

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles 2023



Impacts de la transformation rapide
du secteur sur les enjeux de formation et
de la main-d'œuvre au Québec.



COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE DES
SERVICES AUTOMOBILES
CSMO-AUTO.COM

REMERCIEMENTS

Ce diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles au Québec a été réalisé grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**
Québec 

COLLABORATEURS À LA RÉALISATION DU DIAGNOSTIC

Consultants

Christian Roy, consultant, président Dalcorf stratégie

Lucie Fortin, experte conseil en formation et réorientation de carrière, Dalcorf stratégie

David Houle, conseil sondage, sous-traitance pour Simple Sondage

Maryse Tapp, Présidente et stratège marketing, Agence DoubleXpresso

DALCORF 
Stratégie

Comité de travail du CSMO-Auto

Danielle Le Chasseur, directrice générale

Nathalie Ruest, chargée de projet en stratégie de main-d'œuvre

Geneviève Éthier, chargée de projet communication et multimédias

Johanne Dubé, coordonnatrice de projets spéciaux et affaires corporatives

Martin Cloutier, directeur des opérations et projets

Marie Hans, coordonnatrice à la formation

Nous désirons remercier les partenaires qui composent le comité de collaboration et de diffusion qui ont participé à la recherche de participants pour les groupes de discussion, à la diffusion des sondages dans leur réseau et à l'étude comme experts ou personne-ressource.

Comité de collaboration et de diffusion

Lucie Allard, Corporation des concessionnaires automobiles du Québec (CCAQ)

Félix Bélanger, UNIFOR Local 4511

Christian Caza, Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ)

Dany Caron, Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (FÉDÉM)

Jacques Maheux, CAA-Québec

Yves Roy, Réseau Fix auto

Patrick St-Pierre, AIA Canada

Simon Matte, Association des recycleurs de pièces d'autos et de camions (ARPAC)

Charles Gagnon, Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie des services automobiles (CPCPA)

Diane Théberge, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

Partenaires

Nous remercions également les partenaires de l'industrie et les partenaires externes ayant participé de près ou de loin aux différents volets du diagnostic. Plus particulièrement les travailleurs et employeurs ayant participé généreusement aux 3 groupes de discussions, aux experts qui ont participé aux rencontres individuelles et à tous les employeurs et employés qui ont répondu aux deux sondages formation et ressources humaines ainsi qu'aux médias de l'industrie pour la diffusion de l'information.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
MÉTHODOLOGIE	3
LES SERVICES AUTOMOBILES : FAITS SAILLANTS	5
Un secteur d'importance	5
De grands défis de main-d'œuvre	6
PORTRAIT SOMMAIRE DE L'INDUSTRIE	8
Les entreprises	8
Les sous-secteurs d'activité	8
Le tissu industriel	10
La croissance du secteur	12
Le marché et l'après-marché	14
Les ateliers de mécanique et de carrosserie	14
Le marché des services automobiles	16
La part croissante des véhicules électriques	16
L'âge moyen des véhicules	18
Le prix moyen des véhicules neufs	19
La fin des ventes de véhicules à combustion	21
Les emplois	24
Les postes vacants	29
Les professions critiques	30
Les bassins de main-d'œuvre	31
La formation	33
Les cheminements	33
Les programmes de formation professionnelle	34
L'écosystème de formation	36
Les défis de formation	37
LES BESOINS ACTUELS DE COMPÉTENCES	42
Cadrage des besoins de compétences	42
Fiches des besoins actuels de compétences	44
Mécanicien d'automobile	46
Carrossier/Débosseleur	49
Conseiller en vente d'automobile	52
Conseiller technique en automobile	54
Commis aux pièces	56

LES FACTEURS DE TRANSFORMATION	59
La démographie	59
Le changement de plateforme	63
Un marché en croissance	64
La présence grandissante du numérique	66
De nouveaux modèles d'affaires	66
LES BESOINS FUTURS DE COMPÉTENCES	69
Mécanicien d'automobile	70
Carrossier/débosselleur	71
Conseiller en vente d'automobiles	72
Conseiller technique	73
Commis aux pièces	74
RÉSULTATS DU SONDAGE	75
Les questions	75
Les forces	77
Les faiblesses	81
ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	85
Le manque de mécaniciens qualifiés	86
Les compétences en VE	90
La mise à jour des compétences des travailleurs	91
La gestion des ressources humaines	93
CONCLUSION	94
ANNEXE 1 : LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES	96
ANNEXE 2 : GLOSSAIRE	98
ANNEXE 3 : BIBLIOGRAPHIE	99



INTRODUCTION

Ce document présente le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles. Le mandat qui a été réalisé de juin 2022 à avril 2023 a été confié par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles (CSMO-Auto) à la firme DALCORF Stratégie.

Déterminé par la loi, le comité sectoriel a le devoir de produire périodiquement un diagnostic de main-d'œuvre afin d'informer le gouvernement sur l'évolution des besoins de compétences dans son secteur d'activité et de lui formuler des recommandations pour répondre aux principaux enjeux de main-d'œuvre.

En réunissant les principaux partenaires de son industrie, le CSMO-Auto est bien placé pour s'informer de leurs besoins de compétences. En ce sens, il a fortement contribué à la démarche de diagnostic en participant directement à l'organisation des consultations : entrevues individuelles, groupes de discussion et sondage.

La démarche qui a été utilisée se distingue dans plusieurs aspects. Par exemple :

- > C'est la première fois qu'un sondage qui vise à la fois les employeurs et les employés pose des questions en miroir ou, en d'autres termes, que l'on mesure des opinions sur des sujets similaires.
- > Pour les profils et les besoins de compétences, l'application de la nomenclature développée en 2021 avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), la Direction générale de l'information sur le marché du travail (DGIMT) et Techno Compétences constitue également une première.
- > La forme des fiches-métiers présentant l'information sur les besoins actuels et futurs de compétences constitue une version améliorée des fiches-métiers utilisées pour les technologies de l'information, en 2021.
- > La recherche statistique a permis de comptabiliser les personnes déclarant exercer l'une des cinq professions à l'étude par sous-secteur d'activité distinct : grossistes ; concessionnaires ou ateliers de réparation.
- > L'analyse des tendances a été établie volontairement sur une période de dix ans, soit de 2011 à 2021, afin d'assurer un maximum de clarté et d'homogénéité.

Bref, la méthodologie assure une grande rigueur dans la couverture et l'analyse des besoins de compétences de l'industrie. Celle-ci est expliquée en détail au chapitre suivant.

En matière de contenu, le diagnostic établit :

- » Les faits saillants de l'industrie des services automobiles;
- » Un portrait sommaire de l'industrie;
- » Les besoins actuels de compétences;
- » Les facteurs de transformation;
- » Les besoins futurs de compétences;
- » Les résultats du sondage;
- » Les grands constats et les enjeux de main-d'œuvre;
- » Les recommandations.



MÉTHODOLOGIE

Cinq professions font l'objet d'une analyse en profondeur afin de cerner l'évolution des besoins de compétences, soient :

- > Mécanicien d'automobile;
- > Carrossier/Débosselleur;
- > Conseiller en vente d'automobiles;
- > Conseiller technique en automobile;
- > Commis aux pièces automobiles.

Les cinq professions à l'étude, comme demandé par la Commission des partenaires du marché du travail, ont été estimées prioritaires principalement à cause du nombre d'emplois et de leur importance critique dans les activités du secteur.

La démarche utilisée pour réaliser le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles est fondée sur la méthodologie classique utilisée pour les études économiques et les diagnostics d'organisations. Cette méthodologie a été développée dans les grandes écoles comme Harvard.

La recherche et l'analyse de données secondaires constituent la première partie du processus. Elle sert à définir et à caractériser le secteur d'activité principalement par des données statistiques.

La seconde partie va plus loin. Les constats de la première servent à construire les questionnaires qui serviront aux consultations des principaux acteurs du milieu : employeurs, employés, associations, organismes et experts.

Comparativement aux diagnostics d'entreprise, les diagnostics sectoriels de main-d'œuvre ont un rôle et des objectifs différents. Ici, l'objectif principal est de comprendre et de caractériser l'évolution des besoins de compétences du secteur. Pour répondre à cet objectif, DALCORF a développé, au cours des vingt dernières années, une approche nouvelle, qui s'inspire à la fois des systèmes de veille des professions comme *O'net* ou *Gartner* et du système français qui produit les fiches-métiers.

Dans la recherche de statistiques, nous avons voulu nous assurer de la fiabilité des données. C'est pourquoi nous avons privilégié des sources comme Statistique Canada ou la SAAQ.



Dans l'analyse des données, nous avons voulu conserver un niveau élevé d'homogénéité en présentant des évolutions sur dix ans, partout où il était possible de le faire.

En matière de consultations, nous avons réalisé :

- > 30 entrevues individuelles;
- > 3 groupes de discussion pour un total de 24 participants : experts, formateurs, employeurs et employés;
- > 1 sondage auquel 228 employeurs ainsi que 154 employés ont répondu.



LES SERVICES AUTOMOBILES : FAITS SAILLANTS

Selon Emploi-Québec, les entreprises ainsi que les emplois des services automobiles se répartissent dans trois sous-secteurs* :

- > Grossistes-marchands de véhicules et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (SCIAN 415);
- > Concessionnaires de véhicules et de pièces d'automobiles (SCIAN 441);
- > Réparation et entretien de véhicules automobiles (SCIAN 8111).

Toutefois, cette classification exclut les stations-service (SCIAN 441) ainsi que tous les services complémentaires tels, la location d'automobiles (à court terme); l'assurance automobile ou les prêts bancaires, de même que la fabrication d'automobiles ou de pièces.

UN SECTEUR D'IMPORTANCE

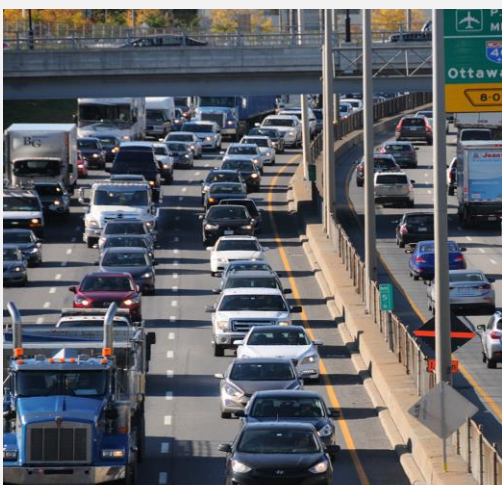
Au cœur des besoins de mobilité des Québécois, l'automobile génère beaucoup d'emplois et d'activités, notamment dans les services automobiles. Certes, sa fabrication compte peu dans le PIB du Québec mais, considérant la grandeur du territoire et du climat, l'automobile représente, pour la majorité des citoyens actifs, une solution difficilement contournable dans leurs déplacements. Ainsi, l'industrie des services automobiles comptait, en 2021, au Québec :

- > **18 329 entreprises¹**;
- > **102 060 emplois²**;
- > **7,6 milliards \$ en PIB³**.

¹ Sources : *Tableau sur demande fourni par la DAIMT sur la base du Registre des entreprises au Canada de Statistique Canada. Statistique Canada. Tableau 33-10-0493-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2021. Statistique Canada. Tableau 33-10-0494-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2021.*

² Source : *Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie. 2022.*

³ Source : *Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000). 2022.*



Par ailleurs, selon la SAAQ, le nombre de véhicules en circulation au Québec était de **6 995 085**, en 2021⁴.

Comme l'illustrera le chapitre suivant, le nombre de véhicules en circulation ne cesse d'augmenter de même que l'âge moyen de ces derniers.

L'évolution du parc a déjà pour conséquence d'augmenter la demande pour les services automobiles, une tendance qui risque fortement de se poursuivre dans les prochaines années.

DE GRANDS DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

Comme d'autres secteurs d'activité, les services automobiles font face à des difficultés majeures de recrutement. Le manque de compétences spécialisées touche principalement les professions de mécanicien et de carrossier. Non seulement le nombre de postes vacants est en forte hausse, mais la complexité grandissante des véhicules exige des compétences techniques de plus en plus poussées⁵.

La répartition des véhicules en circulation sur le territoire québécois est directement liée à la répartition de la population. Plus la population d'une région est importante, plus le nombre de véhicules en circulation est élevé. La demande et l'offre de services automobiles suivent cette prémisse ainsi que le marché de l'emploi.

S'il y a plus d'automobiles en circulation dans les régions plus peuplées, il y a aussi plus d'entreprises et plus d'emplois pour les services automobiles. Il importe cependant de nuancer. Certaines régions subissent un déclin démographique ou un exode de jeunes travailleurs plus importants que la moyenne. Dans ces régions, il manque davantage de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement sont aggravées.

⁴ * Source : Société de l'assurance automobile du Québec, mise à jour le 25 novembre 2021.

⁵ Voir le chapitre sur les besoins actuels de compétences.



Par ailleurs, les véhicules électriques représentent un saut technologique majeur par rapport au véhicule à combustion. À court terme, des milliers de mécaniciens devront s'approprier cette technologie.

La transition implique la maîtrise de nouvelles procédures de santé et sécurité et l'acquisition de nouvelles compétences.

Parallèlement, les systèmes électroniques continueront d'évoluer. Ils représenteront bientôt la moitié de la valeur d'un véhicule neuf. En conséquence, de grands défis de formation, d'attraction et de rétention de personnel se pointent pour l'industrie des services automobiles, qui inclut les véhicules lourds et les véhicules de loisir.



PORTRAIT SOMMAIRE DE L'INDUSTRIE

LES ENTREPRISES

LES SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉ

Il est important de rappeler que les entreprises des services automobiles se répartissent dans trois sous-secteurs d'activité : les grossistes (SCIAN 415), les concessionnaires (SCIAN 441) et les ateliers de réparation (SCIAN 8111).

TABLEAU 1 : DÉFINITION DES SOUS-SECTEURS

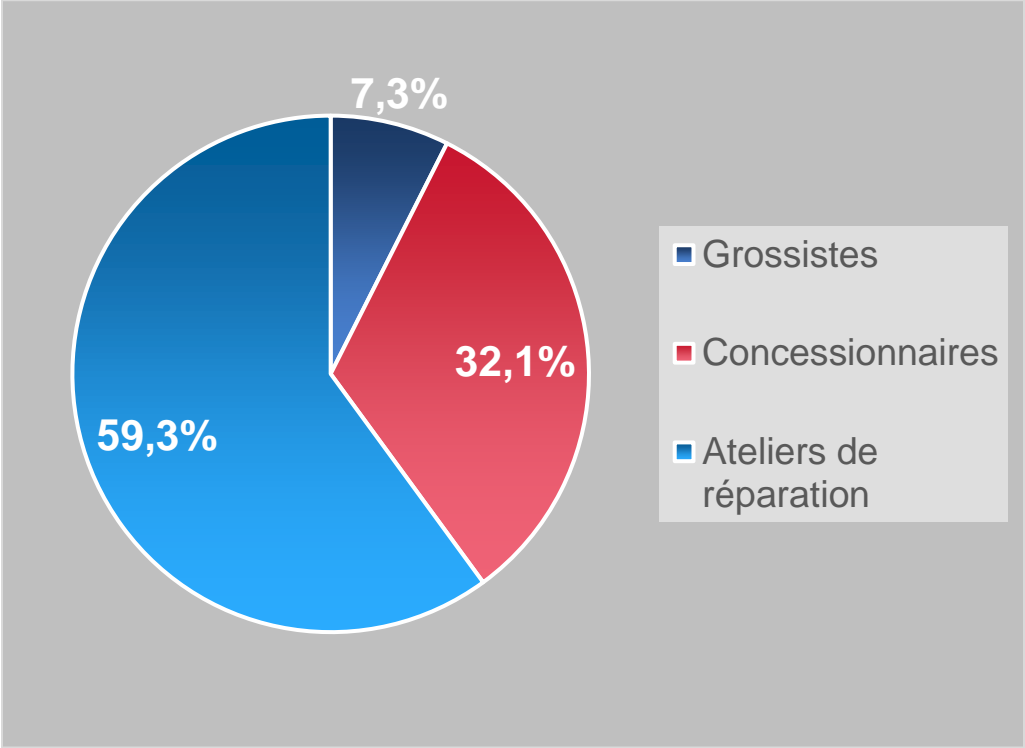
Grossistes-marchands de véhicules et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (SCIAN 415)	Concessionnaires de véhicules et de pièces d'automobiles (SCIAN 441)	Réparation et entretien de véhicules automobiles (SCIAN 8111)
Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des véhicules automobiles, des pièces et des accessoires, y compris des pneus.	Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des véhicules automobiles, avec les services qui s'y rattachent, ainsi que des pièces et des accessoires pour véhicules automobiles.	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réparer et à entretenir des véhicules automobiles comme les voitures, les camions, les camionnettes et les remorques commerciales.



En incluant les établissements sans employés déclarés (18 329), les ateliers de réparation comptent pour la majorité des établissements (11 007; 59,3 %), suivis par les concessionnaires (5 058; 32,1 %) et les grossistes (1 364; 7,3 %)⁶.

TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ

(Qc; 2021)



⁶ Source : Tableau sur demande fourni par la DAIMT sur la base du Registre des entreprises au Canada de Statistique Canada. Statistique Canada. Tableau 33-10-0493-01. Tableau 33-10-0494-01, décembre 2021.

LE TISSU INDUSTRIEL

Le monde des services automobiles se compose principalement d'entreprises de petite taille. Sur un total de 18 329 entreprises, seulement **9 904 entreprises déclarent avoir des employés**. Or, 51,0 % de celles qui déclarent avoir des employés en ont moins de cinq. Statistiquement, les entreprises qui ne déclarent pas d'employés sont importantes, ce qui ne veut pas nécessairement dire que le patron est seul dans son garage ; elles peuvent engager du personnel de manière temporaire ou à forfait.

Le tableau suivant présente la répartition des entreprises par sous-secteur et par taille⁷.

TABLEAU 3 : CATÉGORIE D'EFFECTIF

CATÉGORIE D'EFFECTIF (par nombre d'employés)				
(N; QC; 2021)				
SOUS-SECTEURS	MICRO (1-4)	PETITES (5-99)	MOYENNES (100-499)	GRANDES (500+)
Grossistes (SCIAN 415)	279	510	26	2
Concessionnaires (SCIAN 441)	1 106	2 065	34	0
Réparation (8111)	3 666	2 215	1	0
TOTAL	5051	4790	61	2

On constate l'absence d'entreprises de 100 employés et plus chez les concessionnaires et les ateliers de réparation. Le sous-secteur des ateliers d'entretien et réparation (SCIAN 8111) se caractérise par une majorité de microentreprises.

