

# INNŌVISTE

VECTEUR DE L'INDUSTRIE  
DES VÉHICULES MOTORISÉS

**PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE TRIENNAL 2024-2027**

## Méthodologie - Étapes de réalisation du plan d'action stratégique triennal

Innoviste est tenu de réaliser une planification stratégique tous les trois ans. Pour ce faire, l'organisme doit poser un diagnostic sectoriel qui permet d'avoir un portrait de l'industrie, de ses enjeux et de ses besoins. Il se doit de plus d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action triennal qui propose des initiatives visant à résorber les enjeux soulevés dans le diagnostic. La dernière planification stratégique triennale, datant de 2017, devait être reconduite en 2020, mais la pandémie a fait en sorte que l'exercice a été reporté, le temps de laisser passer la crise. Les travaux ont donc débuté en 2022, comprenant une étape supplémentaire qui a été réalisée en amont. En effet, après 25 ans d'existence, il apparaissait indispensable qu'Innoviste procède à une restructuration de l'organisme pour assurer son évolution, améliorer son efficacité et actualiser la gestion de l'organisation avec de nouveaux paramètres.

De plus, outre la restructuration et le diagnostic sectoriel, Innoviste a ajouté des interventions stratégiques lui permettant de capter les besoins d'un plus large auditoire en proposant notamment un webinaire avec les régions concernées.



## Mandat d'Innoviste

Innoviste doit concerter et mobiliser les partenaires de son secteur dans l'identification des besoins et des solutions concernant le développement des compétences de la main-d'œuvre, l'information du marché du travail, les pratiques en gestion des ressources humaines, ainsi que la promotion de son secteur et des métiers.

Plus spécifiquement, la Politique d'intervention sectorielle est composée des quatre axes suivants :

- Axe 1 : Renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future.
- Axe 2 : Répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.
- Axe 3 : 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.

La politique définit comme suit les CSMO : « *Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes autonomes, constitués en personne morale et incorporés à titre d'organismes à but non lucratif, formellement reconnus par la Commission en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ils se composent principalement de représentants des employeurs, ou d'associations d'employeurs et de représentants des syndicats ou d'autres représentants de travailleuses et travailleurs du secteur* ».

Pour établir sa couverture provinciale et circonscrire son industrie, Innoviste doit répertorier les entreprises qui sont couvertes dans son secteur en utilisant les codes SCIAN qui sont basés sur le système de classification des industries en Amérique du Nord, donc chaque entreprise a un code qui la répertorie dans une industrie selon les principales activités économiques qu'elles effectuent. Innoviste utilise également les codes nationaux des professions (CNP) qui sont quant à eux des codes assignés à des métiers. En répertoriant ces deux codes, Innoviste est à même de savoir quelles entreprises sont dans son industrie, c'est ce qui s'appelle « la délimitation sectorielle » dans la politique. La délimitation sectorielle d'Innoviste comprend des entreprises de services provenant des secteurs suivants : mécanique automobile et de véhicule lourd routier, carrosserie, vente de véhicules neufs et usagés, vente de pièces automobiles, de camions et d'accessoires, recyclage de pièces automobiles et de camions, véhicules récréatifs et de loisirs, engins de chantier et véhicules agricoles. Pour assurer une juste représentativité des entreprises et des travailleurs à Innoviste

et devant la taille de l'industrie (102 000 travailleurs et 18 500 entreprises), il a été convenu de constituer les instances de gouvernance avec une composition des représentants d'associations patronales et syndicales issus des différents secteurs d'activités.

## Mission-vision-valeurs

Innoviste a revu sa mission, sa vision et ses valeurs. En effectuant cet exercice, Innoviste s'est assuré de se coller à la nature de son mandat et à privilégier l'utilisation de mots simples et de phrases courtes qui vont droit au but. La mission, la vision et les valeurs qualifient bien les actions que doit réaliser Innoviste en lien avec les axes de la Politique d'intervention sectorielle.

- **Mission** : soutenir le développement des compétences des employeurs et des travailleurs de l'industrie des véhicules motorisés.
- **Vision** : mobiliser, concerter et agir sur les enjeux de développement de la main-d'œuvre
- **Valeur** : assumer un leadership collaboratif, créer ensemble, sortir des sentiers battus.

