentes dans le domaine des ressources humaines, incluant les groupes sous-représentés ;</li> <li>3. Présenter des experts du domaine pour inspirer et motiver les participants dans leur travail quotidien ;</li> </ol>						

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 <sup>31</sup> 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. <sup>32</sup>
	4. Partager les meilleures pratiques, outils et/ou réalisations en matière de gestion des ressources humaines ; 5. Obtenir 100 participants de l'industrie ; 6. Dresser un post-mortem et faire évoluer le modèle.						
<b>Année 2 de 2</b>  <b>Former les gestionnaires de PME.</b>  Le projet vise à développer les compétences et les connaissances des responsables de ressources humaines.	<b>Objectifs :</b> 1. Diffuser et promouvoir l'offre de formation ; 2. Former 150 gestionnaires ; 3. Sonder les utilisateurs sur leurs appréciations ; 4. Procéder à un post mortem après 8 mois d'utilisation ; 5. Adapter l'offre de service en fonction de la rétroaction reçu ; 6. Planifier l'évolution des services pour 2026-2027.						

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

**INDICATEUR-2.3.1. OUTILS ET ACTIVITES DE PROMOTION DES METIERS 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 <sup>33</sup>			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. <sup>34</sup>
			Planifié	En cours	Terminé					
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Développer une campagne de valorisation des métiers prioritaires de l'industrie des services automobiles V2.</b></p> <p>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 priorisés. Ce projet se réalise de concert avec les centres de formation professionnelle (CFP).</p>	<p><b>Nouveau :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conseiller/ère technique (aviseur) ;</li> <li>2. Mécanicien/ne de véhicules de loisirs</li> <li>3. Conseiller/ère en vente de pièces et d'accessoires</li> </ol> <p><b>Continuité :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Peintre</li> <li>5. Débosseleur/euse</li> <li>6. Mécanicien/ne automobile</li> <li>7. Mécanicien/ne de véhicules lourds</li> </ol>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produire 3 nouveaux témoignages vidéo de professionnels exerçant les métiers visés et qui ont leur DEP dans le même métier (mécanicien/ne de véhicules de loisirs, Conseiller/ère en vente de pièces et d'accessoires et conseiller/ère technique) ;</li> <li>2. Mettre à jour le site internet de la campagne Carbure aux défis ;</li> <li>3. Adapter les publicités pour inclure l'ensemble des métiers et poursuivre la promotion de la campagne Carbure aux défis ;</li> <li>4. Indicateurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produire 3 vidéos témoignages ;</li> <li>• Produire 2 publicités ;</li> <li>• Participer à 12 activités ;</li> <li>• Partage de la campagne par 10 partenaires/entreprises ;</li> <li>• Partage de la campagne par 15 organismes en employabilité ;</li> <li>• Atteindre 15 000 visites sur web carbureauxdefis.ca ;</li> </ul> </li> </ol>								

33. 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.

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

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Métiers ou professions visés	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet <sup>33</sup>			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. <sup>34</sup>
			Planifié	En cours	Terminé					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de 125 000 vues des vidéos : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 18-24 ans : 50 000 ;</li> <li>○ 25-44 ans : 50 000 ;</li> <li>○ 45 ans et + : 25 000.</li> </ul> </li> <li>• Visiter 8 régions administratives ;</li> <li>• Rencontrer 1500 personnes (tous publics confondus) ;</li> <li>• Produire ou participer à 3 balados de 15 minutes et totalisant 400 écoutes ;</li> <li>• Augmenter les inscriptions au DEP des métiers valorisés de 3% ;</li> <li>• Ajouter 4 nouveaux mentors sur Academos.</li> </ul>								

**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 <sup>35</sup>	Lien avec pôle IMT <sup>36</sup>	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. <sup>37</sup>
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Contribuer aux travaux du Pôle d'expertise des CSMO en information sur le marché du travail (IMT) :</b></p> <p>Le projet vise à développer et faciliter le partage d'expertise entre les CSMO par la mise sur pied d'approches concertées.</p> <p>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><b>Objectifs :</b></p> <p>Contribuer au développement d'un volet prospectif à la veille sur le marché du travail, les besoins de main-d'œuvre et les compétences requises qui tient compte des changements technologiques, de la transition verte et des autres moteurs de changements pour les intégrer aux diagnostics sectoriels.</p>						

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

36. 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.