Ce type de structure industrielle ressemble à celle de la construction, un secteur où l'on retrouve plusieurs sous-traitants spécialisés de petite taille. Les microentreprises sont plus faciles à gérer parce que leurs risques, liés aux opérations et aux investissements, sont moindres que ceux des grandes entreprises. Bien que leur marge de manœuvre soit limitée, les petites entreprises qui savent bien gérer leurs commandes et qui fournissent un service de qualité dans des délais raisonnables sont grandement viables, surtout lorsque la demande est favorable.

⁷ Source : Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, non classifiées exclues, 2021.

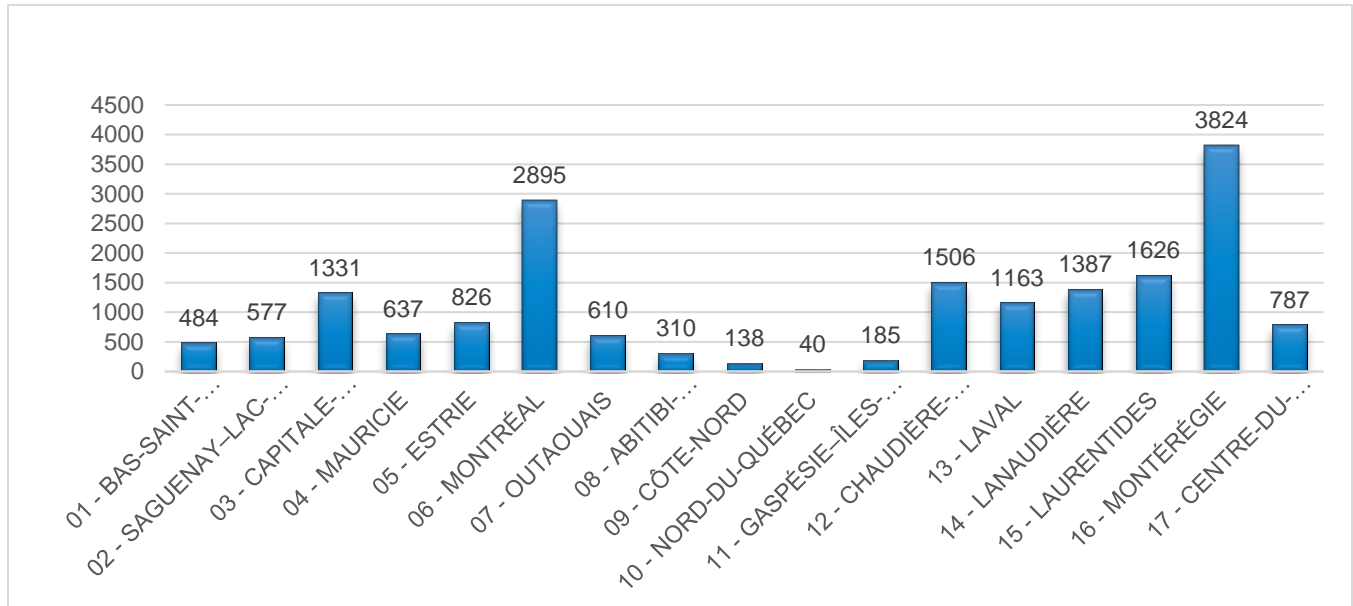


Par ailleurs, les services automobiles sont, en grande partie, des services de proximité. Le consommateur n'a pas intérêt à parcourir de grandes distances pour faire poser ses pneus ou effectuer un changement d'huile. En ce sens, un tissu de petites entreprises réparties sur tout le territoire à proximité des clients répond bien à ce type de marché. Le tableau suivant confirme cette réalité.



TABEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DES SERVICES AUTOMOBILES PAR RÉGION ADMINISTRATIVE

(Qc; 2021; N)⁸



En matière de classification, il est important de distinguer les grossistes qui sont de grands distributeurs et les petits marchands de pièces. Les grands distributeurs se trouvent sous le code SCIAN 445 et les petits marchands de pièces se trouvent sous le code 441. Ces deux types d'entreprises n'ont pas le même modèle d'affaires et n'ont pas la même fonction dans la chaîne d'approvisionnement. Les grands distributeurs concentrent leurs opérations dans les grands centres tandis que les marchands de pièces opèrent à proximité des ateliers de réparation, dans une logique de marché similaire à celle des ateliers.

LA CROISSANCE DU SECTEUR

Les données sur le PIB indiquent que, depuis dix ans (2011-2021), la production des services automobiles a augmenté⁹. L'augmentation de la valeur ajoutée du secteur est principalement due à la croissance affichée par les concessionnaires. Comme l'indique le graphique suivant, leur PIB est passé

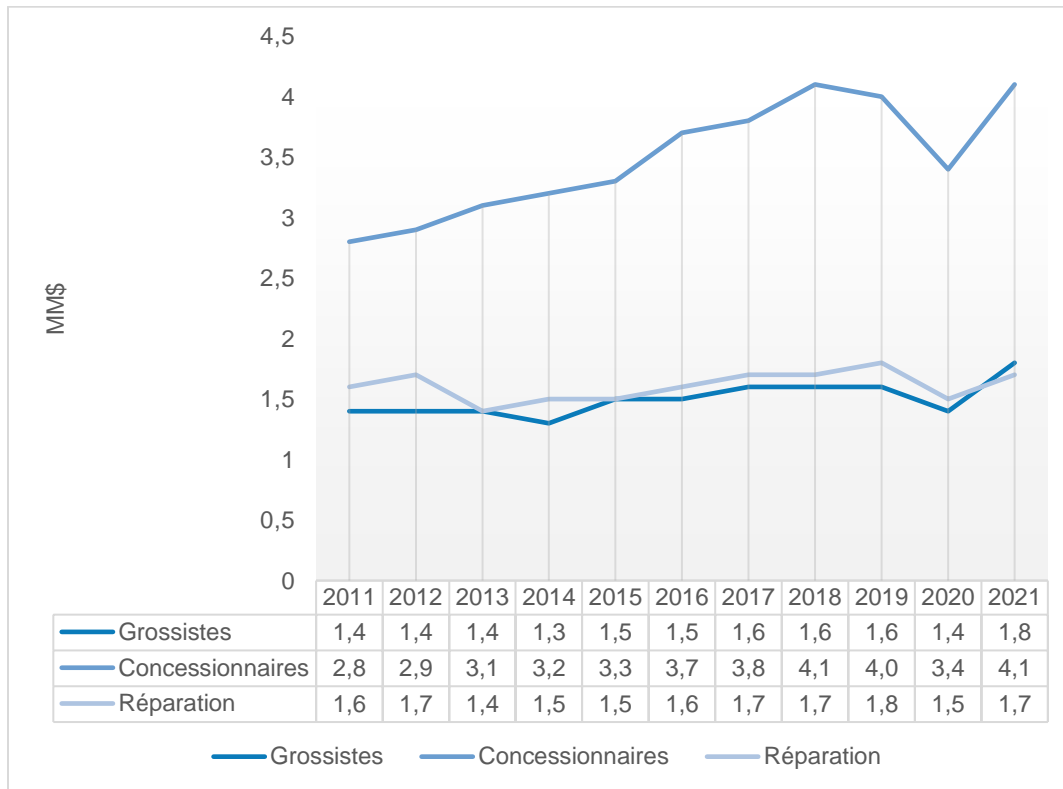
⁸ Source : extraction Fichier Beyond 20/20 de DAIMT, 2021.

⁹ Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, 2022.



de 2,8 milliards \$ à 4,1 milliards \$ (en dollars enchaînés de 2012). Le sous-secteur des ateliers s'est maintenu et le PIB des grossistes a légèrement augmenté.

TABLEAU 5 : ÉVOLUTION DU PIB PAR SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ
(Qc; 2011-2021; MM \$¹⁰)



Ce graphique est important, parce qu'il montre que :

- > L'activité des ateliers (ou l'après-marché) ne recule pas;
- > Les concessionnaires prennent une place de plus en plus grande sur l'échiquier des services automobiles.

¹⁰ Notes : Le PIB est en dollars enchaînés de 2012. Les chiffres du quadrillé indiquent le PIB annuel par sous-secteur.

LE MARCHÉ ET L'APRÈS-MARCHÉ

Deux pôles structurent l'activité des services automobiles. Le milieu les désigne comme étant le marché et l'après-marché. Essentiellement, il s'agit des concessionnaires et de marchands de véhicules, pour le marché, et des ateliers de réparation, pour l'après-marché. Les fonctions caractéristiques de ces deux pôles sont énoncées dans le tableau suivant.

TABLEAU 6 : PÔLES D'ACTIVITÉ

Fonctions caractéristiques

Marché (concessionnaires, marchands de véhicules)	Après-marché (ateliers de réparation et d'entretien)
> La vente de véhicules neufs et usagés	» L'entretien et la maintenance des véhicules, comme : changements de pneus, changements d'huile
> L'entretien et la réparation couverts par la garantie des fabricants	» La réparation ou le remplacement de composantes dont la durée ou l'utilisation sont limitées, comme : freins, suspension, échappement
> Des services variés non couverts par la garantie	» Les réparations dues aux accidents
	» Divers services d'entretien et de réparation destinés à des véhicules qui ne sont plus sous la garantie du fabricant

LES ATELIERS DE MÉCANIQUE ET DE CARROSSERIE

Les entrevues et les groupes de discussion réalisés avec les patrons d'atelier nous ont permis de mieux comprendre en quoi consistaient le travail et, par conséquent, les principales tâches des ateliers de mécanique et de carrosserie¹¹.

- > Dans les ateliers de mécanique, on estime que la plus grande partie du travail (60 %) consiste à entretenir, remplacer ou réparer des composantes qui se trouvent sous le véhicule : pneus, freins, suspension.

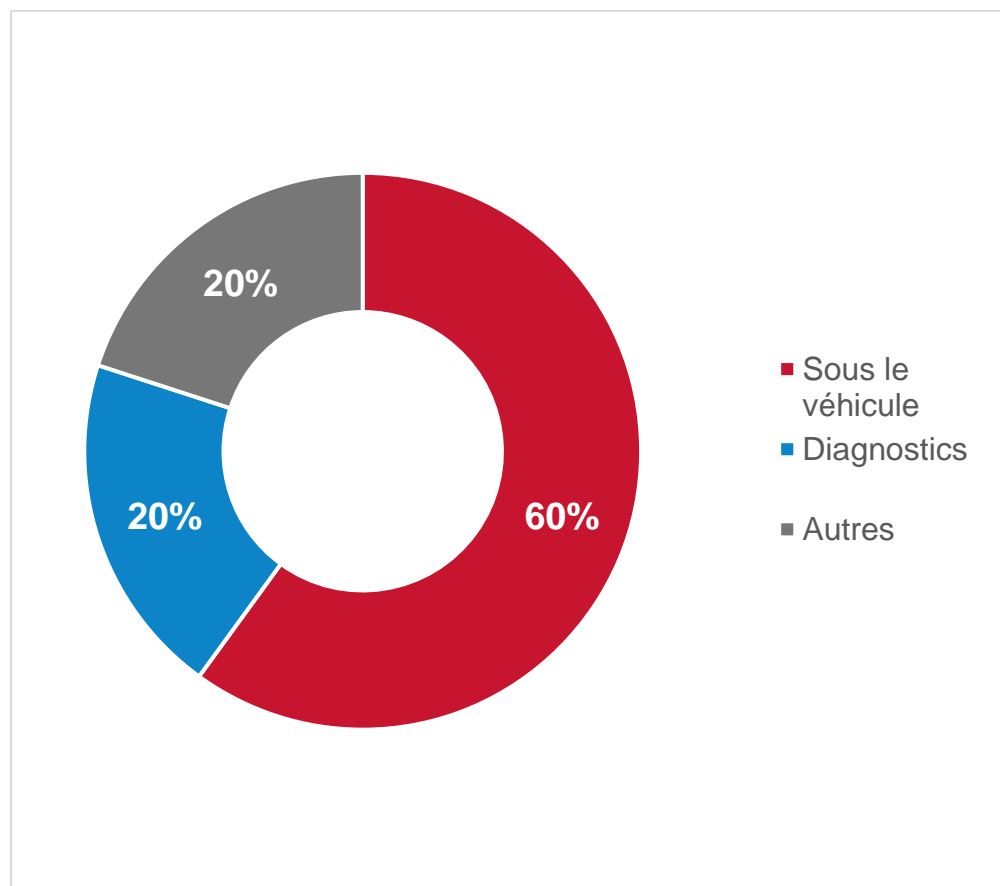
¹¹ Note : Cette information nous a été confirmée par plusieurs ateliers et responsables de formation.



- > 20 % du travail serait affecté à des diagnostics.
- > Des réparations de toute nature, allant de la poignée de porte aux systèmes à injection, composeraient le reste des affectations (20 %).

Le graphique suivant illustre la répartition du travail des ateliers de mécanique.

TABLEAU 7 : RÉPARTITION DU TRAVAIL DANS LES ATELIERS DE MÉCANIQUE



Quant aux ateliers de carrosserie, en plus du débosselage et de la peinture, une bonne partie de leurs travaux consisterait à **remplacer** des composantes¹². Aussi, on observe une tendance à la spécialisation pour les travaux mineurs, comme le débosselage sans peinture, ou à l’opposé, les travaux importants, comme les réparations d’ossatures. Par souci d’efficacité, il se développe tout un réseau dans lequel les

¹² *Idem.*

ateliers de carrosserie s'approvisionnent ou s'échangent des travaux. Par exemple, il arrive fréquemment que le lavage d'un véhicule réparé par un carrossier revienne à un sous-traitant.

LE MARCHÉ DES SERVICES AUTOMOBILES

Dans les services automobiles, les besoins de compétences sont directement liés à l'évolution du marché. Or, ce marché se transforme rapidement.

LA PART CROISSANTE DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES

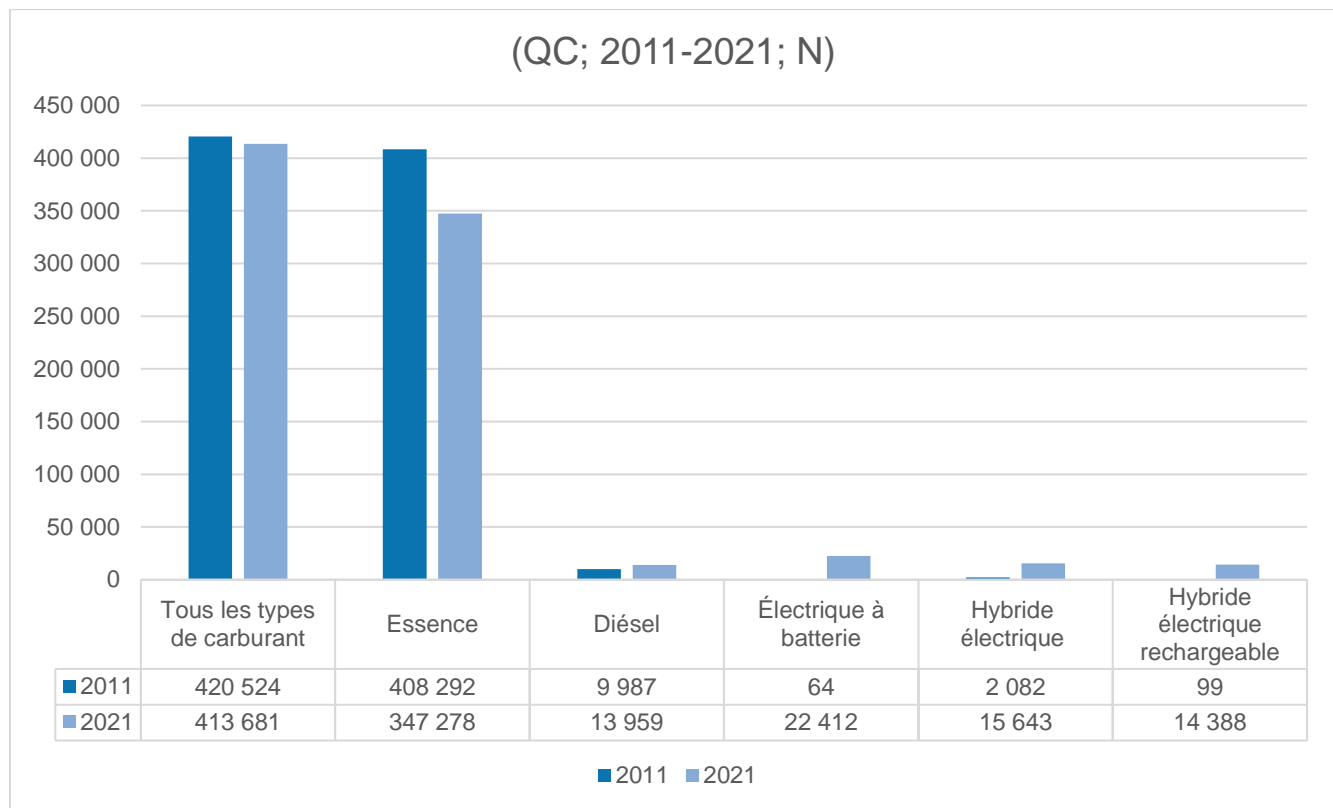
Dans les dix dernières années, comme l'indique le graphique ci-après, la progression des véhicules électriques a été importante.

Dans l'ensemble, alors que l'immatriculation des véhicules neufs s'est stabilisée, la croissance de l'immatriculation des véhicules électriques a explosé, ce qui représente :

- > De 2011 à 2021 :
 - 80 % de croissance annuelle pour les véhicules électriques à batterie;
 - 65 % de croissance annuelle pour les véhicules hybrides rechargeables.
- > En 2021, la somme des ventes de véhicules électriques à batterie, des hybrides rechargeables et des hybrides représente 12,7 % de l'immatriculation de véhicules neufs.



TABLEAU 8 : ÉVOLUTION DE L'IMMATRICULATION DES **VÉHICULES NEUFS** PAR TYPE DE CARBURANT



Suivant la tendance, la part des véhicules électriques dans le parc automobile augmentera fortement dans les prochaines années. Les entreprises, ateliers ou concessionnaires, doivent donc se préparer à desservir ce segment.