## Objectifs stratégiques

Pour livrer les projets au plan d'action stratégique, Innoviste établit des objectifs stratégiques en fonction de la méthode SMART afin d'être précis, concret et percutant. La gestion de projet à partir d'objectifs SMART permet d'atteindre des résultats dans les délais convenus, tout en assurant la qualité de réalisation des projets. Voici ce que représentent les lettres de l'acronyme :

S      spécifiques

- M mesurables
- A acceptables/atteignables
- R réalistes
- T déterminé dans le temps

**Innoviste a établi les objectifs SMART du plan stratégique en fonction de trois (3) conditions de succès.**

1. Les résultats seront mesurés chaque année en fonction des indicateurs de la CPMT, mais seront aussi compilés dans un bilan triennal pour mesurer l'atteinte des résultats du plan stratégique triennal;
2. L'atteinte des résultats dépend certes de la performance de l'équipe, mais également de l'implication des partenaires et de la proximité avec le « terrain ». Des outils seront développés pour mesurer la faisabilité du projet en termes d'implication des partenaires, du financement du projet et de l'échéancier proposé. Innoviste ira de l'avant dans la réalisation de projet qui respecte des critères bien établis. Les projets devront assurément répondre à un besoin concret et être à valeur ajoutée pour l'industrie.
3. Les projets doivent émaner des besoins réels des partenaires et représenter des enjeux clés pour assurer leur réalisation et la mobilisation.

Le tableau qui suit présente les objectifs stratégiques ainsi que les stratégies et les indicateurs qui seront suivis dans la réalisation du plan stratégique triennale.

Objectifs	Stratégies	Indicateurs
<p><b>Assurer une adhésion des partenaires aux projets à réaliser avant de les mettre de l'avant.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les besoins;</li> <li>Sonder la volonté des partenaires d'y prendre part;</li> <li>Définir des cibles réalistes;</li> <li>Signer des protocoles d'ententes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de répondants au sondage;</li> <li>Nombre de participants anticipés - définir un minimum pour démarrer le projet;</li> <li>Nombre d'ententes signées par les partenaires pour formaliser leur participation et/ou collaboration.</li> </ul>
<p><b>Impliquer les partenaires dans la réalisation des projets une fois que le projet est accepté</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un comité de travail par projet;</li> <li>Identifier la personne clé pour y siéger;</li> <li>Tenir les partenaires informés de l'évolution des travaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de participants au comité (représentativité des associations impliquées);</li> <li>Nombre de rencontres tenues;</li> <li>Nombre de présences par rencontre;</li> <li>Rapport d'état d'avancement des projets.</li> </ul>
<p><b>Mobiliser les partenaires dans la mise en œuvre des projets pour les faire connaître, pour présenter les outils et pour recruter des participants.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer des outils d'information;</li> <li>Faire la promotion;</li> <li>Inscrire des participants;</li> <li>Identifier des porteurs du projet;</li> <li>Créer des partenariats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'outils développés;</li> <li>Nombre d'outils distribués;</li> <li>Nombre d'activités de promotion;</li> <li>Nombre de participants inscrits;</li> <li>Nombre de porteurs du projet;</li> <li>Nombre de partenariats créés.</li> </ul>
<p><b>Diffuser les programmes développés et identifier des diffuseurs potentiels pour implanter les programmes dans l'industrie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire circuler l'information;</li> <li>Identifier des organismes diffuseurs;</li> <li>Rédiger et signer des protocoles d'entente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'outils développés;</li> <li>Nombre d'outils distribués;</li> <li>Nombre d'organismes diffuseurs;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'activités menées par les organismes diffuseurs;</li> <li>• Nombre de protocoles signés.</li> </ul>
<b>Augmenter les revenus pour donner à Innoviste une plus grande autonomie financière.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amasser 10 % auprès des partenaires par un engagement financier;</li> <li>• Établir une politique de prix pour chaque programme et selon les outils;</li> <li>• Avoir des frais d'inscription pour toutes activités liées à la formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant d'argent amassé dans l'industrie;</li> <li>• Nombre de partenaires ayant contribué financièrement;</li> <li>• Montant d'argent amassé avec les frais d'inscription aux activités;</li> <li>• Rapport d'utilisation des montants amassés.</li> </ul>
<b>Faire connaître et promouvoir l'organisme auprès des partenaires directs et indirects de l'industrie.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser différentes tribunes pour présenter Innoviste et parler de la main-d'œuvre;</li> <li>• Promouvoir et faire connaître les projets;</li> <li>• Faire davantage d'activités de réseautage;</li> <li>• Créer des ponts avec le réseau d'Emploi-Québec.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'interventions réalisées;</li> <li>• Nombre d'activités menées;</li> <li>• Nombre de partenaires impliqués dans la promotion;</li> <li>• Nombre de rencontres effectuées auprès du réseau d'Emploi-Québec.</li> </ul>
<b>Documenter les enjeux et les besoins spécifiques à l'industrie en termes de main-d'œuvre.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser des études pour documenter certains enjeux spécifiques à la main-d'œuvre;</li> <li>• Fournir de l'information aux partenaires;</li> <li>• Informer le gouvernement des enjeux spécifiques de l'industrie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'études réalisées;</li> <li>• Nombre d'outils d'information développés et distribués.</li> </ul>