37. 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 <sup>35</sup>	Lien avec pôle IMT <sup>36</sup>	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. <sup>37</sup>
<p><b>Année 2 de 3</b></p> <p><b>Continuer à développer la base de données d'information sur le marché du travail (IMT) :</b></p> <p>Le projet vise à fournir de l'information sur l'industrie des véhicules motorisés à l'ensemble des partenaires.</p> <p>Aspect quantitatif en continu. <b>Aspect qualitatif en développement.</b></p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier de nouveaux indicateurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- provinciaux</li> <li>- régionaux</li> </ul> </li> <li>2. Identifier, documenter et communiquer les portraits suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réparation et entretien (8111) ;</li> <li>- Grossistes-marchands de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (4172) ;</li> <li>- Mécanicien d'équipements lourds ;</li> <li>- Mécaniciens de motocyclettes, de véhicules tout-terrain ;</li> </ul> </li> <li>3. Organiser des focus groupe : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les femmes ;</li> <li>- Les personnes immigrantes ;</li> <li>- Les personnes vivants avec un handicap.</li> </ul> </li> </ol>						
<p><b>Année 2 de 3</b></p> <p><b>Réaliser des analyses régionales :</b></p> <p>Le projet vise à faire connaître les enjeux spécifiques des régions liés à l'industrie des véhicules motorisés.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier, documenter et communiquer les portraits régionaux suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Montérégie ;</li> <li>- Centre du Québec.</li> </ul> </li> </ol>						

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 <sup>35</sup>	Lien avec pôle IMT <sup>36</sup>	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. <sup>37</sup>
<p><b>Année 2 de 3</b></p> <p><b>Assurer une veille sectorielle :</b></p> <p>Continuer la veille prospective des besoins de main-d'œuvre, des compétences requises et des pratiques en gestion des ressources humaines. Se tenir au fait de l'évolution et des nouvelles tendances dans le secteur des véhicules motorisés.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consulter les médias, sites spécialisés, différents ministères et des organismes internationaux ;</li> <li>2. Identifier, documenter et communiquer les tendances et les opportunités pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réparation et entretien (8111) ;</li> <li>- Grossistes-marchands de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (4172) ;</li> <li>- Mécanicien d'équipement lourd</li> <li>- Mécaniciens de motocyclettes, de véhicules tout-terrain.</li> </ul> </li> </ol>						
<p><b>Année 2 de 3</b></p> <p>Réaliser une <b>étude sous sectorielle en carrosserie</b>.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brosser le portrait du sous-secteur de la carrosserie ;</li> <li>2. Identifier les enjeux auxquels les carrossiers sont et seront confrontés ;</li> <li>3. Identifier les pistes de solutions afin de faire face aux enjeux identifiés.</li> </ol>						

**ORIENTATION-3.2. FAVORISER LA PLEINE UTILISATION DES COMPETENCES 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
<b>A) Activités liées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (normes professionnelles, PAMT, RCMO)</b>		
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Maintenir la prestation de la RCMO des normes professionnelles des services automobiles.</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Permettre aux travailleurs de faire reconnaître leurs compétences acquises.</p>	
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Promouvoir et soutenir l'utilisation des PAMT et la RCMO auprès des entreprises des sous-secteurs visés et du réseau de Services Québec.</b></p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Accompagner les entreprises et les travailleurs dans leur démarche de développement ou de reconnaissance des compétences ;</li> <li>2. Augmenter le nombre de travailleurs certifiés de 20% ;</li> <li>3. Concevoir des outils promotionnels et faire de la promotion sur les réseaux sociaux et participer aux événements de l'industrie, réaliser des tournées régionales dans les entreprises visées ;</li> </ol> <p><b>Nombre d'employés à certifier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50 Conseillers en vente d'automobiles (CV) ;</li> <li>- 30 Démonteurs de véhicules (DVR) ;</li> <li>- 10 Techniciens de véhicules de loisirs (TVL) ;</li> <li>- 10 Technicien de véhicules récréatifs (TVR).</li> </ul>	