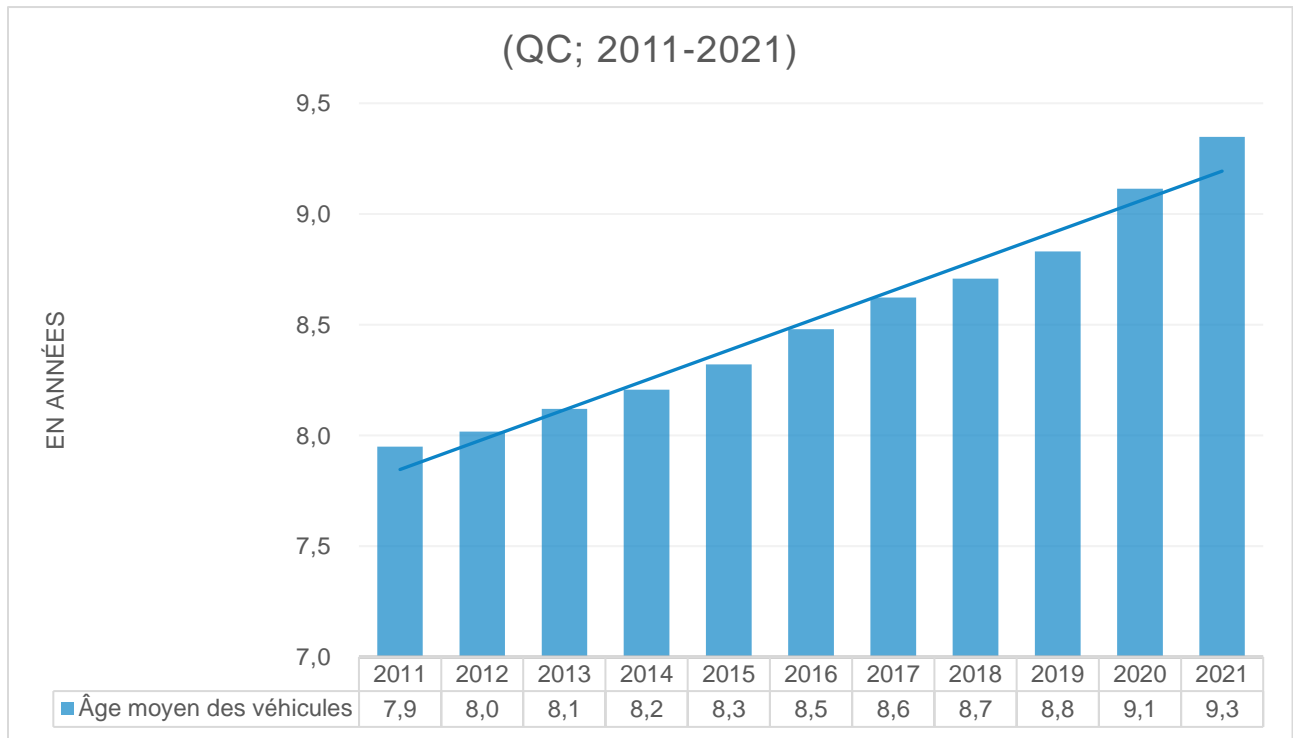
De plus, si l'on considère le parc automobile dans son ensemble, il est important de constater l'augmentation du nombre de véhicules. En 2021, on compte en circulation **1 009 622 véhicules de plus qu'en 2011¹³**.

¹³ Source : Statistique Canada. Tableau 20-10-0021-0 I1. Immatriculations des véhicules automobiles neufs, 2022.

L'ÂGE MOYEN DES VÉHICULES

Par ailleurs, les véhicules prennent de l'âge puisqu'en moyenne les véhicules qui circulent sur notre territoire ont 9,3 ans¹⁴.

TABLEAU 9 : ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DES VÉHICULES EN CIRCULATION



Aujourd'hui, **2 320 548 véhicules actuellement en circulation ont 11 ans ou plus**, ce qui représente le tiers du parc automobile (33,2 %). Cette proportion était de 23,8 %, en 2011.

La croissance du nombre de véhicules et le fait que les véhicules en circulation soient plus vieux sont deux facteurs qui influencent positivement la demande d'entretien et de réparation.

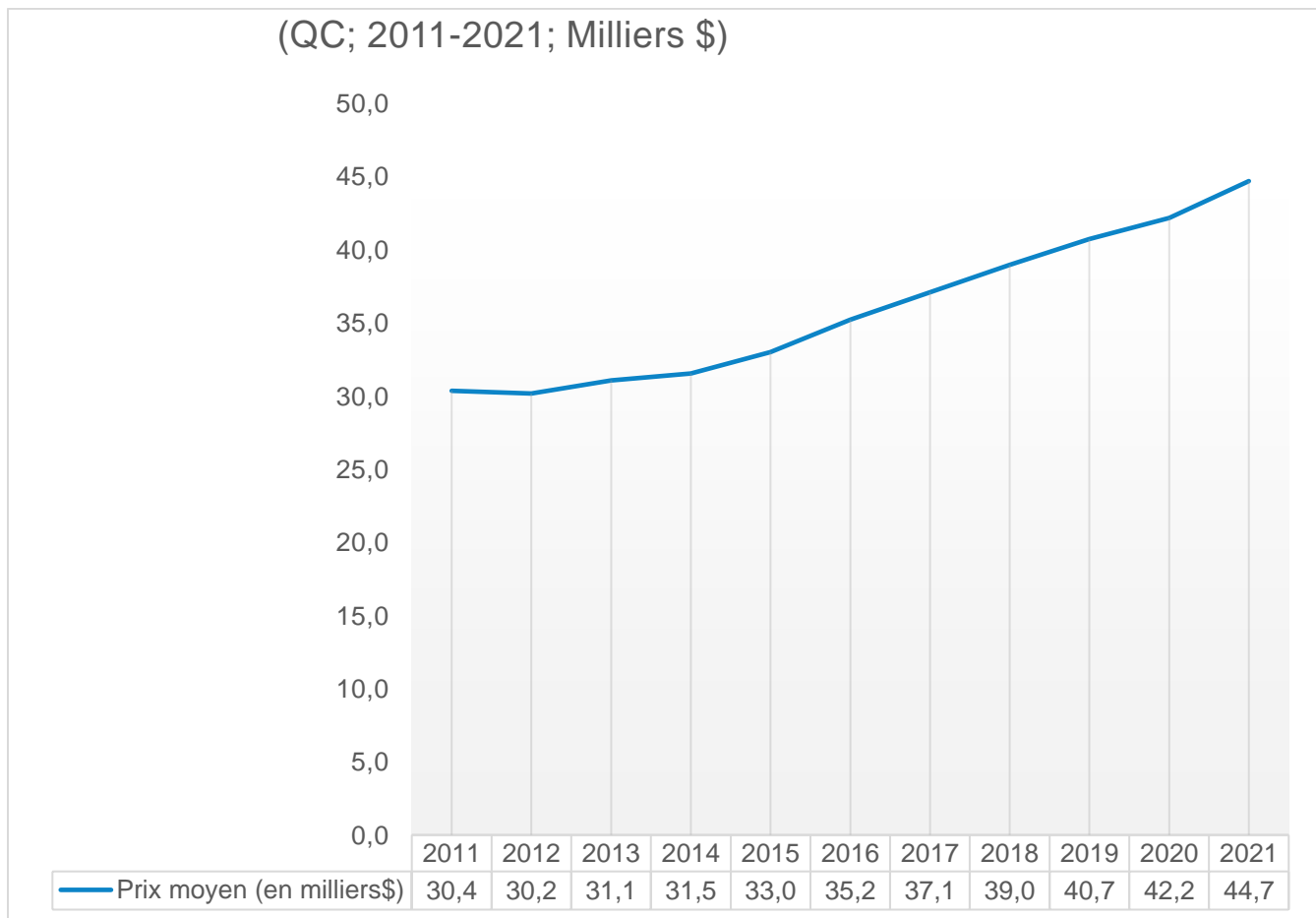
¹⁴ Source : SAAQ; Nombre de véhicules en circulation selon le type d'utilisation, le type de véhicule et l'âge du véhicule, 2022.



LE PRIX MOYEN DES VÉHICULES NEUFS

D'autre part, l'augmentation du prix moyen des véhicules neufs et usagés incite les consommateurs à garder ces derniers plus longtemps. En effet, depuis dix ans (2011-2021), le prix moyen des véhicules neufs est passé de 30 400 \$ à **44 700 \$**. Or, comme le montre le graphique ci-après, cette croissance est constante et risque de s'accroître suivant les récentes pressions inflationnistes¹⁵.

TABLEAU 10 : ÉVOLUTION DU PRIX MOYEN DES VÉHICULES NEUFS



Certes, les véhicules sont de plus en plus sophistiqués. Pour les consommateurs, les nouvelles voitures sont aussi plus attrayantes, et souvent plus spacieuses. Les efforts d'innovation des fabricants sont

¹⁵ Source : Statistique Canada. Tableau 20-10-0001-01. Ventes de véhicules automobiles neufs; analyse DALCORF, 2022.

intenses, ce qui se répercute inévitablement dans le prix. Considérant la stabilité des ventes de véhicules neufs, on peut affirmer que les fabricants ont gagné leur pari, du moins jusqu'à maintenant.

Des véhicules neufs plus sophistiqués à des prix plus élevés vont entraîner de nouveaux besoins et certainement augmenter les attentes des consommateurs en ce qui a trait à l'entretien de leur véhicule. Dans l'avenir, les ateliers et les concessionnaires devront être en mesure de répondre à ces attentes.

Dans l'après-marché, on constate que la demande de services pour les véhicules électriques est déjà présente, principalement dans les milieux urbains. Quelle sera la situation dans dix ans?



LA FIN DES VENTES DE VÉHICULES À COMBUSTION

En 2035, la réglementation interdirait la vente de véhicules à essence **neufs**. En d'autres termes, tout véhicule neuf qui serait vendu serait électrique. (Le gouvernement indique 2035, mais il n'y a pas de position dûment officielle sur la réglementation; à tenir tout de même en compte comme tendance lourde).

On peut se demander si l'objectif gouvernemental qui est d'atteindre 30 % de véhicules électriques dans le parc automobile d'ici 2030 est atteignable. Toutes choses étant égales par ailleurs, on passerait de 150 000 à plus de 2,1 millions de véhicules électriques en huit ans. Dans la mesure où la taille du parc est constante et que la durée de vie des véhicules sera de 10 ans, il faudrait pour y arriver, qu'à partir de 2022, le taux de croissance annuelle des ventes d'hybrides, hybrides rechargeables et électriques rechargeables NEUFS soit de 29,0 % (TCAC). Il est difficile de prévoir exactement le taux de pénétration des véhicules électriques dans le marché, mais, dans les dix dernières années, la forte croissance des ventes de véhicules électriques ne trompe pas. La transformation du marché est réellement engagée.

Actuellement, selon la SAAQ, 210 222 véhicules en circulation sont hybrides, hybrides rechargeables et électriques, ce qui constitue 3,0 % du parc¹⁶.

Quant aux véhicules à essence, ils sont au nombre de 6 184 175, ce qui compte pour 88,4 % du total des véhicules en circulation.

Passer de 210 222 à 2,1 millions de véhicules électriques en huit ans est un objectif audacieux. Pour que les ventes de véhicules électriques augmentent à ce point, l'offre et la demande doivent simultanément être au rendez-vous.

Les fabricants sont-ils capables de produire autant de véhicules électriques? On sait que de nouvelles usines sont en construction, comme celle de TESLA aux États-Unis. Où en sont les autres constructeurs? L'approvisionnement en batteries sera-t-il suffisant? Signal prometteur, Volkswagen se positionne et investit en Ontario pour produire des batteries, à grande échelle. Qu'en est-il des puces électroniques? Elles proviennent en grande partie de Taiwan ou de la Chine. Les difficultés d'approvisionnement rencontrées durant la COVID sont-elles chose du passé? Les fabricants ont déjà réussi à proposer des véhicules attrayants, maniables et performants, principalement dans la catégorie haut de gamme. Le consommateur moyen s'attend à un élargissement de l'offre. De nouveaux modèles arrivent sur le

¹⁶ Source : SAAQ; Nombre de véhicules en circulation selon le type d'utilisation, le type de véhicule et l'âge du véhicule, 2022.

marché en 2023. Y aura-t-il des véhicules électriques qui répondent à ses besoins et qui seront à la portée de sa bourse?

Plusieurs facteurs vont influencer le comportement des consommateurs. Dans un contexte inflationniste où les taux d'intérêt sont relativement élevés, le niveau d'endettement des ménages risque d'augmenter. Si le revenu des ménages ne suit pas l'inflation, leur capacité à dépenser pour des biens durables pourrait diminuer.



D'autres éléments entreront dans le processus de décision des consommateurs. Certes, les moteurs électriques sont plus efficaces et consomment une fraction de l'énergie des moteurs à combustion, mais les économies sont-elles au rendez-vous lorsque le prix de l'électricité augmente? L'autonomie de la batterie est-elle suffisante pour des déplacements longs? Même en hiver? Le réseau de bornes répond-il à tous les types de trajets? Dépendant du type d'utilisation et de la localisation du consommateur, les réponses peuvent varier grandement. Le tableau suivant résume les principales conditions de l'offre et de la demande qui favoriseraient la transition vers le véhicule électrique.

TABLEAU 11 : CONDITIONS D'ADOPTION

Des véhicules électriques

Conditions de l'offre	Conditions de la demande
> Capacité de production des fabricants	» Revenus et endettement des ménages
> Approvisionnement suffisant en batteries et en puces électroniques	» Prix (élevé) de l'essence c. à prix de l'électricité
> Design, fiabilité et maniabilité des véhicules	» Niveau d'autonomie des véhicules
> Prix et coûts d'utilisation compétitifs	» Accès aux bornes de recharge
> Capacité de distribution élargie	» Localisation des usagers
> Facilités de financement (taux d'intérêt, subventions, etc.)	» Type d'utilisation
	» Accès aux concessionnaires et aux ateliers de réparation

Les millions de véhicules à essence ne disparaîtront pas du jour au lendemain. Malgré la progression des ventes de véhicules électriques, il faudra continuer à entretenir et à réparer des véhicules à essence pendant encore longtemps. En ce sens, il faut s'attendre à une transition progressive et étendue sur une longue période. Pour le développement de la main-d'œuvre, c'est un élément crucial à considérer.

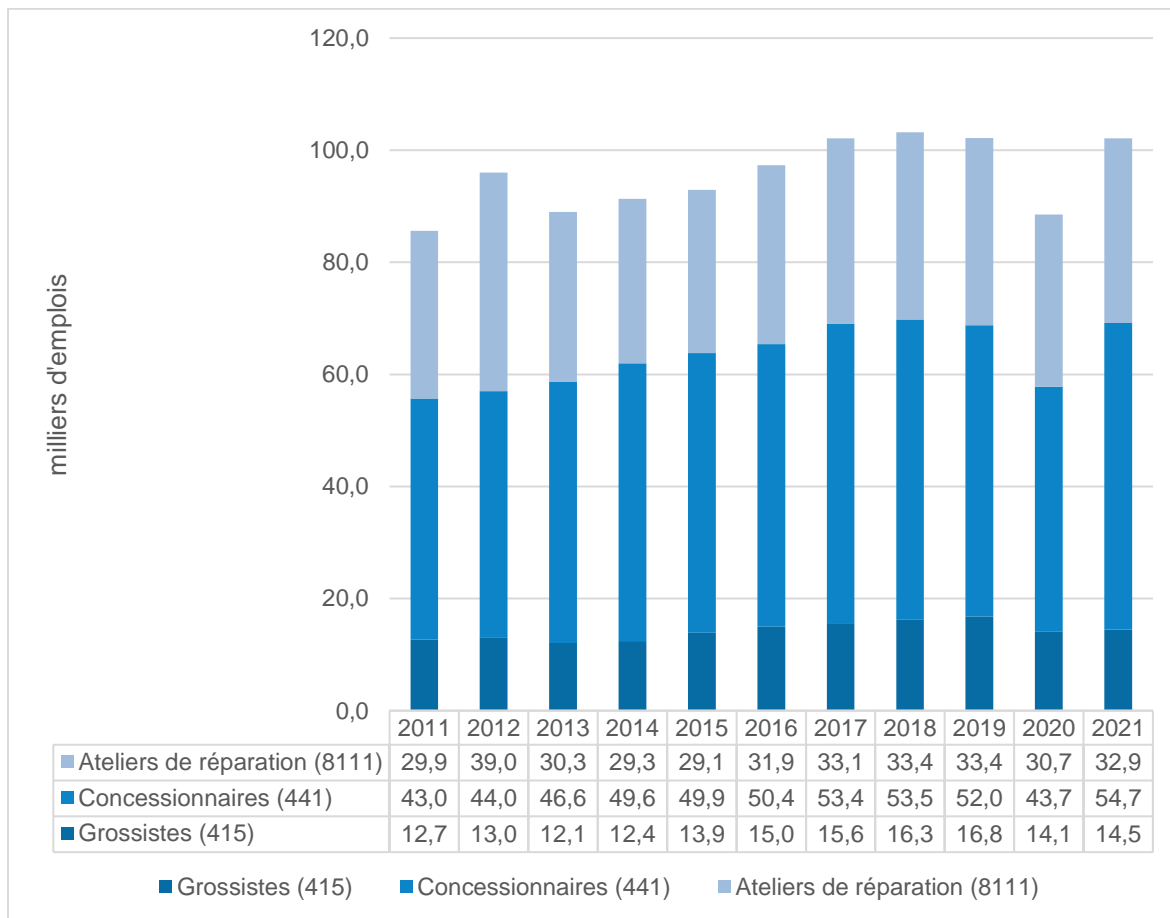


LES EMPLOIS

Dans l'ensemble, le nombre d'emplois des services automobiles est passé de 85 580 à 102 060, en dix ans, soit une augmentation de 16 480 emplois sur la période de 2011 à 2021. La croissance de l'emploi est principalement due aux concessionnaires, qui en concentrent la majorité. Les concessionnaires ont aussi connu la plus forte augmentation d'emplois en dix ans, soit 11 700 emplois supplémentaires pour un taux de croissance annuel composé de 2,4 %¹⁷.

TABLEAU 12 : ÉVOLUTION DES EMPLOIS PAR SOUS-SECTEUR

(Qc; 2011-2021; en milliers d'emplois)¹⁸



¹⁷ Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie, 2022.

¹⁸ Idem.



Dans le tableau précédent, tous les emplois sont comptabilisés, que ce soient des emplois administratifs, comme les superviseurs, les gestionnaires, les adjoints et les caissiers, ou les emplois directement reliés aux opérations, comme les mécaniciens, les commis aux pièces, les laveurs ou les conseillers aux ventes.

Ainsi, les 102 060 emplois que comptent au total les trois sous-secteurs des services automobiles (SCIAN, 415, 441 et 8111) dépassent largement le nombre de travailleurs occupant les cinq professions que la CMPT nous a demandé d'étudier en profondeur, soient :

- > Mécanicien d'automobile;
- > Carrossier/Débosselleur;
- > Conseiller en vente d'automobiles;
- > Conseiller technique en automobile;
- > Commis aux pièces automobiles.