## Plan d'action stratégique triennal

Le plan d'action stratégique triennal vise à mettre en œuvre des actions qui permettront de résorber des enjeux de l'industrie, il est issu des éléments suivants :

- La politique d'intervention sectorielle;
- Le diagnostic sectoriel;
- Le webinaire des enjeux régionaux;
- Le forum d'orientation stratégique horizon 35;
- L'analyse en continu à travers les travaux d'Innoviste.

La politique d'intervention sectorielle a été présentée dans les pages subséquentes, mais pour faciliter la lecture du plan d'action stratégique rappelons les 4 axes représentant les mandats impartis à Innoviste :

- Axe 1 : Renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future.
- Axe 2 : Répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.
- Axe 3 : 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.

Essentiellement, nous retenons que l'industrie dispose d'un court laps de temps pour faire la transition vers les véhicules électriques. Il est question d'un horizon de douze ans, ce qui la mène en 2035, où se sera la fin de la vente de véhicule neuf à carburant. Il faudra effectuer un imposant travail pour combler le retard sur le développement des compétences de la main-d'œuvre et pour combler le déficit de travailleurs. À haut niveau, le diagnostic a permis d'identifier les facteurs qui influencent la transformation de l'industrie et qui ont un impact direct sur le développement des entreprises. Ces facteurs sont principalement:

- La technologie et l'électrification – impact sur le développement des compétences et la formation;



- La démographie – impact sur le manque de main-d'œuvre, la productivité de l'entreprise et sur le transfert des connaissances;
- Le changement de modèle d'affaires – impact sur l'organisation du travail, le besoin de pallier par des technologies.

## Les principaux enjeux à résorber sont les suivants :

- Améliorer l'attrait de l'industrie et des métiers;
- Améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines;
- Apporter de la structure dans le développement des compétences, uniformisation, parcours, accès et qualification;
- Augmenter la connaissance du marché du travail (IMT) par l'analyse du marché et le traitement de l'information;
- Mobiliser et concerter les acteurs et les partenaires de l'industrie autour des enjeux prioritaires.

### PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE TRIENNAL

Du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2027

#### ENJEU 1 - AMÉLIORER L'ATTRAIT DE L'INDUSTRIE DES VÉHICULES MOTORISÉS ET DES MÉTIERS

Les objectifs stratégiques poursuivis dans cet enjeu sont de :

- Attirer de la main-d'œuvre dans l'industrie;
- Faire connaître l'industrie des véhicules motorisés en misant sur les opportunités de carrières;
- Faire connaître l'ensemble des métiers, leur transformation et leur environnement de travail;
- Mettre en valeur la formation initiale et l'importance cruciale des compétences de base pour exercer les métiers;
- Créer des partenariats avec les centres de formation professionnelle pour initier des actions de promotion;

- Promouvoir par différentes stratégies et auprès d'une clientèle diversifiée l'industrie et les métiers.