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<p><b>Année 1 de 2</b></p> <p><b>Promotion des normes professionnelles des véhicules motorisés</b></p> <p>Par le biais du conseiller aux normes professionnelles, le projet vise à la promotion des PAMT et de la RCMO ainsi que le Certificat de qualification professionnelle et à soutenir le réseau de Services Québec dans l'interprétation des normes professionnelles et dans la validation de l'admissibilité des entreprises.</p>	<p><b>Objectif principal :</b> Augmenter le nombre de certification de qualification professionnelle de 20 %, représentant un nombre de 25 certifications et 100 démarches par année.</p> <p><b>OBJECTIFS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faire les liens entre service Québec et les entreprises ;</li> <li>2. Soutenir les partenaires dans la promotion des normes ; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation à 4 événements corporatifs</li> </ul> </li> <li>3. Uniformiser l'information sur les normes professionnelles ;</li> <li>4. Transmettre l'information à l'ensemble des clientèles ;</li> <li>5. Développer des outils d'information accessibles, compréhensibles et transmissibles ; Production de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 vidéos informatifs</li> <li>- 4 brochures explicatives</li> <li>- 4 bannières pour représentation</li> </ul> </li> <li>6. Assurer la transmission de l'information en entreprise ; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser des visites d'entreprises</li> </ul> </li> <li>7. Organiser des activités et des interventions régionalisées ;</li> <li>8. Utiliser les ressources de façon optimale.</li> </ol>	
<p><b>Année 3 de 3</b></p> <p><b>Élaborer la norme professionnelle : Estimatrice / estimateur de dommages aux véhicules.</b></p> <p>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><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Développer et concevoir les outils d'évaluation et de reconnaissances des compétences (RCMO) ;</li> <li>2. Bonifier la formation Estimateu@uto en fonction du PAMT ; Lancement de la norme professionnelle ;</li> <li>3. Lancer la norme auprès de Services Québec.</li> </ol>	

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<p><b>Année 1 de 3</b></p> <p><b>Développement norme mécanicien engins de chantier</b></p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procéder à des enquêtes sur le terrain ;</li> <li>2. Élaborer et valider le profil de compétences ;</li> <li>3. Amorcer l'élaborer et valider la norme professionnelle.</li> </ol>	
<b>B) Activités de formation</b>		
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Diffuser les formations suivantes :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Aviseur@uto :</li> <li>2- Estimateur@uto :</li> <li>3- Démonteur@uto:</li> </ol>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promouvoir les formations ;</li> <li>2. Former : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 Conseillers techniques en entretien et en réparation ;</li> <li>- 40 Estimateurs de dommages ;</li> <li>- 30 Démonteurs de véhicules routiers.</li> </ul> </li> <li>3. Maintenir les partenariats avec des centres de formation professionnels et les bannières-franchisés.</li> </ol>	
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Réviser la formation Conseil@uto .</b> Actualiser et adapter la formation pour les conseillers en vente en fonction de tous les sous-secteurs de la vente, des nouvelles législations ainsi que des nouveaux processus d'affaires des entreprises.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adapter la formation pour le secteur de la vente de véhicules récréatifs et de loisirs ;</li> <li>2. Actualiser les contenus de la formation en fonction des nouvelles lois et réglementations ;</li> <li>3. Mener à une certification d'Innoviste ; faire reconnaître cette formation par les partenaires. Augmenter la valeur de l'attestation de réussite.</li> </ol>	
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Adapter et optimiser la formation liée à la manipulation, le démantèlement, l'entreposage et la livraison de pièces de véhicules électriques et de véhicules hybrides :</b></p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimiser le contenu ;</li> <li>2. Intégrer au LMS ;</li> </ol>	