Or, le recensement permet d'établir combien de personnes disent occuper ces emplois par sous-secteur d'activité. Le tableau suivant montre où se concentrent les emplois à l'étude. Sous l'aspect méthodologique, ce tableau constitue une première. Les résultats sont générés par un croisement des classifications SCIAN¹⁹ et CNP²⁰, ce qui permet, par exemple, de distinguer le nombre de mécaniciens à l'œuvre chez les concessionnaires (SCIAN 441) du nombre de mécaniciens à l'œuvre dans les ateliers (SCIAN 8111) ou chez les grossistes (SCIAN 415).²¹ Rappelons que le regroupement de ces trois sous-secteurs compose le secteur des services automobiles. Si l'on inclut *tous les secteurs de l'économie*, le nombre de mécaniciens d'automobile passe de 28 270 à 39 415. Au total, la demande de mécaniciens dépasse largement la demande du secteur des services automobiles. Le même principe s'applique pour les conseillers aux ventes.

À noter qu'entre 2011 et 2022, la nomenclature des codes CNP a changé. Dans le tableau, on retrouve les anciens et les nouveaux codes à la première colonne du tableau, après le titre de la profession.

¹⁹ Note sur les codes SCIAN : Grossistes-marchands de véhicules et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (SCIAN 415); Concessionnaires ou de la vente de véhicules et de pièces d'automobiles (SCIAN 441); Réparation et de l'entretien de véhicules automobiles (SCIAN 8111).

²⁰ CNP : Code National des Professions

²¹ Source : Population active âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés. Statistique Canada, recherche spéciale. Analyse DALCORF. 2023.

TABLEAU 13 : EMPLOYÉS PAR PROFESSION ET PAR SOUS-SECTEUR²²

(QC ; 2011 ; 2021 ; N)

PROFESSION	N emplois-QUÉBEC 2011				N emplois-QUÉBEC 2021			
	SCIAN				SCIAN			
	415	441	8111	TOTAL	415	441	8111	TOTAL
Mécanicien d'automobile (CNP 7321; CNP 72410)	795	8 455	17 870	27 120	550	8 225	19 495	28 270
Carrossier/Débosselleur (CNP 7322; CNP 72411)	50	765	6 750	7 565	25	580	5 165	5 770
Conseiller en vente d'auto (CNP 6421; CNP 64100)	640	9 395	530	10 565	835	9 235	495	10 565
Conseillers techniques (CNP 6210; CNP 6411)	850	155	65	1 070	145	255	55	455
Commis aux pièces (CNP 1522; CNP 14401)	960	3 745	450	5 155	745	3 325	645	4 715

Les données présentées dans le tableau sont issues du Recensement 2021 et ont été traitées par Statistique Canada. Ces données sont le résultat d'une analyse croisée des codes de profession avec les sous-secteurs d'activité, ce qui a nécessité un traitement spécial. Il est important de noter que le changement des codes CNP (Classification nationale des professions) entre 2011 et 2022 a ajouté des complexités à l'interprétation des données, en particulier pour les professions de conseillers techniques et de commis aux pièces.

Selon les données du recensement, le nombre de conseillers techniques répertoriés est de 455, tandis que le nombre de commis aux pièces est de 4 715. Cependant, il est probable que la réalité du marché du travail inclut un nombre significativement plus élevé de conseillers techniques et de commis aux pièces, atteignant potentiellement près de 15 000 personnes occupant ces emplois en combinant les deux catégories. Malheureusement, la classification nationale des professions utilisée dans le recensement ne permet pas de capturer entièrement cette réalité.

En revanche, les professions de mécanicien, de carrossier et de conseiller en vente d'automobile sont bien définies, ce qui garantit la fiabilité et la représentativité des données pour ces trois professions dans le contexte du marché de l'emploi.

²² Note : Les données proviennent du Recensement 2021 et ont été traitées par Statistique Canada. Ces données croisent les codes de profession avec les sous-secteurs d'activité, ce qui a nécessité un traitement spécial. Le changement des codes CNP, entre 2011 et 2022, a rajouté des difficultés d'interprétation, particulièrement pour les conseillers techniques et les commis aux pièces. En fait, le nombre de personnes qui occupent ces emplois est certainement plus important. Toutefois, la classification nationale des professions appliquée au recensement ne permet pas de capter cette réalité totalement. À l'opposé, comme les professions de mécanicien, de carrossier et de conseiller en vente d'auto sont bien délimitées, les données produites pour ces trois professions sont fiables et représentatives du marché de l'emploi.



La même source révèle que très peu de femmes occupent la profession de mécanicien d'automobile. En 2021, sur les 28 270 mécaniciens des services automobiles, seulement 505 étaient des femmes. Le tableau suivant présente la proportion dans les professions à l'étude, soit : mécanicien (1,8 %), carrossier (4,3 %) conseiller en vente d'automobiles (15,4 %), conseiller technique en automobile (11,4 %) et commis aux pièces automobiles (12,9 %)²³.

²³ Source : *idem*.

TABLEAU 14 : PROPORTION DE FEMMES DANS LES PROFESSIONS À L'ÉTUDE

QC; 2021				
	Mécaniciens d'automobile_72410 (N)			
SCIAN	TOTAL	H	F	Proportion de femmes
415 (grossistes)	550	540	10	
441 (concessionnaires)	8 225	8 045	175	
8111 (ateliers)	19 495	19 175	320	
Services automobiles	28 270	27 760	505	1,8%
	Carrossiers-Débosselleurs_72411 (N)			
SCIAN	TOTAL	H	F	Proportion de femmes
415 (grossistes)	25	25	0	
441 (concessionnaires)	580	545	35	
8111 (ateliers)	5 165	4 950	215	
Services automobiles	5 770	5 520	250	4,3%
	Conseillers en vente d'automobile_64100 (N)			
SCIAN	TOTAL	H	F	Proportion de femmes
415 (grossistes)	655	580	75	
441 (concessionnaires)	9 105	7 685	1 415	
8111 (ateliers)	455	380	80	
Services automobiles	10 215	8 645	1 570	15,4%
	Conseillers techniques_64101 (N)			
SCIAN	TOTAL	H	F	Proportion de femmes
415 (grossistes)	180	160	20	
441 (concessionnaires)	135	110	20	
8111 (ateliers)	35	35	0	
Services automobiles	350	305	40	11,4%
	Commis aux pièces_14401 (N)			
SCIAN	TOTAL	H	F	Proportion de femmes
415 (grossistes)	745	670	75	
441 (concessionnaires)	3 325	2 890	430	
8111 (ateliers)	645	535	105	
Services automobiles	4 715	4 095	610	12,9%



LES POSTES VACANTS

Si l'emploi est en croissance, les bassins de main-d'œuvre le sont beaucoup moins, de sorte que, dans les professions critiques pour le secteur des services automobiles, le nombre de postes vacants a fortement augmenté.

Il manque actuellement 2 325 mécaniciens et 635 carrossiers, pour un total de 2 960 postes vacants pour ces professions, soit près de quatre fois plus qu'en 2016, alors que ce nombre était de 825. Or, le problème est répandu, car, au Québec, dans l'ensemble des professions, les postes vacants progressent au même rythme. Les causes principales sont similaires pour l'ensemble des secteurs d'activité ; ce sont la démographie et la croissance économique. Fondamentalement, la population en âge de travailler n'augmente pas aussi rapidement que la demande d'emploi.

Au Québec, de 2011 à 2021, il y a eu une augmentation de 442 800 emplois, une hausse supérieure à celle de la population active, qui est de 278 200 personnes²⁴. Certes, on observe une forte diminution du chômage, soit 165 000 chômeurs de moins, mais les indicateurs ne mentent pas. Le marché de l'emploi atteint ses limites de capacité et il devient très compétitif.

TABLEAU 15 : ÉVOLUTION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

(2011-2021; N)

QC (N en milliers)			
	2011	2021	VARIATION
POPULATION (15 ans et plus)	6 651,7	7 119,9	468,2
POPULATION ACTIVE	4 297,8	4 576,0	278,2
EMPLOI	3 917,6	4 360,4	442,8
CHÔMAGE	380,2	215,6	-164,6

²⁴ Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.2022.

LES PROFESSIONS CRITIQUES

Les professions les plus recherchées dans le secteur des services automobiles sont :

- > Les mécaniciens d'automobile;
- > Les conseillers en vente d'automobiles;
- > Les carrossiers/débossseurs.

Selon les données du recensement, 28 270 personnes occuperaient un emploi comme mécanicien, 10 565 personnes occuperaient un emploi comme conseiller en vente et 5 570 personnes occuperaient un emploi comme carrossier, dans le secteur en 2021. Les données indiquent une légère augmentation pour les mécaniciens ainsi qu'une légère diminution pour les carrossiers par rapport à 2011. Le nombre est stable pour les conseillers en vente d'auto.

Dans les professions de mécanicien et de carrossier, l'augmentation des postes vacants confirme les difficultés de recrutement des employeurs. Pour contrer ces difficultés, il y a eu un rattrapage salarial, certes inégal, mais qui place néanmoins ces deux professions au-dessus de la moyenne québécoise²⁵.

TABLEAU 16 : ÉVOLUTION DES SALAIRES MOYENS
(Qc; 2011; 2021)

PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN		AUGMENTATION
	2011	2021	
Mécaniciens (7321)	17,00 \$	24,10 \$	41,8%
Carrossiers (7322)	19,20 \$	22,40 \$	16,7%
Toutes professions	18,90 \$	21,80 \$	15,3%

D'autres stratégies se mettent en place pour attirer et retenir les employés, car le défi est de taille. De manière générale, on peut affirmer qu'il manque de mécaniciens et de carrossiers dans toutes les régions du Québec et que cette rareté devient sérieusement problématique.

²⁵ Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées, 2022.



LES BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En ce qui concerne les bassins de main-d'œuvre, leur évolution dépend principalement de la démographie. Le second facteur à considérer est, bien sûr, la formation. Au Québec, depuis dix ans, le bassin de population en âge de travailler (15 à 64 ans) n'affiche aucune croissance. On constate même une très légère diminution de ce segment d'âge, soit une diminution de 13 838 personnes²⁶.

À l'autre bout du tableau, le segment qui constitue la population de remplacement, celui des jeunes de 0 à 14 ans, a augmenté de 117 936 personnes.

L'augmentation de 493 147 personnes est la plus importante. Elle se trouve cependant dans le segment des 65 ans et plus, un indicateur qui converge avec les départs massifs à la retraite.

Dû à ces mouvements de fond, le marché de l'emploi se retrouve dans un creux. L'espoir est de bien former les jeunes pour qu'ils puissent éventuellement occuper les postes laissés vacants. Ce n'est pourtant pas demain la veille. Pour les services automobiles, il faut agir dès maintenant.

TABLEAU 17 : ÉVOLUTION DE LA POPULATION PAR SEGMENT D'ÂGE
(Qc; 2011; 2021)

POPULATION (QC)	2011 (N)	2021 (N)	VAR (N)	TCAC
0 à 14 ans	1 233 382	1 351 318	117 936	0,9%
15 à 64 ans	5 515 483	5 501 645	-13 838	0,0%
65 ans et plus	1 256 225	1 749 372	493 147	3,4%
Tous âges	8 005 090	8 602 335	597 245	0,7%

D'autant plus qu'on a besoin de mécaniciens et de carrossiers dans toutes les régions du Québec. Or, certaines régions subissent un déclin démographique important.

²⁶ Source : *Estimations de la population des régions administratives selon l'âge et le sexe, âge médian et âge moyen, Québec, ISQ. 2022.*



En premier lieu, la répartition de la population est inégale. Elle est fortement concentrée à Montréal et en Montérégie. En deuxième lieu, alors que certaines régions progressent en nombre, d'autres reculent. Ces régions connaissent inexorablement une attrition de leur bassin de main-d'œuvre.

TABLEAU 18 : POPULATION PAR RÉGION
(Qc; 2021; N)²⁷

RÉGIONS	POPULATION		
	N	% QC	TCAC 2011-2021
Ensemble du Québec	8 604 495	100,0%	0,7%
Montréal (06)	2 025 928	23,5%	0,6%
Montérégie (16) ¹	1 460 933	17,0%	1,0%
Capitale-Nationale (03)	761 029	8,8%	0,7%
Laurentides (15)	647 179	7,5%	1,3%
Lanaudière (14)	535 230	6,2%	1,2%
Estrie (05) ¹	499 197	5,8%	0,9%
Laval (13)	443 192	5,2%	0,9%
Chaudière-Appalaches (12)	438 106	5,1%	0,6%
Outaouais (07)	404 265	4,7%	0,8%
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	279 949	3,3%	0,1%
Mauricie (04)	277 384	3,2%	0,4%
Centre-du-Québec (17)	255 476	3,0%	0,8%
Bas-Saint-Laurent (01)	199 097	2,3%	-0,1%
Abitibi-Témiscamingue (08)	148 242	1,7%	0,1%
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	92 072	1,1%	-0,3%
Côte-Nord (09)	90 543	1,1%	-0,6%
Nord-du-Québec (10)	46 673	0,5%	0,8%

²⁷ *Idem*



LA FORMATION

Pour les cinq professions étudiées dans ce mandat, la réussite d'un programme de formation professionnelle assure un premier niveau de compétence. La grande majorité des employeurs reconnaissent la valeur du DEP à sa qualité de former des candidats bien préparés. En ce sens, le DEP donne aux élèves **les fondements** de compréhension qui faciliteront leur apprentissage pratique tout au long de leur parcours. Néanmoins, le DEP n'est pas obligatoire. Dans le cas des mécaniciens et des carrossiers, seule la pratique assure la maîtrise complète des compétences nécessaires à l'exécution de leurs tâches.

LES CHEMINEMENTS

Dans ces deux cas, l'apprentissage en milieu de travail est essentiel pour gravir les échelons menant au niveau le plus élevé de qualification. La reconnaissance d'une expérience de travail pertinente permet d'entrer comme apprenti. Cette reconnaissance, qu'on appelle la *preuve d'expérience*, doit être entérinée par les comités paritaires dans les régions assujetties. La condition n'existe pas dans les régions non assujetties.

En résumé :

- > Pour exercer comme employé de garage, l'apprentissage en milieu de travail est essentiel.
- > L'employé diplômé ou l'apprenti sans formation travaillent avec des compagnons pour apprendre les pratiques du métier.
- > Il y a cinq niveaux de qualification en fonction des heures travaillées.
- > Le diplôme d'étude professionnelle (DEP) obtenu dans un Centre de formation constitue l'une des deux voies d'entrée pour l'obtention d'une première carte de compétence comme apprenti.
- > L'élève qui obtient un DEP en mécanique automobile reçoit un crédit d'apprentissage de 1 700 heures à son dossier de qualification via le Comité paritaire de sa région.
- > Ce crédit est de 1 500 heures pour les carrossiers et de 990 heures pour les commis aux pièces.
- > La voie alternative au DEP est la preuve d'expérience.
- > Un candidat peut fournir sa demande au Service de qualification et obtiendra une carte de niveau équivalent aux exigences, soit (pour la mécanique automobile) :
 - Niveau 1 : entre 1 700 et 1 999 heures;
 - Niveau 2 : entre 2 000 et 3 999 heures;
 - Niveau 3 : entre 4 000 et 5 999 heures;
 - Niveau 4 : plus de 6 000 heures;
 - Niveau 5 : réussite à l'examen de qualification professionnelle.



Il y a plusieurs cheminements possibles pour devenir mécanicien d'automobile. Les deux principales voies d'entrée sont la formation professionnelle ou la reconnaissance d'expérience dans les régions assujetties. Dans les régions non assujetties, il n'y a pas de prérequis officiel à l'entrée.

LES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'offre de formation professionnelle destinée aux services automobiles regroupe les programmes suivants²⁸.

TABLEAU 19 : PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN SERVICES AUTOMOBILES

PROGRAMMES	DIPLÔME	DURÉE (H)	UNITÉS (N)	STATUT
Carrosserie (R5372)	DEP	1 650	110	app. 2019
Conseil et vente pièces motorisées (R5347)	DEP	1 095	73	app. 2015
Conseil tech. entret. et répar. véhi. (R5346)	DEP	930	62	app. 2015
Méc. véhicules loisir et équipm. léger (R5367)	DEP	1 800	120	app. 2019
Mécanique automobile (R5298)	DEP	1 800	120	app. 2005
Mécanique de véhicules lourds routiers (R5330)	DEP	1 800	120	APP.2011
Mécanique de motocyclettes (R5232)	ASP	540	36	jusqu'à 2023
Mécanique de véhicules électriques (R4246)	AEP	645	43	app. ND

DEP : Diplôme d'études professionnelles de niveau secondaire visant un métier ou une profession.

ASP : Attestation de spécialisation professionnelle délivrée au terme d'une formation de spécialisation ou de perfectionnement. Pour avoir accès à cette formation, il faut détenir un DEP ou exercer un métier relié au programme d'études.

AEP : Attestation d'études professionnelles de courte durée permettant d'exercer un métier principal, un métier connexe au métier principal ou une spécialité.

²⁸ Source : Inforoute FPT. 2022.



- > Trente-six centres de formation donnent le programme de DEP en mécanique à travers tout le Québec, dont huit sont autorisés à faire la reconnaissance des acquis.
- > Treize centres de formation donnent le DEP en carrosserie, dont quatre offrent la reconnaissance des acquis.
- > Alors que quatorze centres de formation offrent le DEP en conseil de ventes en pièces d'équipement motorisé, dont deux en RAC.

La grande majorité des élèves qui s'inscrivent aux DEP sont des jeunes de moins de 25 ans. Pour les adultes, le travail en atelier est souvent la porte d'entrée.

Ceux qui veulent se perfectionner en mécanique de véhicules électriques peuvent s'inscrire à un AEP. Jusqu'en décembre 2023, le programme COUD soutient financièrement les candidats qui suivent l'AEP en remboursant le salaire des élèves ainsi que les coûts de la formation.

Dans les régions assujetties, les comités paritaires sont responsables du processus d'évaluation des apprentissages et des niveaux de qualification des employés de garage, mécaniciens, carrossiers et commis aux pièces, dans les régions assujetties au décret de l'automobile. Ils produisent des guides de formation pour aider les apprentis à se préparer aux examens. Au Québec, six régions sont assujetties aux décrets sur les services automobiles.

Régions assujetties

- > Québec
- > Mauricie
- > Montréal
- > Cantons de l'Est
- > Lanaudière-Laurentides
- > Saguenay–Lac-Saint-Jean

Régions non assujetties

- > Bas-Saint-Laurent
- > Outaouais
- > Abitibi-Témiscamingue



- > Côte-Nord
- > Nord du Québec
- > Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- > Chaudière-Appalaches
- > Montérégie
- > Centre-du-Québec

Malgré l'étendue de l'offre de formation, on estime qu'au mieux 40 %²⁹ des mécaniciens d'automobile auraient un diplôme de formation professionnelle et peu de ceux qui se trouvent dans les régions assujetties obtiennent le niveau A, soit le niveau le plus élevé de qualification.