ACTIONS	OBJECTIFS
Campagne de promotion des métiers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaître les métiers priorités de mécanicien de véhicules automobiles et de véhicules lourds, de carrossier (peintre et débosseleur), et de conseil en vente automobile;</li> <li>• Mettre en valeur le diplôme de formation professionnelle (DEP) associé à chacun des métiers priorités;</li> <li>• Faire connaître l'ensemble des métiers de l'industrie;</li> <li>• Développer des outils de promotion.</li> </ul>
Valorisation de l'industrie et des métiers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer des stratégies de promotion</li> <li>• Définir les clientèles visées;</li> <li>• Développer des outils;</li> <li>• Établir un calendrier d'activités.</li> </ul>

Solliciter les bassins de main-d'œuvre plus éloignés du marché du travail.

- Quatre priorités : les personnes immigrantes; les femmes; les 45 ans et plus, les personnes handicapées
- Créer un partenariat avec les comités consultatifs concernés;
- Faire connaître ces clientèles aux entreprises de l'industrie;
- Sensibiliser les partenaires à l'embauche de ces clientèles.

**ENJEU 2 - ÉTABLIR DES STRATÉGIES DE MAIN-D'ŒUVRE**

Les objectifs stratégiques poursuivis dans cet enjeu sont de :

- Identifier les bassins de main-d'œuvre potentiels;
- Créer des partenariats favorisant l'attraction et l'intégration de la main-d'œuvre dans l'industrie;
- Informer les employeurs sur la situation de la main-d'œuvre et les mesures gouvernementales mises à leur disposition;
- Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises;
- Former les ressources responsables des activités de gestion des ressources humaines;
- Outiller les entreprises.

ACTIONS	OBJECTIFS
Réaliser un état de situation sur la gestion des ressources humaines en entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonder les employeurs et les ressources qui s'occupent de la gestion dans l'entreprise;</li> <li>• Identifier les bonnes pratiques et les pistes d'amélioration à apporter;</li> <li>• Identifier les besoins des entreprises sur le plan de l'embauche et de la fidélisation;</li> <li>• Produire un rapport de la situation.</li> </ul>

<p>Formation des gestionnaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un outil d'autoévaluation;</li> <li>• Recenser les formations déjà existantes;</li> <li>• Adapter ou développer un contenu de formation;</li> <li>• Établir la stratégie de diffusion;</li> <li>• Promouvoir la formation.</li> </ul>
<p>Développement des outils GRH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des outils d'application de l'ensemble des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines en entreprise;</li> <li>• Proposer des méthodes de recrutement et d'intégration des différentes clientèles;</li> <li>• Créer des modèles de plan de développement des employés;</li> <li>• Soutenir le développement de la marque employeur;</li> <li>• Faciliter l'organisation du travail dans un contexte de manque de main-d'œuvre (augmentation de la productivité, réorganisation interne, augmentation des TI).</li> </ul>

**ENJEU 3 - STRUCTURER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

Les objectifs stratégiques poursuivis dans cet enjeu sont :

- Proposer une structure dans le développement des compétences;
- Identifier les écarts de compétences pour chaque métier;
- Uniformiser les programmes de formation pour l'ensemble des métiers;
- Définir les parcours de formation;
- Donner accès à la formation sur l'ensemble du territoire québécois;
- Augmenter la qualification de la main-d'œuvre;
- Élaborer des formations;
- Définir l'écosystème de formation.