<b>Nom de l'activité et brève description</b>	<b>Résultats annuels visés</b>	<b>Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu</b>
<p>Ce projet consiste à livrer une formation en ligne de trois niveaux avec examens afin de former adéquatement les travailleurs des centres de recyclage pour la manipulation, le démantèlement, l'entreposage et la livraison des pièces de véhicules électriques et/ou hybrides. La durée estimée de la formation est entre 4 et 6 heures, selon le niveau de modification finale et la vitesse de lecture des apprenant(e)s.</p>	<p>3. Tester et livrer ; 4. Promouvoir et lancer en septembre 2025.</p>	

**ORIENTATION-4.2. DEVELOPPER UNE VISION PARTAGEE DE LEUR SECTEUR CONCERNANT LE DEVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE.**

**INSTANCES DE GOUVERNANCE DU COMITE SECTORIEL (CONSTITUEES EN VERTU DE LA LOI SUR LES COMPAGNIES)**

Nom de l'instance de gouvernance	Composition <sup>38</sup> et codes SCIAN représentés par votre comité sectoriel <sup>39</sup>	Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité et la participation, s'il y a lieu	Nb rencontres tenues	Taux de participation (%) <sup>40</sup>	Résultats des démarches entreprises et explication des écarts, s'il y a lieu
<b>Conseil d'administration<sup>41</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 représentants d'association d'employeurs :               <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ) Code SCIAN 44122 ;</li> <li>2- Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ) Code SCIAN 44132 ;</li> <li>3- Association des recycleurs de pièces d'autos et camions du Québec (ARPAC) Code SCIAN 41531 ;</li> <li>4- Association des industries de l'automobile du Canada (AIA) Code SCIAN 44131 ;</li> <li>5- Association des marchands de véhicules d'occasion du Québec (AMVOQ) Code SCIAN 44112 ;</li> <li>6- Association des commerçants des véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ) Code SCIAN 44121.</li> <li>7- Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ) Code SCIAN 44111 ;</li> <li>8- Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ) Code SCIAN 81112.</li> </ol> </li> <li>• 6 représentants de fédération syndicale :               <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) ;</li> <li>2- Fédération démocratique De la Métallurgie ;</li> <li>3- Des Mines et Des Produits Chimiques (FÉDEM) ;</li> <li>Unifor Section locale 4511.</li> </ol> </li> </ul>	Assurer la représentativité de nos deux nouveaux sous-secteurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Engins de chantier ;</li> <li>- Machineries Agricole.</li> </ul>			

38. 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).

39. 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](#).

40. 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.

41. 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 <sup>38</sup> et codes SCIAN représentés par votre comité sectoriel <sup>39</sup>	Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité et la participation, s'il y a lieu	Nb rencontres tenues	Taux de participation (%) <sup>40</sup>	Résultats des démarches entreprises et explication des écarts, s'il y a lieu
<b>Assemblée générale<sup>42</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les membres de l'assemblée générale (AGA) annuelle sont convoqués une fois par an à moins qu'un besoin ponctuel requière une assemblée extraordinaire ;</li> <li>Les membres de l'AGA représentent les mêmes associations qui sont sur le conseil d'administration.</li> </ul>				
<b>Comité exécutif (s'il y a lieu)<sup>43</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>3 représentants d'association d'employeurs :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ) Code SCIAN 44132 ;</li> <li>Association des recycleurs de pièces d'autos et camions du Québec (ARPAC) Code SCIAN 41531 ;</li> <li>Association des industries de l'automobile du Canada (AIA) Code SCIAN 44131 ;</li> </ol> </li> <li><b>3 représentants de fédération syndicale :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) ;</li> <li>Fédération démocratique De la Métallurgie ;</li> <li>Des Mines et Des Produits Chimiques (FÉDEM) ;</li> </ol> </li> </ul>	Révision du rôle du Comité exécutif			
<b>Comité permanent de formation.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 représentant du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles (CPA) ;</li> <li>1 représentant des services aux entreprises (SAE) ;</li> <li>1 représentant du Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ) ;</li> <li>1 représentant par bannières: Napa, Bumper to Bumper et Vast Auto;</li> <li>4 représentants d'Innoviste.</li> </ul>	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.			

42. 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.

43. 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.