L'ÉCOSYSTÈME DE FORMATION

Il y a plusieurs intervenants dans l'écosystème de formation des services automobiles : centre de formation professionnelle, comités paritaires, centres locaux d'emploi, services aux entreprises, bannières, fabricants, ministère de l'Éducation, ministère de l'Emploi, commission des partenaires du marché du travail, comités régionaux des partenaires du marché du travail et les employeurs eux-mêmes qui sont impliqués dans les stages ou les programmes d'apprentissage en milieu de travail.

Bien sûr, tous ces intervenants cherchent, en fonction de leurs mandats et de leurs moyens respectifs à répondre aux besoins de compétences des employeurs du secteur. C'est un écosystème complexe dans lequel la concertation n'est pas toujours facile. Or, cette complexité induit une certaine inertie. Certes, la complexité n'est pas la seule cause d'inertie dans l'écosystème, mais on observe que sa complexité obscurcit les cheminements chez les formateurs et les conseillers en orientation. Dans une perspective de rareté de main-d'œuvre et de baisse d'inscriptions dans les programmes de formation, la complexité de l'écosystème de formation ne facilite pas l'attraction de nouveaux aspirants aux professions de l'automobile. En ce sens, une mise à jour de la cartographie des acteurs serait certainement utile et éventuellement, une simplification serait souhaitable.

²⁹ Selon les informations recueillies auprès des participants à l'étude.



L'absence de référentiel de compétences

Pour les cinq professions à l'étude, l'absence de référentiel de compétences qui fait largement consensus auprès des acteurs peut constituer un handicap. 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 de ce document 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.

La question des cheminements

La question des cheminements mérite une attention particulière, mais ce n'est pas un problème facile à résoudre, non seulement pour les professions des services automobiles, mais aussi pour tous les emplois issus de la formation professionnelle, au Québec comme ailleurs dans le monde. Actuellement, on constate l'ampleur des débats et de la résistance que suscite la réforme de la formation professionnelle en France. L'intention est de donner plus de place à l'apprentissage en entreprise pour favoriser une meilleure adéquation de la formation avec l'évolution des besoins de compétences des employeurs. Or, compte tenu de la diversité des acteurs, de leur expertise et de leurs intérêts, la solution est plus compliquée qu'elle n'y paraît.

Dans tout travail manuel, la maîtrise des compétences nécessite un apprentissage pratique. Les établissements scolaires s'acquittent très bien de la transmission des concepts de base, de l'encadrement des premiers exercices pratiques, mais il en faut plus, d'où l'importance des stages et de l'apprentissage en entreprise. Or, ces types de parcours sont complexes et nécessitent beaucoup



d'organisation. La situation est d'autant plus compliquée dans le cas des services automobiles du fait que plusieurs cheminements sont possibles. On peut y accéder avec ou sans formation professionnelle, avec reconnaissance d'expérience dans les régions assujetties au décret sans que cette reconnaissance soit nécessaire dans les régions non assujetties.

Du point de vue de l'élève ou du candidat potentiel en mécanique ou en carrosserie, la complexité des cheminements ne favorise pas l'attraction comme le démontre la diminution des inscriptions et des emplois. Le fait qu'on puisse entrer dans la profession sans diplôme ou sans reconnaissance d'expérience dans certaines régions et qu'on l'exige dans d'autres affecte non seulement la qualité des travailleurs, mais également la perception de la profession dans son ensemble. C'est sans compter les nombreux dysfonctionnements dans l'offre de formation. Concrètement, il saute aux yeux que ces dysfonctionnements vont causer des inefficacités dans le rehaussement des compétences en véhicules électriques. D'ici 2030 pourra-t-on assurer que 30 % des mécaniciens soient certifiés en véhicules électriques?

La situation sera difficile à changer sans une volonté de réforme affirmée des autorités gouvernementales. Le comité sectoriel dispose de peu de leviers pour mettre en œuvre des changements de cette envergure. Il peut cependant favoriser une plus grande collaboration entre les entreprises, les établissements de formation, les comités paritaires et les organismes gouvernementaux.

Le déploiement de l'offre de formation professionnelle

Du point de vue des employeurs, le sondage nous a permis de mesurer un net engagement à s'assurer que leurs employés aient les compétences nécessaires à l'exécution de leurs tâches. Certes, ils aimeraient avoir plus de soutien, mais ce qui les inquiète davantage que la formation, c'est la rareté de main-d'œuvre. Dans la démarche, nous avons identifié d'excellentes pratiques de collaboration entre les employeurs et les acteurs de formation qui mériteraient d'être examinées et diffusées, ensuite.

De manière générale, l'offre de formation pour les DEP est suffisante et bien déployée sur l'ensemble du territoire. Le problème, c'est que les inscriptions diminuent.

Dans certaines régions, la décroissance de la population de jeunes accentue le problème jusqu'à empêcher l'amorce de certaines cohortes. Pour pallier et assurer la constance du financement, quelques



centres de formation professionnelle pratiquent désormais l'inscription en continu, c'est-à-dire que les jeunes peuvent être admis dans un programme de formation en tout temps, sans date limite d'inscription. La diminution des inscriptions aux DEP devrait certainement faire l'objet d'un chantier au comité sectoriel.

Les AEP, les ASP et les formations d'appoint

Pour les formations d'appoint ou formations complémentaires, dont les AEP et les ASP en véhicules électriques, la situation est différente de celle des DEP, car l'offre est très fragmentée, de même que les sources de financement. Or, dans le cas des formations en VE, vu le grand nombre de mécaniciens à former à court et moyen terme, l'écosystème de formation devra tendre vers un maximum de cohérence et d'efficacité pour répondre aux besoins de compétences. Cet enjeu est expliqué en détail dans les chapitres portant sur les besoins futurs de compétences ainsi que dans le chapitre sur les constats et recommandations.

Du point de vue des employeurs, il est clair qu'un employé qui ne peut garantir sa connaissance des procédures de santé et sécurité en VE ne peut être affecté à travailler sur ce type de véhicule. De manière générale, les employeurs sont peu enclins à se tourner vers les programmes gouvernementaux pour former leurs employés. Ils préfèrent se tourner vers les fabricants et les bannières ou engager directement un expert qui répond spécifiquement à leurs besoins. C'est souvent plus simple et plus efficace.

Le mythe de l'employeur qui ne veut pas former ses employés est inexact. Les entrevues et le sondage le confirment. L'employeur offre des services qui répondent aux demandes de ses clients. Il a donc intérêt à ce que ses employés possèdent les compétences nécessaires à la prestation de ces services. S'il y a une demande suffisante pour changer des amortisseurs et qu'il n'a pas la ressource, soit qu'il recrute, soit qu'il forme un employé en place, soit qu'il n'offre pas le service.

C'est toujours une décision d'affaires. Où va le marché? Quels sont les objectifs de l'entreprise sur le plan des ventes, de la rentabilité, du positionnement? Quels sont les ressources matérielles et humaines ainsi que les moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs? Dans le sondage, les employés reconnaissent que les employeurs mettent en place les mécanismes de formation appropriés.

Le défi est de rendre l'offre de formation d'appoint plus conforme aux besoins de compétences des employeurs et mieux adaptée à la réalité des employés. Dans ce contexte, il n'y a pas de recette

magique. Il faut un écosystème agile et à l'écoute ainsi qu'une offre de formation constante et cohérente. À cet égard, quel est le plan à moyen terme pour Compétences VE? Quand finira le financement des programmes COUD? Dans un contexte de rareté, comment trouvera-t-on des formateurs et des mentors qualifiés et qualifiants? Quel type de certification motiverait employés et employeurs à rehausser les compétences des travailleurs? Comment mesurer la pertinence des acquis ainsi que l'efficacité du financement gouvernemental en formation d'appoint?

Pour des informations détaillées sur le sujet, nous vous invitons à consulter la section *Mise à jour des compétences des travailleurs* au chapitre des Constats et recommandations ainsi que le chapitre sur les *Besoins futurs de compétences*.

Le financement des programmes de formation

À l'enseignement régulier, le financement des programmes de formation professionnelle provient du ministère de l'Éducation, ce qui assure une certaine constance dans les budgets d'opération et d'immobilisation. Dans le cas des programmes en mécanique, les budgets d'immobilisation sont perçus comme insuffisants. Les enseignants travaillent souvent sur des modèles de voitures de dix ans ou plus dont les technologies sont désuètes. L'équipement dont ils disposent n'est pas nécessairement à jour. Dans ce contexte, le défi des enseignants est de se maintenir à jour par rapport aux avancées technologiques.

Par ailleurs, comme mentionné précédemment, les budgets d'opération de la formation sont comptabilisés en fonction du nombre de cohortes. Pour lancer une cohorte, il faut un minimum d'inscriptions, ce qui induit, du moins dans les régions moins peuplées, de l'incertitude ou de la volatilité dans les budgets.

À la formation continue, l'offre est fragmentée et le financement provient de sources très diverses dont les critères varient en fonction des programmes et des organismes subventionnaires. Dans une situation d'abondance de main-d'œuvre, il peut y avoir des avantages à l'offre diversifiée. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, le risque est de diluer la demande de formation avec une offre éparpillée. Les conséquences sont importantes. Par exemple, la difficulté d'atteindre les seuils minimums d'inscriptions, de contrôler la qualité de la formation, de mesurer l'atteinte des objectifs, d'assurer la cohérence et l'efficacité de l'écosystème.



De manière générale, le financement de la formation continue est compliqué. Il manque de clarté, de constance et surtout d'agilité pour répondre à l'évolution accélérée des besoins de compétences du secteur. Est-ce que toutes les dépenses en formation continue pourraient mieux répondre à l'évolution des besoins de compétences du secteur? Il y aurait certainement lieu d'en débattre et de trouver des solutions adaptées à la réalité de l'industrie.

Dans le contexte, chercher LA SOLUTION qui répond à tous les besoins de formation n'est pas la bonne approche. Chercher des solutions concertées en collaboration étroite avec les entreprises et les établissements de formation est la clé de la réussite en matière de formation continue, aujourd'hui. Plusieurs juridictions, dont le Royaume-Uni et l'Australie, ont littéralement transformé leur gestion de la formation continue en privilégiant une approche collaborative décentralisée. L'Allemagne et la France, qui ont toutes deux des traditions millénaires d'apprentissage en entreprise, continuent d'adapter leurs stratégies pour s'adapter à l'accélération des changements technologiques.

Dans le cas des services automobiles du Québec, le fait que la majorité des entreprises, *a contrario* de la perception (voir la section *Résultats du sondage*), soient engagées dans la formation de leurs employés constitue une opportunité sur laquelle il faut construire. Cependant, pour construire un écosystème de formation plus cohérent et plus agile, il est impératif de se rapprocher des besoins des entreprises et du quotidien des travailleurs. Dans les lexiques d'aujourd'hui, cette démarche s'appelle CO-CONSTRUCTION. Dans l'écosystème actuel, qui peut se porter responsable de ce chantier?



LES BESOINS ACTUELS DE COMPÉTENCES

Les besoins de compétences des services automobiles dépendent de la nature et de la dynamique de la demande. Dans les chapitres précédents, nous avons quantifié la demande d'emploi par profession et par sous-secteur d'activité. Ce chapitre vise à approfondir les besoins de compétences pour les cinq professions à l'étude. L'approche utilisée émane des meilleures pratiques d'évaluation utilisées dans le monde. Plusieurs consultations auprès d'experts, d'employeurs et d'employés du secteur ont permis d'ajuster les résultats des analyses préliminaires. Il en ressort une synthèse normée et homogène des besoins de compétences, qui se présente sous forme de fiches par profession.

Les compétences nécessaires à l'exécution des tâches auxquelles sont affectés les employés d'un secteur sont liées à un environnement réglementaire, légal, technologique, économique et organisationnel. Avant de caractériser les compétences liées à chaque profession, il est important de rappeler brièvement les éléments de contexte qui cadrent la demande de compétences dans l'industrie des services automobiles.

CADRAGE DES BESOINS DE COMPÉTENCES

- > Générant des retombées économiques de 7,6 milliards \$, en 2021, l'industrie des services automobiles compte 18 329 entreprises et emploie 102 060 travailleurs.
- > C'est un secteur d'activité important pour le Québec.
- > En effet, 6 995 085 véhicules circulent sur le territoire québécois.
- > Le parc automobile du Québec continue de croître ainsi que l'âge moyen des véhicules, qui atteint maintenant 9,3 ans.
- > Dans le contexte de la réglementation sur le climat et de l'échéance de 2030, les ventes de véhicules électriques connaissent une croissance accélérée.
- > Même s'ils ne représentent que 2,6 % du parc automobile actuel, il est fortement probable que les véhicules électriques composent 30 % du parc automobile en 2030, ce qui constitue l'objectif gouvernemental.
- > L'atteinte de cet objectif dépendra du marché, des conditions de l'offre comme la capacité de production des fabricants ou la disponibilité des batteries, et des conditions de la demande, comme les revenus des ménages ou le type d'utilisation des véhicules.



- > Le passage du véhicule à essence au véhicule électrique implique de profonds changements technologiques dans les composantes essentielles au fonctionnement du véhicule : moteurs, batteries, freinage, etc.
- > Ces changements auront des impacts de plus en plus importants sur les modèles d'affaires des entreprises, les tâches des employés et les besoins de compétences.
- > Plus spécifiquement, la transformation du marché influence les cinq professions à l'étude, soient :
 - Mécanicien d'automobile (CNP 7321);
 - Carrossier/Débosselleur (CNP 7322);
 - Conseiller en vente d'automobiles (CNP 6421);
 - Conseiller technique en automobile (CNP 6411);
 - Commis aux pièces automobiles (CNP 1522).
- > La formation pour les véhicules électriques **est d'abord un enjeu quantitatif pour les 28 270 mécaniciens actuellement en emploi.**
- > Compte tenu de l'évolution rapide des technologies et des nouveaux risques posés par les véhicules électriques, **c'est aussi un enjeu qualitatif.** Comment s'assurer de la sécurité des travailleurs qui travaillent sur ce type de véhicules? Comment s'assurer qu'ils ont les compétences nécessaires à l'entretien ou la réparation de ces véhicules?
- > En ce sens, il y a plusieurs avenues. Certes, les AEP, AES ou DEP peuvent répondre aux besoins de compétences en véhicule électrique, mais ce ne sont pas les seules avenues. L'apprentissage en milieu de travail permet aussi d'accéder aux niveaux de qualification requis.
- > Par ailleurs, la manière de retenir les apprentis tout au long de leur processus d'apprentissage est un défi pour les employeurs. Certains y arrivent mieux que d'autres.
- > Pour bon nombre de candidats (potentiels) aux professions en services automobiles, le parcours de formation peut sembler compliqué, voire laborieux.
- > Quant aux employeurs, la structure actuelle de formation ne leur permet pas entièrement de répondre à leurs besoins de compétences, en dépit du fait qu'ils soient, la plupart du temps, impliqués dans la formation de leur personnel.
- > La tâche de formation est plus ardue dans l'après-marché, parce qu'il se compose majoritairement de très petites entreprises qui n'ont pas toujours accès aux formations organisées par les fabricants ou les bannières.
- > Dans le contexte, comment assurer une meilleure collaboration entre les centres de formation professionnelle, les comités paritaires et les employeurs afin d'assurer l'efficacité des programmes de formation ainsi que la cohérence des parcours?



FICHES DES BESOINS ACTUELS DE COMPÉTENCES

Pour chacune des cinq professions à l'étude, les fiches ci-après présentent :

- > Le profil de la profession;
- > Les besoins actuels de compétences.

Dans le chapitre suivant, un élément complémentaire est présenté :

- > Les besoins futurs de compétences.

Explication des fiches

À partir d'une structure et d'une nomenclature développées par DALCORF et SECOR dans les vingt dernières années, le profil de la profession fait la synthèse des appels de candidatures, des offres d'emploi et des informations disponibles sur les sites d'emploi ainsi que dans les banques de données spécialisées. Les fiches synthèses sont le fruit de toutes les consultations et de toutes les recherches qui ont été effectuées selon la démarche suivie pour ce mandat, d'où la désignation de fiches-synthèses.

Présentées sous une forme simplifiée, les fiches sur les besoins actuels de compétences peuvent servir de référentiel. Autrement, elles peuvent servir de repère décisionnel aux acteurs en formation pour les stratégies d'attraction, de rétention ou de formation. C'est une information filtrée, analysée et documentée qui facilite le partage et le travail entre les acteurs. Nous avons pu valider leur utilité et leur efficacité dans différents secteurs au cours des dernières années.

L'identification des compétences nécessaires à l'exercice d'une profession est fondée sur le principe directeur suivant :

La clarification des tâches conduit à l'identification des compétences requises à leur exécution.

Par ailleurs, issus d'un travail en profondeur avec les instances gouvernementales et les employeurs de l'écosystème formation-emploi, les termes et les définitions utilisés dans le profil visent à assurer un maximum de clarté, de cohérence et d'homogénéité de l'information.



Pour les pages de profil, la nomenclature est la suivante.

PROFESSION : Occupation déterminée pour laquelle une personne est rétribuée. Ici, le code CNP à 4 chiffres ainsi qu'une brève description lui sont associés.

FONCTION/RESPONSABILITÉS : Caractéristique du rôle ou de la charge du professionnel dans l'exercice de son métier.

TÂCHES PRINCIPALES : **Principales actions** exécutées en situation de travail.

EXIGENCES : Formation, expérience et qualifications requises par l'employeur pour entrer en poste.

APTITUDES : Ensemble des **qualités** et des dispositions **personnelles** permettant d'assumer les responsabilités et le rôle du professionnel dans son organisation.

COMPÉTENCES PRINCIPALES (« *core competencies* ») : Savoirs, habiletés ou capacités de niveau d'intégration variable, nécessaires à l'**exécution des tâches principales**.

COMPÉTENCES ET TÂCHES SPÉCIFIQUES : Savoirs et habiletés spécialisées **nécessaires à l'exécution des tâches** dont la maîtrise est exigée par la majorité des employeurs.

Les compétences principales et spécifiques constituent un référentiel de base qui est, la plupart du temps, très près des compétences reconnues dans les programmes de formation professionnelle.

La page sur les besoins actuels de compétences présente :

- > Le nombre de travailleurs qui affirment occuper un emploi dans le secteur des services automobiles³⁰;
- > Les spécialistes les plus recherchés actuellement;
- > Les besoins prioritaires de compétences ou les compétences qui sont recherchées principalement par les employeurs.