ACTIONS	OBJECTIFS
Établir des référentiels de compétences par métier.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire l'inventaire des compétences essentielles à l'exercice d'un métier;</li> <li>• Effectuer une hiérarchisation des compétences;</li> <li>• Définir les degrés de maîtrise requis;</li> <li>• Créer une fiche par métier;</li> <li>• Uniformiser les définitions de métier.</li> </ul>
Établir des profils de compétences par métier.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier le seuil d'entrée avec le minimum de compétences attendues;</li> <li>• Identifier les compétences pour atteindre le plein exercice du métier;</li> <li>• Identifier les tâches à exécuter pour chacune des compétences du métier;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les exigences, aptitudes et attitudes propres au métier;</li> <li>• Comprendre l'environnement de travail.</li> </ul>
Analyse de besoin de formation par métier.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cibler les enjeux de formation pour le métier;</li> <li>• Sonder les professionnels du métier pour identifier leurs besoins;</li> <li>• Sonder les employeurs pour identifier leurs besoins;</li> <li>• Identifier les écarts de compétences à combler entre la situation désirée et la situation actuelle;</li> <li>• Produire un rapport d'analyse.</li> </ul>
Augmenter les compétences fondamentales et de francisation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir une formation de mise à jour des compétences fondamentales aux travailleurs qui s'inscrivent dans les formations;</li> <li>• Développer et offrir des outils de francisation aux travailleurs immigrants;</li> <li>• Intégrer les compétences de bases dans les formations.</li> </ul>
Définir des parcours (cheminements) de formation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les parcours de formation liés aux métiers de l'industrie;</li> <li>• Cartographier les parcours de formation;</li> <li>• Faire connaître les parcours de formation.</li> </ul>
Assurer une offre de formation dans l'ensemble des régions du Québec.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les besoins de formation dans les régions;</li> <li>• Offrir des projets de formation financés par le programme COUD;</li> <li>• Faire l'inventaire des formations offertes par les comités paritaires qui pourraient être offertes en région;</li> <li>• Développer des ententes avec des fournisseurs de formation pour les amener en région plus éloignée;</li> <li>• Déployer les formations continues d'Innoviste.</li> </ul>
Définir l'écosystème de formation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier qui sont les acteurs en formation;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préciser le rôle et les responsabilités de ces acteurs;</li> <li>• Identifier l'offre de formation offerte par ces acteurs;</li> <li>• Définir les interrelations entre les acteurs de l'écosystème.</li> </ul>
Normes professionnelles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réviser les normes professionnelles;</li> <li>• Poursuivre le développement des normes qui sont en cours;</li> <li>• Développer de nouvelles normes.</li> </ul>



**ENJEU 4 - Augmenter la connaissance du marché du travail (IMT) par l'analyse du marché et le traitement de l'information**

Les objectifs stratégiques poursuivis dans cet enjeu sont :

- Générer de l'information sur le marché du travail dans le secteur des véhicules motorisés;
- Produire des analyses pour approfondir les connaissances des : métiers, des sous-secteurs, des régions et de l'industrie dans son ensemble;
- Alimenter la CPMT, les instances gouvernementales et les différents partenaires en information;
- Devenir la référence en information sur le marché du travail dans l'industrie des véhicules motorisés;
- Tenir une veille prospective sur l'industrie des véhicules motorisés.

ACTIONS	OBJECTIFS
Identifier les compétences du futur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les tendances, les nouvelles technologies qui influenceront l'évolution des métiers et qui impacteront les compétences des travailleurs</li> <li>• Produire une fiche par métier.</li> </ul>
Réaliser des portraits sous-sectoriels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer un portrait par sous-secteur pour comprendre sa composition, ses enjeux et ses besoins;</li> <li>• Rédiger un rapport et une fiche synthèse;</li> <li>• Bonifier les informations du diagnostic.</li> </ul>
Réaliser des portraits régionaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer un portrait par région pour comprendre sa composition, ses enjeux et ses besoins;</li> <li>• Rédiger un rapport et une fiche synthèse.</li> </ul>
Effectuer une veille prospective.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collecter de manière continue et structurée des informations en lien avec les métiers, les sous-secteurs, les régions, l'industrie, etc.;</li> <li>• Analyser les données et les informations;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprendre les transformations présentes et futures;</li><li>• Identifier des indicateurs de suivi;</li><li>• Documenter en continu l'évolution;</li><li>• Émettre des constats et des recommandations.</li></ul>
Collaborer au pôle d'expertise.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participer aux pôles d'expertise en information sur le marché du travail, en environnement et en technologie de l'information.</li></ul>

**ENJEU 5 - Mobiliser et concerter les acteurs et les partenaires de l'industrie autour des enjeux prioritaires**

Les objectifs stratégiques poursuivis dans cet enjeu sont :

- Assurer un leadership collaboratif dans l'industrie des véhicules motorisés;
- Concerner les partenaires pour identifier les enjeux et les priorités de l'industrie des véhicules motorisés;
- Développer un plan d'action concerté et incorporant les actions de l'ensemble des partenaires;
- Créer des partenariats pour répondre aux besoins de l'industrie des véhicules motorisés.