Nom de l'instance de gouvernance	Composition <sup>38</sup> et codes SCIAN représentés par votre comité sectoriel <sup>39</sup>	Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité et la participation, s'il y a lieu	Nb rencontres tenues	Taux de participation (%) <sup>40</sup>	Résultats des démarches entreprises et explication des écarts, s'il y a lieu
Comité mise en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 représentant du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles (CPA) ;</li> <li>• 1 représentant des Services aux entreprises (SAE) ;</li> <li>• 1 représentant de l'industrie ;</li> <li>• 3 représentants d'Innoviste.</li> </ul>	Définit les mécanismes de fonctionnement, les besoins financiers et de ressources, élabore les subventions, gère les ententes, effectue les redditions, évalue les résultats et mesure les impacts.			

AUTRES INSTANCES DE CONCERTATION RELEVANT DU COMITE 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 <sup>16</sup>	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<b>Instances de concertation relevant du comité sectoriel</b>				
<p><b>Année 2 de 3</b></p> <p><b>Offensive de la formation continue.</b></p>	<p><b>Mandat :</b> Réaliser un projet d'envergure d'offensive visant à rehausser les compétences et à augmenter la qualification de la main-d'œuvre par le développement et la gestion d'une offre de formation continue sur l'ensemble du territoire québécois</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mise en œuvre du plan concerté ;</li> <li>2. Mise en place des comités ;</li> <li>3. Créer des partenariats ;</li> <li>4. Organiser des rencontres de concertation ;</li> <li>5. Tenir des états généraux sur la formation.</li> </ol>			
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p><b>Diriger un comité permanent de la formation du secteur des véhicules motorisés.</b></p>	<p><b>Mandat :</b> 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><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Améliorer le développement des compétences de la main-d'œuvre ;</li> <li>2. Aider à promouvoir la formation ;</li> <li>3. Coordonner les activités du comité ;</li> <li>4. Tenir deux rencontres annuelles du comité permanent</li> <li>5. Animer les rencontres du comité ;</li> <li>6. Rédiger des rapports de suivi ;</li> <li>7. Recommander des projets au CA.</li> </ol>			

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 <sup>16</sup>	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<p><b>Année 2 de 2</b></p> <p>Tenir des colloques régionaux.</p>	<p><b>Mandat :</b> Le projet vise à une plus grande proximité sur le terrain et mieux cerner leurs besoins.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Favoriser les échanges et les collaborations ;</li> <li>2. Proposer des solutions adaptées et pertinentes ;</li> <li>3. Promouvoir l'innovation régionale ;</li> <li>4. Mobiliser et impliquer les acteurs du secteur ;</li> <li>5. Tenir deux colloques régionaux : Montérégie et Centre du Québec ;</li> <li>6. Identifier des possibilités d'autofinancement ;</li> <li>7. Bonifier les portraits régionaux ;</li> <li>8. Cibler deux régions.</li> </ol>			
<p><b>Année 2 de 3</b></p> <p>Développer les compétences en littératie, numératie et littératie numérique (LN2) de la main-d'œuvre V2.</p>	<p><b>Mandat :</b> Développer un parcours d'apprentissage adaptatif et interactif, conçu pour permettre aux apprenants de progresser jusqu'au niveau 3 en littératie et numératie, tel que défini par les standards internationaux. Le parcours sera inclusif et adapté à divers profils de métiers de l'industrie.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diffuser la formation en littératie, numératie et numérique auprès des candidats de l'AEP V2 ;</li> <li>2. Diffuser la formation sur la francisation.</li> </ol>			
<p><b>Année 2 de 3</b></p> <p>Établir les parcours de formation pour l'industrie des véhicules motorisés</p>	<p><b>Mandat :</b> Faire connaître les parcours en mécanique automobile et en carrosserie</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diffuser et promouvoir auprès des employeurs et employés.</li> </ol>			