³⁰ Note : Ici, la source est importante. Les données proviennent du Recensement 2021 et ont été traitées par Statistique Canada. Ces données croisent les codes de profession avec les sous-secteurs d'activité, ce qui a nécessité un traitement spécial. Le changement des codes CNP, entre 2011 et 2022, a rajouté des difficultés d'interprétation, particulièrement pour les conseillers techniques et les commis aux pièces. En fait, le nombre de personnes qui occupent ces emplois est certainement plus important. Toutefois, la classification nationale des professions appliquée au recensement ne permet pas de capter cette réalité totalement. À l'opposé, comme les professions de mécanicien, de carrossier et de conseiller en vente d'auto sont bien délimitées, les données produites pour ces trois professions sont fiables et représentatives du marché de l'emploi.

MÉCANICIEN D'AUTOMOBILE – PROFIL CNP 7321	
PROFESSION	EXIGENCES
Les mécaniciens et réparateurs d'automobiles inspectent les véhicules afin d'établir des diagnostics, de localiser les défauts, de réparer ou d'entretenir les systèmes et composants mécaniques, électriques et électroniques des véhicules.	<ul style="list-style-type: none"> > DEP spécialisé en mécanique auto > Qualification de mécanicien dans les régions assujetties à un comité paritaire
FONCTIONS / RESPONSABILITÉS	APTITUDES
Ils travaillent pour des concessionnaires d'automobiles, des garages, des centres d'entretien, des sociétés de transport ou des commerces ayant des ateliers d'entretien et de réparation d'automobiles.	<ul style="list-style-type: none"> > Habiletés manuelles > Demande de la force physique > Bonne résistance > Minutie (souci du détail) > Rigueur > Motivation
SALAIRES	
<ul style="list-style-type: none"> > Entre 18 \$ et 40 \$/heure > Salaire annuel : entre 45 000 \$ et 70 000 \$ 	
TÂCHES PRINCIPALES	COMPÉTENCES PRINCIPALES
<p>MAINTENANCE ET ENTRETIEN</p> <ul style="list-style-type: none"> > Poser des pneus > Tester et mesurer le bon fonctionnement des composants ou des systèmes selon l'âge et l'utilisation du véhicule > Effectuer l'entretien périodique des véhicules selon les spécifications des fabricants : changements d'huile, de filtres, de freins d'amortisseurs, etc. > Réparer ou remplacer d'autres pièces usées ou défectueuses <p>RÉPARATION</p> <ul style="list-style-type: none"> > Examiner et mettre à l'essai les systèmes ou composants d'un véhicule afin d'identifier les défauts ainsi que leurs causes > Établir un diagnostic et le consigner dans un rapport > Discuter avec le superviseur et le client du pronostic, des travaux à effectuer maintenant et dans l'avenir 	<ul style="list-style-type: none"> > Connaissance de la mécanique automobile > Capacité à effectuer les tâches courantes : pneus, freins, changements d'huile, etc. > Capacité à appliquer les procédures de santé et sécurité au travail > Connaissance fonctionnelle en français et en mathématique > Capacité à écouter et à communiquer avec un client > Maîtrise des outils diagnostics > Capacité à résoudre des problèmes techniques > Capacité à travailler en équipe



- > Réparer ou remplacer les éléments défectueux avec l'accord du client
- > Tester le bon fonctionnement des composantes et du véhicule suivant les réparations.

- > Capacité à mettre ses compétences à jour

TÂCHES ET COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

- > Se situer au regard du métier et de la formation
- > Prévenir les risques en matière de santé et sécurité au travail
- > Effectuer des travaux d'atelier
- > Analyser les dommages sur des véhicules
- > Effectuer le remplacement de panneaux de carrosserie amovibles et de leurs éléments connexes
- > Effectuer des travaux de chauffage, de découpage et de soudage
- > Effectuer la réparation de composants en thermoplastique et en matériaux composites
- > Effectuer la fabrication et la pose de pièces de remplacement
- > Vérifier le fonctionnement de systèmes électriques et électroniques
- > Vérifier le fonctionnement de systèmes électroniques de commande
- > Effectuer le remplacement de glaces et de leurs éléments connexes
- > Effectuer la réparation de systèmes électriques, de sécurité et d'aide à la conduite
- > Effectuer la pose et la dépose de systèmes mécaniques d'un véhicule
- > Effectuer des réparations sur le châssis d'un véhicule
- > Effectuer le remplacement de panneaux de carrosserie non amovibles et de leurs éléments connexes
- > Effectuer la réparation de panneaux de carrosserie
- > Effectuer la correspondance des couleurs
- > Peindre des panneaux de carrosserie
- > Effectuer la préparation d'un véhicule pour sa livraison
- > S'intégrer au milieu de travail



MÉCANICIEN D'AUTOMOBILES – BESOINS ACTUELS DE COMPÉTENCES CNP 7321

28 270 mécaniciens dans le secteur

SPÉCIALISTES (LES PLUS RECHERCHÉS)

- > Mécaniciens d'expérience (qui peuvent être mentors)
- > Superviseurs ou contremaîtres
- > Mécaniciens spécialisés dans des tâches qui requièrent un niveau élevé de spécialisation : l'alignement, le diagnostic et la réparation de sous-systèmes électroniques, etc.

BESOINS PRIORITAIRES DE COMPÉTENCES

ENTRETIEN : La plus grande partie du travail des mécaniciens est affectée à : la pose des pneus, les changements de freins, la réparation des systèmes d'amortissement et d'échappement. En ce sens, la capacité à effectuer les tâches dédiées à l'entretien des véhicules est un besoin de compétences prioritaire. La réglementation sur les pneus d'hiver génère des crêtes d'activité pour les changements de pneus à l'automne et au printemps. En contexte de rareté de main-d'œuvre, ces crêtes posent des problèmes de recrutement aux employeurs.

DIAGNOSTIC : La capacité à identifier les problèmes de fonctionnement d'un véhicule et à évaluer les réparations à faire revient à des mécaniciens d'expérience. Compte tenu des avancées technologiques et de la diversité des produits, cette tâche est plus complexe qu'auparavant.

RÉSOLUTION DE PROBLÈME : Au-delà du diagnostic, le mécanicien doit trouver des solutions appropriées aux problèmes de fonctionnement des véhicules en respectant un coût et un délai raisonnables pour le client.

LITTÉRATIE, NUMÉRATIE, RP-ET (résolution de problèmes dans un environnement technologique) : Pouvoir lire, compter et utiliser les outils informatiques est une compétence essentielle.



CARROSSIER / DÉBOSSSELEUR – PROFIL CNP 7322	
PROFESSION	EXIGENCES
Les carrossiers-débossseleurs réparent et remettent en état les parties endommagées des carrosseries et les garnitures intérieures des véhicules automobiles, repeignent les surfaces de carrosserie, et réparent ou remplacent les éléments en verre des automobiles.	<ul style="list-style-type: none"> > DEP en carrosserie > Certification de carrossier dans les régions assujetties à un comité paritaire
FONCTIONS / RESPONSABILITÉS	APTITUDES
Les carrossiers travaillent pour des concessionnaires d'automobiles, dans des ateliers de carrosserie et dans des centres d'estimation.	<ul style="list-style-type: none"> > Habiletés manuelles > Résistance physique > Minutie (souci du détail) > Rigueur
SALAIRES	
<ul style="list-style-type: none"> > Entre 14,75 \$ et 30 \$/heure > Salaire médian : 23,00 \$/heure, au Canada 	
TÂCHES PRINCIPALES	COMPÉTENCES PRINCIPALES
<p>ESTIMATION/PLANIFICATION</p> <ul style="list-style-type: none"> > Estimer ou prendre connaissance des rapports d'estimation des dommages > Planifier les réparations à effectuer <p>RÉPARATION</p> <ul style="list-style-type: none"> > Enlever les éléments défectueux > Réparer, remplacer ou débosser les éléments de carrosserie défectueux <p>PEINTURE</p> <ul style="list-style-type: none"> > Préparer les surfaces au peinturage > Appliquer la peinture et les produits de finition. 	<ul style="list-style-type: none"> > Maîtrise des outils de débosselage (tasseaux, marteaux, ventouses, etc.) > Capacité à utiliser des outils manuels ou mécaniques pour le ponçage > Capacité à utiliser des matériaux de remplissage > Soudage > Maîtriser les techniques de peinture d'auto > Capacité à résoudre des problèmes



TÂCHES ET COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

- > Se situer au regard du métier et de la formation
- > Prévenir les risques en matière de santé et sécurité au travail
- > Recherche de l'information technique sur les véhicules automobiles
- > Effectuer des travaux de chauffe, de soudage et de coupage
- > Effectuer des travaux d'atelier
- > Établir des relations interpersonnelles au travail
- > Vérifier l'état général des moteurs à combustion interne
- > Réparer des moteurs à combustion interne
- > Vérifier le fonctionnement des systèmes liés à la tenue de route
- > Réparer des systèmes liés à la tenue de route
- > Effectuer l'entretien et la réparation de systèmes liés à la température du moteur et de l'habitacle
- > Vérifier le fonctionnement de systèmes actifs et passifs
- > Réparer les systèmes actifs et passifs
- > Vérifier le fonctionnement de systèmes d'allumage électronique
- > Réparer des systèmes d'allumage électronique
- > Vérifier le fonctionnement de systèmes d'injection électronique et antipollution
- > Effectuer l'entretien et la réparation de systèmes d'injection électronique et antipollution
- > Vérifier le fonctionnement du groupe motopropulseur
- > Effectuer une démarche de recherche d'emploi
- > S'intégrer au milieu de travail



CARROSSIER / DÉBOSSSEUR – BESOINS ACTUELS DE COMPÉTENCES

CNP 7322

5 770 carrossiers dans le secteur

SPÉCIALISTES (LES PLUS RECHERCHÉS)

- > Les peintres sont particulièrement rares et sollicités
- > Autres spécialistes de la finition

BESOINS PRIORITAIRES DE COMPÉTENCES

DÉBOSSSELAGE : Les véhicules accidentés nécessitent un travail de débosselage avec ou sans sablage. Cette tâche est essentielle à la pratique de la carrosserie.

PEINTURE : Appliquer la bonne peinture de manière appropriée pour arriver à une finition similaire à la peinture d'origine nécessite d'excellentes habiletés manuelles ainsi qu'un sens de l'esthétique. Cette compétence s'acquiert presque essentiellement par la pratique.

ESTIMATION : Pouvoir évaluer les dommages et estimer les coûts des travaux constitue la première étape du travail de carrosserie. Cette tâche est attribuée à des ouvriers d'expérience qui connaissent la valeur des pièces à réparer ou à remplacer ainsi que les étapes du travail à effectuer sur un véhicule accidenté. L'estimateur doit pouvoir négocier et s'entendre avec l'assureur ou le client sur le devis et le coût des travaux.



CONSEILLER EN VENTE D'AUTOMOBILES – PROFIL CNP 6421	
PROFESSION	EXIGENCES
<p>Les conseillers en vente d'automobiles renseignent et conseillent toute personne intéressée à l'achat ou à la location d'un véhicule automobile neuf ou d'occasion.</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Maîtrise du français > Bilinguisme > Permis de conduire valide > Certification optionnelle, habituellement de niveau secondaire (DEP)
FONCTIONS / RESPONSABILITÉS	APTITUDES
<p>Les conseillers en vente d'automobiles travaillent pour des concessionnaires de voitures neuves ou d'occasion. Ils ont la responsabilité de contacter et d'attirer les clients afin de les informer de la valeur des véhicules, des produits et des services que leur concessionnaire propose pour les convaincre d'en acheter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Habiletés relationnelles > Entregent > Force de persuasion > Sens de l'organisation > Motivation à apprendre
SALAIRES	
<ul style="list-style-type: none"> > Varient en fonction des commissions sur les ventes > Peuvent dépasser 50 000 \$/an, selon la performance 	
TÂCHES PRINCIPALES	COMPÉTENCES PRINCIPALES
<p>DÉMARCHAGE</p> <ul style="list-style-type: none"> > Dresser une liste de clients potentiels > Contacter les clients > Présenter les produits et leurs avantages > Attirer les clients en salle d'exposition <p>SERVICE À LA CLIENTÈLE</p> <ul style="list-style-type: none"> > Accueillir les clients > Déterminer leurs attentes et leurs besoins > Identifier des produits, des caractéristiques et des prix susceptibles de répondre aux besoins des clients <p>FINALISATION DE LA VENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> > Négocier une entente > Aider le client à choisir son plan de financement > Conclure la vente 	<ul style="list-style-type: none"> > Approche client > Communication > Gestion du temps > Utilisation des logiciels de bureautique > Connaissance du secteur de l'automobile > Connaissance des modes de financement > Travail d'équipe



TÂCHES ET COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

- > Se situer au regard du métier et de la démarche de formation
- > Établir des relations professionnelles en vente-conseil
- > Interpréter les comportements de la clientèle
- > Offrir le service à la clientèle
- > Vendre des produits et des services
- > Effectuer des transactions liées à la vente
- > Organiser son horaire de travail
- > Utiliser des moyens de recherche d'emploi
- > Amorcer la pratique du métier
- > Se situer au regard des lois et règlements inhérents à l'exercice du métier
- > Assurer le service après-vente
- > Démontrer une capacité à s'exprimer en anglais dans les tâches liées à la vente
- > Maintenir à jour sa connaissance des produits et services
- > Effectuer des tâches liées à l'approvisionnement
- > Effectuer des tâches liées à la présentation visuelle
- > Établir des liens entre les stratégies marketing et la vente de produits et services
- > S'intégrer au milieu de travail

CONSEILLER EN VENTE D'AUTOMOBILES – BESOINS ACTUELS DE COMPÉTENCES

CNP 6421

10 565 conseillers en vente dans le secteur

SPÉCIALISTES (LES PLUS RECHERCHÉS)

- > Conseillers en vente établis (avec un réseau de clients)

BESOINS PRIORITAIRES DE COMPÉTENCES

APPROCHE CLIENT : Aptitude à évaluer les besoins des clients et à leur proposer des produits qui répondent à ces besoins en tenant compte de leur situation financière afin de leur donner entière satisfaction.

COMMUNICATION : Capacité à s'exprimer couramment dans les deux langues.

NÉGOCIATION : Disposition à conclure une vente à la satisfaction de toutes les parties prenantes.

LITTÉRATIE, NUMÉRATIE, RP-ET (résolution de problèmes dans un environnement technologique) : Pouvoir lire, compter et utiliser les outils informatiques est une compétence essentielle.



CONSEILLER TECHNIQUE EN AUTOMOBILE – PROFIL CNP 6411	
PROFESSION	EXIGENCES
<p>Les conseillers techniques fournissent aux clients ainsi qu'au personnel affecté à l'entretien ou à la réparation des véhicules automobiles des informations sur l'état du véhicule. Ils produisent des évaluations sommaires et proposent des pistes de solutions pour régler les problèmes qui peuvent survenir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Maîtrise du français > Bilinguisme > DEP souvent demandé > Expérience dans le secteur de l'automobile
FONCTIONS / RESPONSABILITÉS	APTITUDES
<p>Les conseillers techniques travaillent principalement chez les concessionnaires ou dans les ateliers de plus grande envergure. Ils ont la responsabilité de coordonner les travaux d'entretien et de réparation et d'ordonnancer les projets. Ils agissent en quelque sorte comme intermédiaire entre les mécaniciens et les clients, et ils doivent s'assurer de leur plus grande satisfaction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Habiletés relationnelles > Courtoisie > Sens de l'organisation > Esprit d'analyse > Force de persuasion > Motivation à apprendre
SALAIRES	
<ul style="list-style-type: none"> > Varient en fonction des commissions sur les ventes > Peuvent dépasser 50 000 \$/an, selon la performance 	
TÂCHES PRINCIPALES	COMPÉTENCES PRINCIPALES
<ul style="list-style-type: none"> > Réaliser des estimations > Faire des présentations aux clients > Conclure les ventes > Établir des plans de travail et des échéanciers > Gérer l'avancement des travaux avec le personnel et le client > Évaluer la satisfaction du client > Assurer le service après-vente 	<ul style="list-style-type: none"> > Connaissances en mécanique > Approche client > Analyse technique > Résolution de problème > Communication > Gestion de projet > Travail d'équipe



TÂCHES ET COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

- > Utiliser un environnement informatique
- > Donner de l'information sur les moteurs et les systèmes de refroidissement, de chauffage et de climatisation
- > Donner de l'information sur les systèmes électriques et électroniques
- > Donner de l'information sur les systèmes d'allumage, d'alimentation, d'échappement et antipollution
- > Donner de l'information sur les systèmes de tenue de route
- > Donner de l'information sur les châssis, les carrosseries et les habitacles
- > Effectuer des calculs de coûts et de rendement
- > Établir des relations professionnelles
- > Communiquer en anglais avec la clientèle et les fournisseurs
- > Utiliser des moyens de recherche d'emploi
- > Se situer au regard du métier et de la formation
- > Effectuer la coordination et la planification du travail d'atelier
- > Conseiller la clientèle sur les services et les produits
- > Effectuer le travail administratif lié au service à la clientèle
- > Effectuer un suivi après le service à la clientèle
- > S'intégrer au marché du travail

CONSEILLER TECHNIQUE EN AUTOMOBILE – BESOINS ACTUELS DE COMPÉTENCES

CNP 6411

475 conseillers techniques dans le secteur³¹

SPÉCIALISTES (LES PLUS RECHERCHÉS)

- > Conseillers experts dans la relation client

BESOINS PRIORITAIRES DE COMPÉTENCES

APPROCHE CLIENT : Capacité à mettre en confiance le client et à répondre à ses attentes tout au long des travaux.

MÉCANIQUE (analyse technique) : Sans être mécanicien, le conseiller technique a besoin de comprendre le fonctionnement d'un véhicule et les scénarios d'entretien ou de réparation proposés au client.

TRAVAIL D'ÉQUIPE : Le conseiller technique est le relayer entre le client, les mécaniciens, le superviseur et le commis aux pièces. Savoir travailler en équipe est essentiel.

³¹ Voir la note 22 de la page 26.