ACTIONS	OBJECTIFS
Animer les comités permanents en gestion des ressources humaines et en formation qui ont un mandat opérationnel, informationnel et un rôle-conseil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer les comités;</li> <li>• Tenir deux rencontres annuelles des comités permanents;</li> <li>• Coordonner et animer les activités des comités;</li> <li>• Rédiger des rapports de suivi.</li> </ul>
Animer une table de concertation industrie qui a pour mandat de prendre des décisions en réaction à des enjeux stratégiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer la table et identifier les participants;</li> <li>• Effectuer une priorisation des enjeux;</li> <li>• Ériger un plan d'action concerté en fonction du rôle et de la mission de chacun des acteurs;</li> <li>• Assurer une circulation de l'information entre les partenaires.</li> </ul>
Faire valoir l'industrie, son importance et ses priorités en lien avec les priorités du gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer la connaissance de l'industrie des véhicules motorisés auprès des instances;</li> <li>• Faire connaître les enjeux et les défis à relever;</li> <li>• Assurer un arrimage des besoins de l'industrie aux priorités du gouvernement.</li> </ul>

<p>Arrimer les besoins de l'industrie avec les ministères (MIFI, MEIE, MEQ, Travail et Emploi) et priorités du gouvernement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produire l'étude de la maturité numérique avec le MEIE;</li> <li>• Faire connaître les résultats de l'étude;</li> <li>• Mettre en place des initiatives pour soutenir les entreprises en lien avec les besoins technologiques et numériques.</li> </ul>
<p>Table de concertation-école industrie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des partenariats pour la formation continue;</li> <li>• Collaborer à la promotion des métiers et de l'industrie;</li> <li>• Soutenir le développement et la mise à jour des programmes de formation professionnelle.</li> </ul>
<p>Participer aux pôles d'expertise des CSMO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborer au pôle d'expertise en environnement;</li> <li>• Collaborer au pôle d'expertise en technologie de l'information;</li> <li>• Collaborer au pôle d'expertise en information sur le marché du travail;</li> <li>• Assister aux rencontres;</li> <li>• Participer aux travaux;</li> <li>• Mettre en place des initiatives pour l'industrie.</li> </ul>
<p>Créer des liens avec les CRPMT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des liens avec les CRPMT;</li> <li>• Inviter les CRPMT à collaborer aux initiatives d'Innoviste;</li> <li>• Mettre en place des initiatives.</li> </ul>
<p>Petits colloques régionaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser un colloque dans plusieurs régions du Québec;</li> <li>• Mobiliser les entreprises à participer;</li> <li>• Inviter les partenaires à participer.</li> </ul>

<p>Collaborer avec les comités consultatifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des liens avec les comités consultatifs : femmes, personnes immigrantes, 45 ans et plus, personnes handicapées;</li> <li>• Collaborer à l'IMT;</li> <li>• Participer aux initiatives des uns et des autres;</li> <li>• Faire connaître et promouvoir ces clientèles auprès des employeurs;</li> <li>• Créer des partenariats.</li> </ul>
---	---

## ÉVALUATION DES ACTIONS D'INNOVISTE

Les mécanismes d'évaluation des actions d'Innoviste se fera à partir des résultats.

### Les indicateurs de la CPMT

- Projets contribuant aux stratégies, politiques, plans d'action, programmes et mesures gouvernementaux, autres que ceux du MESS et de la CPMT
- Projets entrepris ou réalisés en appui à la transition verte;
- Projets entrepris ou réalisés en appui aux transformations technologiques;
- Outils et activités en gestion des ressources humaines sur l'inclusion des groupes sous représentés;
- Outils et activités de promotion des métiers et des professions;
- Production et diffusion d'une information sur le marché du travail basée sur une analyse prospective.