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 <sup>16</sup>	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<p><b>Année 1 de 3</b></p> <p>États généraux sur l'évolution des compétences.</p>	<p><b>Mandat :</b> Tenir des états généraux pour faire le point sur le développement des compétences de la main-d'œuvre dans l'industrie des véhicules motorisés.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présenter les réalisations en lien avec l'offensive de la formation continue ;</li> <li>2. Présenter les réalisations des partenaires (CPA, SAE, Bannières, etc.) ;</li> <li>3. Offrir des conférences en lien avec la formation et le développement des compétences ;</li> <li>4. Animer des ateliers stratégiques sur les enjeux de formation.</li> </ol>			
<p><b>Année 1 de 3</b></p> <p>Créer nos référentiels pour les métiers de mécanique et carrosserie.</p>	<p><b>Mandat :</b> Créer nos référentiels pour les métiers de mécanique et carrosserie.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les référentiels existants ;</li> <li>2. Créer les référentiels ;</li> <li>3. Établir un consensus auprès des partenaires.</li> </ol>			
<p><b>Année 1 de 3</b></p> <p>Mettre en place des programmes de formation de courte durée (COUD), sous la formule d'alternance travail-études.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Établir des partenariats avec les CPA et les centres de formation ;</li> <li>2. Assurer le déploiement à l'ensemble des régions du Québec ;</li> <li>3. COUD provincial en mécanique automobile ;</li> <li>4. COUD provincial en carrosserie.</li> </ol>			

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 <sup>16</sup>	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
<b>Instances de concertation relevant d'une autre organisation</b>				
<p><b>Année 2 de 3</b></p> <p><b>Promouvoir la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RAC).</b></p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>1. Promouvoir auprès des entreprises et des travailleurs la RAC en mécanique et en carrosserie ;</p> <p>2. Collaborer avec les comités paritaires des services automobiles (CPA), les services aux entreprises (SAE) et les centres de formation professionnelle (CFP) pour la diffusion et la promotion.</p>			

**ACTIONS SUR LA GOUVERNANCE ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITE 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><b>Année 2 de 3</b></p> <p><b>Établir un plan stratégique de communication annuel.</b> 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><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Notoriété :</b> Accroître la reconnaissance d'Innoviste comme comité sectoriel de main-d'œuvre et renforcer la compréhension de son rôle.</li> <li>• <b>Proximité :</b> Développer un lien étroit avec les entreprises et les partenaires en favorisant une communication proactive et transparente.</li> <li>• <b>Mobilisation :</b> Valoriser les projets et initiatives d'Innoviste auprès des employeurs, partenaires institutionnels, et gouvernementaux.</li> </ul> <p><b>Résultats visés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation de 30 % pages vues de site Web innoviste.ca ;</li> <li>• Augmentation de 25 % d'abonnés LinkedIn ;</li> <li>• Augmentation de 10 % d'abonnés Facebook ;</li> <li>• Augmentation de 10 % d'abonnés YouTube.</li> <li>• Obtenir un taux d'ouverture supérieur à 30 % pour notre infolettre</li> <li>• Envoyer 1 bulletin par trimestre et obtenir un taux d'ouverture de 45% et un taux de clic de 5 %.</li> </ul>	

<p><b>Année 3 de 3</b></p> <p><b>Assurer la continuité de la transformation numérique.</b> Le projet vise à poursuivre la mise en place des technologies et des processus numériques pour optimiser les opérations.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimiser les technologies implantées et assurer la communication inter plateforme ;</li> <li>2. Gagner en efficacité, en agilité et en performance ;</li> <li>3. Enrichir, structurer et sécuriser notre base de données ;</li> <li>4. Respecter les lois, les normes et les bonnes pratiques de gestion de données ;</li> <li>5. Améliorer l'expérience numérique du client ;</li> <li>6. Intégrer l'intelligence artificielle dans nos opérations.</li> </ol> <p><b>Résultats visés :</b></p> <p>Automatiser 90 % des suivis en lien avec la formation en ligne, les normes professionnelles et les inscriptions aux événements.</p>	
<p><b>Année 1 de 1</b></p> <p><b>Mise à jour des statuts et règlements.</b> Le projet vise à poursuivre la mise en place des technologies et des processus numériques pour optimiser les opérations.</p>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer l'inclusion des secteurs de machineries agricoles et engins de chantiers ;</li> <li>2. Réviser la gouvernance, notamment sur le rôle du Comité exécutif.</li> </ol>	

**INFORMATION QUALITATIVE COMPLEMENTAIRE (SECTION FACULTATIVE A COMPLETER A 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.