COMMIS AUX PIÈCES AUTOMOBILES– PROFIL CNP 1522	
PROFESSION	EXIGENCES
Les commis aux pièces vendent des pièces ou des composantes neuves ou usagées à des fins de remplacement.	<ul style="list-style-type: none"> > DEP spécialisé > Certification de mécanicien dans les régions assujetties à un comité paritaire
FONCTIONS / RESPONSABILITÉS	APTITUDES
Les commis aux pièces travaillent chez les distributeurs de pièces ou les concessionnaires d'automobiles. Ils ont la responsabilité de répondre aux besoins des mécaniciens, des conseillers techniques et des clients. Ils sont aussi responsables de la gestion des stocks de pièces.	<ul style="list-style-type: none"> > Habiletés à utiliser des outils informatiques > Facilité à communiquer > Intérêt à travailler en équipe > De commerce agréable
SALAIRES	
<ul style="list-style-type: none"> > Entre 14,75 \$ et 30 \$/heure > Salaire médian : 23 \$/heure, au Canada 	
TÂCHES PRINCIPALES	COMPÉTENCES PRINCIPALES
<ul style="list-style-type: none"> > Recevoir les demandes de pièces et remplir les formulaires de commande > Fournir les pièces demandées > Commander les pièces auprès du bon fournisseur lorsqu'elles ne sont pas en stock > Encaisser les paiements par carte de crédit ou autres > Chercher des pièces par numéro de code dans les catalogues, les microfiches ou sur le Web > Préparer les factures ou les contrats d'achat 	<ul style="list-style-type: none"> > Compétences de base en français, anglais et mathématique > Maîtrise des outils informatiques de base : courriel, messagerie, Web, etc. > Capacité à utiliser des logiciels de photo ou d'imagerie > Aptitude à utiliser des logiciels de gestion des stocks et des feuilles de calcul > Approche client > Travail d'équipe > Résolution de problème



TÂCHES ET COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

- > Utiliser un environnement informatique
- > Donner de l'information sur les moteurs et les systèmes de refroidissement, de chauffage et de climatisation
- > Donner de l'information sur les systèmes électriques et électroniques
- > Donner de l'information sur les systèmes d'allumage, d'alimentation, d'échappement et antipollution
- > Donner de l'information sur les systèmes de tenue de route
- > Donner de l'information sur les systèmes de transmission de puissance
- > Donner de l'information sur les châssis, les carrosseries et les habitacles
- > Établir des relations professionnelles
- > Communiquer en anglais avec les clients et fournisseurs
- > Se situer au regard du métier et de la démarche de formation
- > Prévenir les risques en matière de santé et sécurité au travail et de protection de l'environnement
- > Effectuer la manutention et l'inventaire de la marchandise pour des véhicules motorisés
- > Donner de l'information sur l'équipement et l'outillage d'un atelier de réparation
- > Donner de l'information sur des accessoires de véhicules motorisés
- > Effectuer la tenue de caisse
- > Rechercher de l'information sur des pièces, des produits et des accessoires de véhicules motorisés
- > Conseiller la clientèle ou le personnel pour des pièces, des produits et des accessoires de véhicules motorisés
- > Assurer un service après-vente
- > S'intégrer au milieu de travail



COMMIS AUX PIÈCES AUTOMOBILES – BESOINS ACTUELS DE COMPÉTENCES

CNP 1522

4 715 commis aux pièces dans le secteur

SPÉCIALISTES (LES PLUS RECHERCHÉS)

- > Commis aux pièces possédant plus d'un an d'expérience

BESOINS PRIORITAIRES DE COMPÉTENCES

MÉCANIQUE : Sans être mécanicien, le commis aux pièces a besoin de comprendre le fonctionnement d'un véhicule et l'utilité de ses composantes.

APPROCHE CLIENT : Capacité à répondre efficacement aux demandes internes (conseillers, mécaniciens, superviseurs) et aux attentes des clients tout en entretenant de bonnes relations avec les fournisseurs.

UTILISATION DE LOGICIELS : Capacité à utiliser les ressources informatiques et les logiciels spécialisés en gestion de stocks et de commandes.

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES : En soutien aux conseillers techniques et aux mécaniciens, en fonction des situations ou des bons de travail, pouvoir proposer différentes options de pièces ou de composantes à remplacer selon des critères de coût, de disponibilité et de qualité.



LES FACTEURS DE TRANSFORMATION

Dans les prochaines années, cinq facteurs influenceront la demande de compétences dans l'industrie des services automobiles, soit :

- > La démographie;
- > Le changement de plateforme (du véhicule à combustion au véhicule électrique);
- > Un marché en croissance;
- > La présence grandissante du numérique, des systèmes électroniques et des objets connectés;
- > De nouveaux modèles d'affaires.

LA DÉMOGRAPHIE

Les employeurs des services automobiles constatent déjà des difficultés à recruter. Or, la démographie accentuera ces difficultés dans l'avenir, puisque le vieillissement de la population continuera d'alimenter les départs massifs à la retraite. À moins d'une hausse radicale des taux d'immigration, et compte tenu des taux de natalité, aucune croissance considérable de la population en âge de travailler n'est à prévoir à moyen terme.

Évidemment, ce phénomène affecte tous les secteurs d'activité, ce qui signifie que la concurrence sera de plus en plus marquée en matière de recrutement. Ainsi, les employeurs feront face à un enjeu majeur pour maintenir les emplois de mécaniciens et de carrossiers. Afin de soutenir la croissance de l'industrie, le problème sera encore plus important.

Actuellement, dans les services automobiles, on compte 28 270 mécaniciens et 5 570 carrossiers à l'emploi. Les 2 325 postes vacants de mécaniciens et les 635 postes vacants de carrossiers s'appliquent à tous les secteurs de l'économie. Si l'on considère que les services automobiles engagent 72 % des mécaniciens automobiles et 88 % des carrossiers, on peut donc estimer que la demande actuelle d'emploi est de 29 938 mécaniciens et de 6 326 carrossiers.

En appliquant un taux de roulement annuel moyen aux emplois actuels, soit 10 %, et en y ajoutant les postes vacants, on aurait besoin, à court terme, de 4 495 mécaniciens et de 1 138 carrossiers, seulement



pour les services automobiles. Pour l'ensemble des industries, les besoins actuels grimperaient à 6 267 mécaniciens et 1 268 carrossiers.

Or, selon le ministère de l'Éducation, parmi les diplômés de 2021 de la formation professionnelle, 1 446 ont obtenu un DEP en mécanique et 293 ont obtenu un DEP en carrosserie. Cela n'est pas suffisant pour combler les besoins de main-d'œuvre des services automobiles. Certes, les employeurs peuvent aussi embaucher des employés qui, au lieu d'un diplôme, ont une expérience de travail reconnue (dans les régions assujetties) ou non officiellement reconnue (dans les régions non assujetties). Néanmoins, l'écart entre le nombre de diplômés et la demande d'emploi demeure inquiétant.

Le tableau suivant indique le taux de diplomation des cohortes de nouveaux inscrits à temps plein en 2018-2019 dans les programmes suivants. Le taux de diplomation indique la part (%) de ceux qui ont obtenu leur diplôme de formation professionnelle dans le même programme après trois ans de suivi (jusqu'en 2020-2021).

TABLEAU 20 : TAUX DE DIPLOMATION
(Qc; FINISSANTS DE 2021)³²

PROGRAMMES DE FORMATION	COHORTES DE 2018-2019		
	NOUVEAUX INSCRITS (N)	DIPLÔMÉS (N)	TAUX DE DIPLOMATION (%)
Mécanique automobile (R5298)	1 446	946	65,4
Carrosserie (R5372)	293	196	66,9
Conseil et ventes de pièces d'équipement motorisé (R5347)	97	68	70,1
Conseil technique en entretien et en réparation de véhicules (R5346)	43	39	90,7

Dans l'hypothèse où tous les diplômés sont embauchés à la fin de leurs études, la question est de savoir si le système est en mesure de pourvoir, à court terme, 4 495 postes en mécanique et 1 138 postes en carrosserie pour les services automobiles. Compte tenu du nombre, il est clair qu'il y a urgence d'agir pour former et recruter des mécaniciens. Il faudra aussi s'occuper des carrossiers. Sinon, d'ici cinq ans, les postes non comblés s'accumuleront et les difficultés de recrutement s'accroîtront.

Considérant l'évolution démographique, la priorité serait d'attirer plus de jeunes dans les programmes de mécanique pour compenser les départs des travailleurs expérimentés. Pourtant, le nombre d'inscriptions dans les programmes de formation professionnelle destinés aux services automobiles est

³² Source : MEQ, SNI, DGVI, DIS, Indicateurs nationaux; 2023.



en baisse. Depuis les cinq dernières années, on constate une diminution d'inscriptions dans les programmes de formation professionnelle destinés aux services automobiles.

Sans être dramatique, cette diminution aura un impact sur les bassins de main-d'œuvre, notamment en carrosserie (-30,4 %), où la diminution est plus importante qu'en mécanique (-8,1 %) ³³.

TABEAU 21 : COMPARAISON DES INSCRIPTIONS DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES SERVICES AUTOMOBILES

(Qc; 2015-2016; 2020-2021) ³⁴

PROGRAMMES	DIPLÔME	TOTAL (N)	SEXE	
			FEMMES (N)	HOMMES (N)
ANNÉE SCOLAIRE 2020-2021				
Carrosserie (R5372)	DEP	639	132	507
Conseil et vente pièces motorisées (R5347)	DEP	203	78	125
Conseil tech. entret. et répar. véhi. (R5346)	DEP	88	34	54
Méc. véhicules loisir et équipm. léger (R5367)	DEP	52	7	45
Mécanique automobile (R5298)	DEP	4064	373	3691
Mécanique de véhicules lourds routiers (R5330)	DEP	1214	67	1147
Mécanique de motocyclettes (R5232)	ASP	12	1	11
Mécanique de véhicules électriques (R4246)	AEP	81	7	74
ANNÉE SCOLAIRE 2015-2016				
Carrosserie (R5372)	DEP	916	164	752
Conseil et vente pièces motorisé (R5347)	DEP	326	118	208
Conseil tech. entret. et répar. véhi. (R5346)	DEP	162	54	108
Mécanique automobile (R5298)	DEP	4420	380	4040
Mécanique de véhicules lourds routiers (R5330)	DEP	1243	50	1193
Mécanique de motocyclettes (R5232)	ASP	25	2	23
Mécanique de véhicules légers (R5154)	DEP	393	39	354

Quant aux femmes, elles demeurent nettement sous-représentées dans ce type de formation.

Pour répondre à la rareté de main-d'œuvre, il faudrait :

- > Viser plus d'entrées dans les programmes de formation professionnelle;
- > Augmenter le taux de diplomation qui est de 65,4 % dans le DEP en mécanique et de 66,9 % en carrosserie ³⁵;
- > Augmenter le nombre d'apprentis en milieu de travail.

³³ Source : Banque de données des statistiques officielles sur le Québec. 2022.

³⁴ Idem.

³⁵ Source : MEQ, SNI, DGVI, DIS, Indicateurs nationaux; 2023.

Parallèlement, et c'est ce que font déjà plusieurs employeurs, il faudra recourir à des travailleurs étrangers. Juste pour les mécaniciens, on compte 732 demandes approuvées de travailleurs temporaires en 2022. Ce phénomène ne touche donc plus seulement le secteur agricole, mais plusieurs professions, comme celles d'infirmières, de cuisiniers et d'informaticiens³⁶.

Par ailleurs, il est important de comprendre que les jeunes n'ont plus les mêmes attentes en matière d'emploi et de carrière. Leurs valeurs sont différentes des générations précédentes.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les jeunes ont un meilleur rapport de force dans leurs négociations avec l'employeur. Ils ont souvent l'embaras du choix. De plus, ils sont plus mobiles et moins attachés à une organisation qu'à leur style de vie.

Pour les attirer et les retenir, les leviers traditionnels comme les salaires ou les conditions de travail ne suffisent plus. Ces éléments sont plutôt considérés comme des incontournables. Les jeunes recherchent de bons employeurs, à l'écoute et bienveillants, qui savent maintenir un bon climat de travail, un milieu dans lequel ils s'épanouiront et une vie équilibrée.

Pour l'employeur, le fait de développer le potentiel de ses travailleurs présente beaucoup d'avantages. Reconnaître l'acquisition progressive de compétences dans la gestion des ressources humaines est un puissant levier d'attraction et de rétention des travailleurs. L'innovation sans fin du secteur de l'automobile requiert une constante mise à jour des compétences. Dans l'avenir, le grand défi sera de trouver et de former des travailleurs spécialisés qui sauront intégrer les nouvelles technologies à leur expertise. Pour ce faire, des efforts importants devront être déployés en matière de formation des travailleurs.

Dans l'ensemble, la croissance de la population du Québec est demeurée très faible durant les dix dernières années, présentant un taux annuel de 0,7 %. De plus, la population est vieillissante. Toutefois, l'économie est en croissance et il y a création d'emplois. À moins d'un ralentissement majeur, on peut donc anticiper que la pénurie de main-d'œuvre perdure au cours de la prochaine décennie, ce qu'indique déjà le nombre croissant de postes à pourvoir dans les services automobiles. Le phénomène de rareté de main-d'œuvre risque de s'accroître dans les régions où la croissance de la population est inférieure à la moyenne québécoise.

³⁶ Source : La Presse selon une étude de Raymond Chabot Grant Thornton et une base de données d'Emploi et Immigration Canada, mai 2023.



LE CHANGEMENT DE PLATEFORME

Le passage du véhicule à combustion vers le véhicule électrique représente un changement radical, non seulement pour les fabricants, mais pour tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, les concessionnaires, les ateliers ou les distributeurs.

En premier lieu, ce sont les consommateurs qui seront affectés. Ils décideront d'acheter un véhicule électrique selon des critères différents de ceux qu'ils considéreraient pour les véhicules à essence. Comme les prix des véhicules électriques sont en général plus élevés que ceux des véhicules à essence comparables, il faudra que les frais d'entretien et d'utilisation compensent le prix d'achat. L'autonomie de la batterie est une préoccupation importante, surtout en hiver. Par ailleurs, tous les consommateurs n'ont pas facilement accès à des bornes de recharge. En ce sens, une couverture élargie en bornes de recharge nécessitera des investissements publics et privés majeurs.

Le véhicule électrique est très différent du véhicule à essence. Sur le plan environnemental, le véhicule électrique n'émet aucun CO₂. Comparé au moteur thermique, le moteur électrique est plus efficace, c'est-à-dire qu'il consomme jusqu'à 75 % moins d'énergie pour effectuer le même travail. Sa construction est aussi plus simple. En moyenne, les moteurs électriques comptent une vingtaine de pièces comparativement à deux mille et plus pour un moteur thermique, ce qui amoindrit les risques de bris ou d'usure des composantes.

De plus, la conception du moteur électrique diminue les besoins de maintenance ou d'entretien du véhicule. Il n'y a plus de changement d'huile à effectuer ni de système d'échappement à remplacer périodiquement.

Les batteries sont des éléments critiques au fonctionnement du véhicule électrique. Elles ont une durée de vie allant de sept à dix ans. Elles représentent un coût important du véhicule (30 000 \$) et à terme, elles doivent être remplacées.

Les freins représentent également une différence majeure. Toute décélération du véhicule entraîne le rotor à produire de l'énergie qui, transformée par le stator, est renvoyée dans la batterie. Cette énergie ralentit aussi la voiture. C'est le concept de freinage régénératif qui fait que le conducteur utilise moins les freins. Ainsi, une moindre utilisation ralentit l'usure des freins ainsi que les besoins d'entretien.



Actuellement, bien que les véhicules électriques constituent 3 % du parc automobile (soit 210 222 véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hybrides), les VE vendus depuis 2012 font tranquillement leur apparition dans les ateliers. Comme les ventes de VE n'ont cessé d'augmenter depuis dix ans, la demande de services pour ce type de véhicule augmentera elle aussi dans les prochaines années. La croissance de cette demande sera toutefois plus forte en milieu urbain qu'en région en fonction du volume d'adoption, du type d'utilisation, du déploiement des bornes, etc. Les ateliers comme les concessionnaires s'adaptent à l'évolution du marché. Si certains ateliers se positionnent exclusivement sur le créneau des VE, en moyenne 85 % de leurs services sont effectués sur des véhicules à combustion, une proportion qui diminuera progressivement en raison du nombre croissant de VE dans le parc automobile.

Suivant la réglementation, exclure des ventes les véhicules neufs à combustion sur l'horizon de 2030 implique qu'à terme, toutes les professions des services automobiles possèdent les compétences requises pour les VE. Compte tenu du nombre important de mécaniciens (28 270) et de carrossiers (5 765), il s'agira d'un défi de taille en matière de formation. Pour les mécaniciens et les carrossiers qui travaillent sur les véhicules électriques, il est impératif de connaître et d'appliquer les procédures appropriées en santé et sécurité au travail. Sur un véhicule électrique ou un véhicule à essence, poser des pneus ou changer des freins semble relativement similaire. Il existe pourtant des différences. Ces tâches exigeront de nouvelles compétences et de la formation.

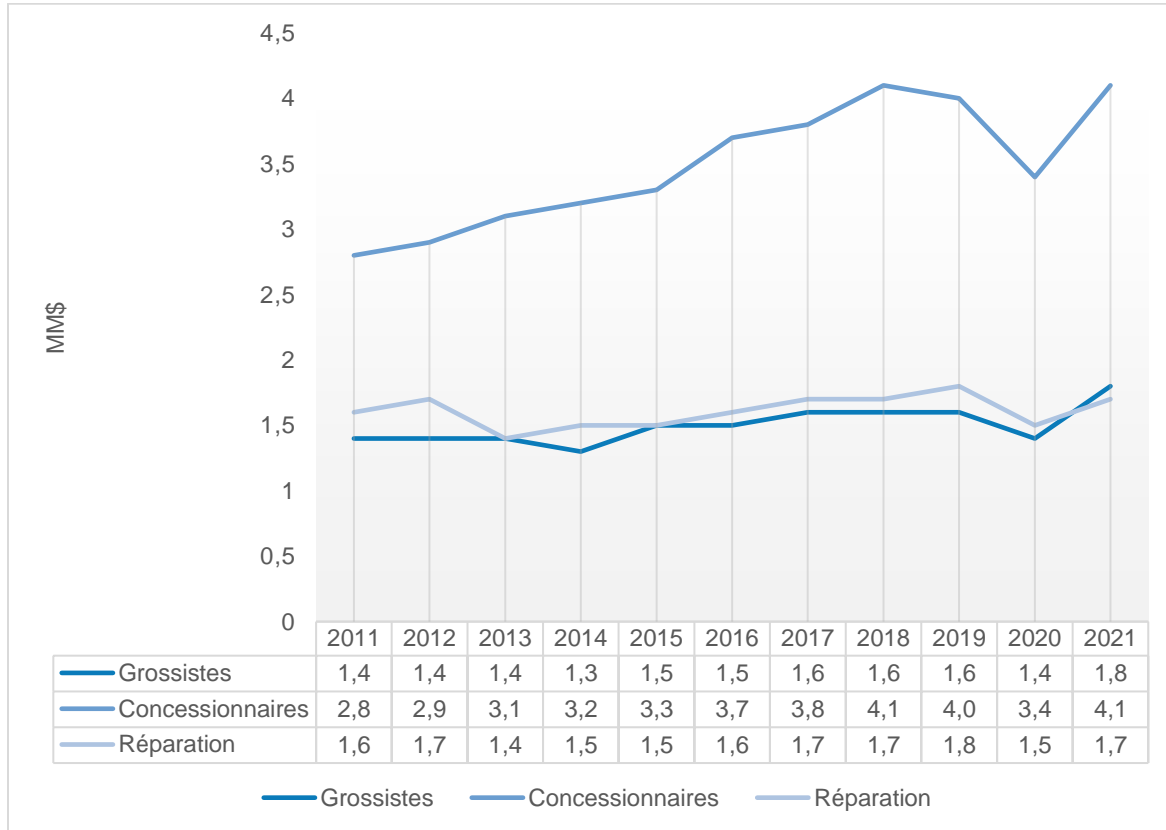
UN MARCHÉ EN CROISSANCE

Le PIB et l'emploi relatifs aux services automobiles sont à la hausse. Dans les dix dernières années, la progression de l'emploi et du PIB indique une croissance. Entre 2011 et 2021, le nombre total d'emplois pour l'ensemble du secteur est passé de 85 580 à 102 060, indiquant une augmentation de 16 480 emplois en dix ans.



Quant au PIB, il est passé de 5,8 milliards \$ en 2011 à 7,6 milliards \$ en 2021³⁷.

TABLEAU 22 : ÉVOLUTION DU PIB PAR SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ
(Qc; 2011-2021; MM \$)³⁸



Le marché de l'emploi peine à absorber cette croissance. Il manque actuellement 2 325 mécaniciens et 635 carrossiers pour un total de 2 960 postes vacants. Ce nombre a presque quadruplé en cinq ans. Or, si la tendance se maintient, les problèmes de recrutement risquent d'augmenter dans les prochaines années.

³⁷ Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, 2022.

³⁸ Notes : En dollars enchaînés de 2012. TCAC=taux de croissance annuelle composé.

LA PRÉSENCE GRANDISSANTE DU NUMÉRIQUE

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

Par exemple, le système avancé d'aide à la conduite (ADAS) regroupe des technologies destinées à améliorer la sécurité liée à la conduite d'un véhicule. Il s'agit d'une interface entre le conducteur et sa voiture. ADAS aide le conducteur à réagir adéquatement face aux obstacles de la route. Voici quelques exemples de sous-systèmes faisant partie d'ADAS :

- Régulateur de vitesse variable;
- Freins ABS;
- Avertisseur de collision frontale;
- Système sécuritaire de hautes lumières;
- Avertisseur de sortie de voie;
- Reconnaissance de signalisation;
- Contrôle de traction.

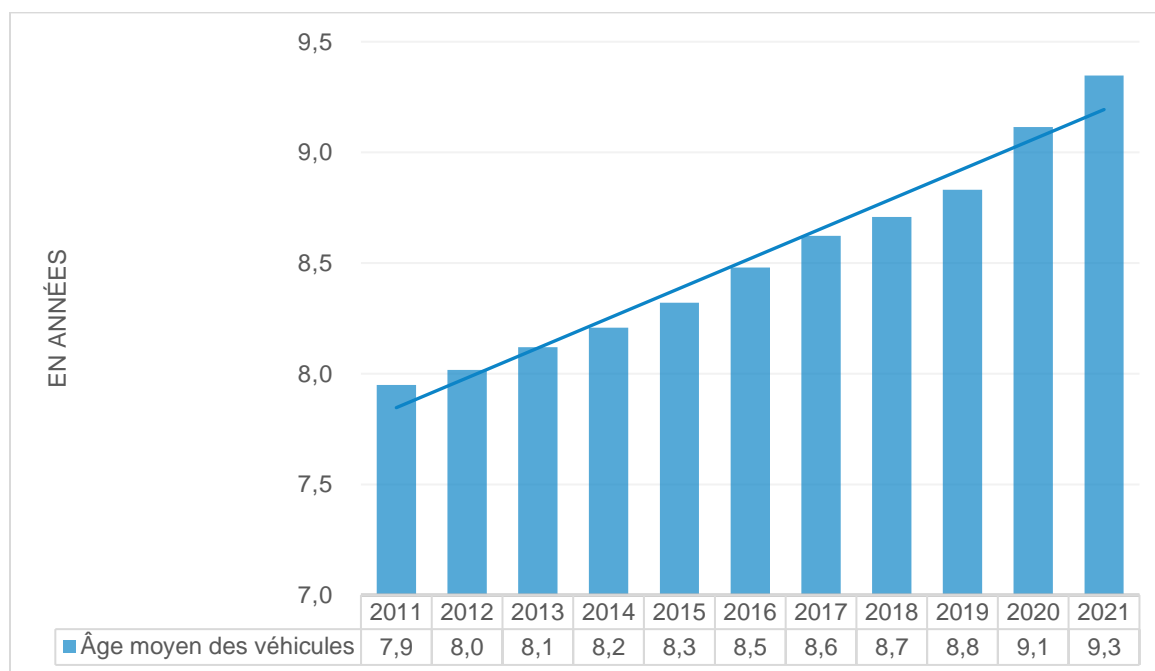
DE NOUVEAUX MODÈLES D'AFFAIRES

Si la transition vers les véhicules électriques est inévitable, les 6 184 725 véhicules à combustion du parc actuel ne peuvent disparaître instantanément, d'autant que les consommateurs les gardent longtemps. En conséquence, l'entretien et la réparation de véhicules à essence occuperont une grande part des



services automobiles, du moins à moyen terme, étant donné que les consommateurs ont tendance à garder leur véhicule plus longtemps. Le tableau suivant illustre une progression constante et linéaire³⁹.

TABLEAU 23 : ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DES VÉHICULES EN CIRCULATION (Qc; 2011-2021)



33,2 % des véhicules actuellement en circulation, soit 2 320 548 véhicules, ont 11 ans ou plus. Cette proportion était de 23,8 % en 2011⁴⁰.

Tant chez les concessionnaires que dans les ateliers, on voit se développer une offre de services mixte, et ce, même si certains se spécialisent déjà en véhicules électriques. C'est le cas en milieu urbain, mais la tendance la plus répandue est de maintenir les services destinés aux véhicules à combustion tout en augmentant progressivement la capacité à travailler sur des véhicules électriques.

Les tâches, l'organisation du travail et les modèles d'affaires évoluent. À coût similaire, et comme les marges bénéficiaires sont plus grandes sur les pièces que sur le travail de réparation, on observe de

³⁹ Source : SAAQ; Nombre de véhicules en circulation selon le type d'utilisation, le type de véhicule et l'âge du véhicule, 2022.

⁴⁰ Idem.

plus en plus une tendance à remplacer les composantes plutôt qu'à les réparer. Cette avenue permet d'augmenter l'efficacité des entreprises et d'alléger le travail du personnel. Ainsi, la productivité du travail est à la hausse.

Toutefois, cette stratégie a ses limites, car les consommateurs sont sensibles aux coûts des véhicules et des services. Acheter un nouveau véhicule coûte plus cher. Les consommateurs ont tendance à garder leur véhicule plus longtemps plutôt qu'à le remplacer et cela crée du travail pour les services d'entretien et de réparation. Cependant, la diversité des véhicules et des technologies complique la tâche des ateliers autant que l'accélération des changements.

Certains vont se spécialiser et se positionner en faveur d'une marque, d'un type de véhicule ou d'un service. D'autres, dépendants du marché, demeureront généralistes. Les services d'entretien et de réparation sont principalement des services de proximité. Il y aura nécessairement moins de spécialistes en région qu'en milieu urbain.

Par ailleurs, pour réduire leurs coûts d'approvisionnement et profiter d'une plus grande force marketing, certaines entreprises vont se regrouper sous des bannières. Dans l'ensemble, on constate un mouvement de consolidation, mais ce mouvement ne touche pas tous les établissements. Le manque de main-d'œuvre pourrait simplement accélérer la fermeture d'ateliers dont les propriétaires sont en fin de carrière et n'ont pas de relève.

Dans un contexte de changements rapides sur les plans technologique et économique, l'urgence d'assurer une relève suffisante et compétente est une évidence. La pression des clients et des assureurs sur les coûts et les délais de livraison vont s'accroître. On observera une augmentation de la concurrence entre les maillons de la chaîne d'approvisionnement. Enfin, la demande pour les services automobiles ne diminuera pas.

Certes, les logiciels, le Web et les réseaux sociaux sont des outils efficaces pour le marketing et la gestion des commandes ou des livraisons, mais les entreprises de services automobiles sont à la croisée des chemins en matière de technologie. Afin de rester compétitives, elles devront investir en équipement et en savoir-faire et changer leurs processus. Pour réussir, elles devront miser sur des modèles d'affaires adaptés à leur marché.



LES BESOINS FUTURS DE COMPÉTENCES

Les besoins futurs de compétences sont présentés sous forme de fiches. Pour chacune des cinq professions à l'étude, la fiche sur les besoins futurs :

- > Intègre les facteurs de transformation, soit la synthèse des facteurs expliqués dans la section précédente, appliqués à chaque profession;
- > Explique les principaux écarts entre les besoins actuels et futurs de compétences qui découlent de ces transformations;
- > Indique les compétences en émergence. Ces compétences sont celles qu'on commence à exiger dans les offres d'emploi. De nouveaux produits requièrent de nouvelles façons de faire et de nouvelles compétences. Cependant, les nouvelles compétences ne sont pas exclusivement d'ordre technique. Elles peuvent être d'ordre social ou organisationnel.

Les fiches sur les besoins futurs de compétences viennent remplir les fiches sur les profils et les besoins actuels présentées dans le chapitre ainsi désigné.



MÉCANICIEN D'AUTOMOBILE – BESOINS FUTURS

CNP 7321

FACTEURS DE TRANSFORMATION

- > Les départs massifs à la retraite et l'influx insuffisant de jeunes sont les principales causes de la rareté de main-d'œuvre actuelle. Cette tendance se maintiendra. Le recours aux travailleurs étrangers, la rétention et la formation des travailleurs actuels et l'alternance travail sont des mesures qui devraient se répandre pour pallier.
- > Les véhicules électriques (VÉ) représentent un changement de plateforme dans l'industrie automobile. Le moteur électrique est plus simple que le moteur à combustion, tandis que l'alimentation (batterie) est plus complexe. La plupart des dispositifs de freinage sont *régénératifs*. Bref, le VE est un produit très différent du véhicule à combustion. Nécessairement, les procédures d'entretien et de réparation vont changer. Ces différences feront évoluer les besoins de compétences en mécanique automobile.
- > Comme les systèmes électroniques vont représenter la moitié de la valeur d'un véhicule neuf d'ici cinq ans, les mécaniciens devront mettre à niveau leurs compétences pour pouvoir diagnostiquer et réparer ces systèmes.
- > L'âge moyen des véhicules augmente, les garanties s'allongent et les véhicules sont de meilleure qualité, ce qui modifie la demande en matière d'entretien.

ÉCARTS ENTRE LES BESOINS ACTUELS ET LES BESOINS FUTURS

- > Quoiqu'encore marginale, la part des VE dans le parc automobile connaîtra une croissance exponentielle dans les prochaines années. Ne serait-ce que pour éviter les accidents de travail, tous les mécaniciens devront connaître et exécuter les procédures de sécurité pour travailler sur des véhicules équipés de batteries à haut voltage.
- > Autant pour les diagnostics que pour la gestion des commandes, les futurs mécaniciens devront suffisamment connaître l'informatique pour apprendre à utiliser les logiciels spécialisés dans leur domaine.

COMPÉTENCES EN ÉMERGENCE

- > Capacité à diagnostiquer et à réparer les systèmes d'aide à la conduite et les sous-systèmes électroniques.



CARROSSIER / DÉBOSSSELEUR – BESOINS FUTURS

CNP 7322

FACTEURS DE TRANSFORMATION

- > Les employeurs en carrosserie n'échappent pas à la rareté de main-d'œuvre. Le recours aux travailleurs étrangers est de plus en plus fréquent et les employeurs doivent intensifier leurs efforts de formation pour intégrer de nouveaux employés.
- > Pour diminuer le poids des véhicules et mieux lutter contre la rouille, les fabricants ont de plus en plus tendance à remplacer l'acier galvanisé par l'aluminium et les matériaux composites.
- > Compte tenu de l'endettement des ménages et du ralentissement économique, la pression sur les coûts de réparation des véhicules risque d'augmenter dans les prochaines années, et ce, tant de la part des assureurs que des clients.
- > La demande de réparation de véhicules électriques nécessitera de nouvelles procédures, de nouveaux équipements et de nouvelles compétences, mais dans une mesure moindre que dans les ateliers de mécanique.
- > Les regroupements d'ateliers indépendants sous des bannières ou toute autre forme d'association ouvrent l'accès à des équipements, plateformes électroniques, certifications, et outils de formation et ils constituent des occasions de mise à niveau et de productivité.

ÉCARTS ENTRE LES BESOINS ACTUELS ET LES BESOINS FUTURS

- > Le plus grand écart entre les besoins actuels et les besoins futurs de compétences est dû aux matériaux utilisés dans la fabrication des automobiles, notamment l'aluminium et les composites, qui nécessitent des procédures et des compétences différentes.

COMPÉTENCES EN ÉMERGENCE

- > ADAS



CONSEILLER EN VENTE D'AUTOMOBILES – BESOINS FUTURS

CNP 6421

FACTEURS DE TRANSFORMATION

- > Le Web est en changement et transformera profondément la mise en marché de véhicules automobiles. Les clients ont directement accès à l'information sur les automobiles neuves ou usagées à vendre, notamment leurs caractéristiques, leur prix et leur disponibilité. Les plateformes Web offrent également des renseignements sur les modes de financement et les coûts d'entretien.
- > Les changements en matière de demande s'accéléreront. Dans les dix dernières années, on a observé une croissance des ventes de SUV. Or, dans les prochaines années, les VE vont prendre une proportion de plus en plus importante dans la vente de véhicules neufs. Il s'agit d'un produit très différent du véhicule à combustion, ce qui forcera les conseillers en vente d'automobiles à mettre leurs connaissances à niveau.
- > Le prix moyen des automobiles atteindra de nouveaux sommets alors qu'en parallèle, l'endettement des ménages sera plus élevé, ce qui exercera une plus grande pression sur les vendeurs.

ÉCARTS ENTRE LES BESOINS ACTUELS ET LES BESOINS FUTURS

- > La gestion des relations avec les clients (l'aspect humain) deviendra une compétence de première importance.
- > Il deviendra essentiel d'adapter ses techniques de vente à la nouvelle approche marketing des concessionnaires et des fabricants.

COMPÉTENCES EN ÉMERGENCE

- > Travail d'équipe



CONSEILLET TECHNIQUE EN AUTOMOBILE – BESOINS FUTURS

CNP 6411

FACTEURS DE TRANSFORMATION

- > Les conseillers techniques jouent un rôle de plus en plus important dans l'organisation des grandes équipes de mécanique puisqu'ils servent d'intermédiaire entre les mécaniciens, le client et le commis aux pièces.
- > Compte tenu de la croissance du volume d'activité, de l'augmentation des coûts et de l'importance des marges réalisées sur les pièces de remplacement, le travail des conseillers techniques devient de plus en plus critique, autant pour le concessionnaire que pour le fabricant et le client. L'importance des sondages de satisfaction le démontre.
- > Par ailleurs, les conseillers techniques sont de plus en plus souvent appelés à relancer les clients pour les amener à revenir faire les entretiens périodiques sur leur véhicule.
- > Les VÉ ainsi que l'intensité de l'innovation chez les fabricants obligent les conseillers techniques à se mettre constamment à jour.
- > Avec les garanties, la plupart des concessionnaires et des fabricants cherchent à entretenir des relations à long terme avec leurs clients. Le rôle des conseillers en vente est critique dans le déploiement de cette stratégie.

ÉCARTS ENTRE LES BESOINS ACTUELS ET LES BESOINS FUTURS

- > La gestion des relations avec les clients internes et externes.
- > La gestion des commandes et des bons de travail.

COMPÉTENCES EN ÉMERGENCE

- > Cogestion de projet
- > Analyse de satisfaction



COMMIS AUX PIÈCES – BESOINS FUTURS

CNP 1522

FACTEURS DE TRANSFORMATION

- > Le passage du véhicule à combustion vers le véhicule électrique changera fortement la demande en pièces d'automobiles, ce qui aura des impacts sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des stocks.
- > Les plateformes et les logiciels de gestion des stocks ou des commandes vont continuer d'évoluer vers une plus grande intégration des activités de diagnostic, entretien ou réparation.
- > L'innovation constante des fabricants entraînera des changements rapides pour les pièces et les composantes des véhicules.
- > Les prix, notamment ceux des systèmes électroniques, des batteries et des capteurs, demeureront élevés et garantiront des marges intéressantes aux distributeurs, concessionnaires et ateliers.
- > La stabilité de la chaîne d'approvisionnement restera incertaine.

ÉCARTS ENTRE LES BESOINS ACTUELS ET LES BESOINS FUTURS

- > La demande pour des pièces et composantes de VÉ vont nécessiter la mise à jour des connaissances des commis aux pièces.
- > Les ruptures encore probables dans les chaînes d'approvisionnement obligeront les commis aux pièces à développer leur réseau de fournisseurs et à utiliser des plateformes d'échange plus ouvertes.

COMPÉTENCES EN ÉMERGENCE

- > Gestion des stocks en réseau (plateformes électroniques)
- > Analyse de satisfaction



RÉSULTATS DU SONDAGE

La méthodologie du sondage était centrée sur douze questions miroirs afin d'évaluer les bonnes pratiques de formation et de ressources humaines. C'est-à-dire que l'employeur devait répondre aux questions relatives à l'utilisation de pratiques en gestion de ressources humaines, tandis que l'employé devait répondre aux questions relatives à sa perception de l'utilisation de ces mêmes pratiques. Cette approche nous a permis de dégager d'importants constats. La liste de ces questions est présentée dans la section suivante.

154 employés et 227 employeurs ont répondu au sondage sur la plateforme électronique pendant six semaines, soit de la mi-février à la fin mars 2023. Le CSMO-Auto a invité les acteurs de l'industrie à prendre part au sondage. Ce fut un franc succès sur le plan de la participation.

Conformément au marché de l'emploi, la majorité des répondants sont des employés ou des employeurs en mécanique.

Ce chapitre présente les résultats de l'analyse.

LES QUESTIONS

Pour le bloc des douze questions RH-formation, les participants, employeurs comme employés, devaient répondre suivant cette formule : **Êtes-vous totalement en désaccord, en désaccord, en accord ou totalement en accord avec les affirmations suivantes?**



TABLEAU 24 : QUESTIONS RH-FORMATION

#	EMPLOYÉS	EMPLOYEURS
1	J'ai les compétences pour exécuter mes tâches au quotidien.	Nous nous assurons que les employés exécutent des tâches pour lesquelles ils sont qualifiés.
2	Je me considère comme un travailleur efficace.	Nous évaluons régulièrement nos employés.
3	Mon employeur est satisfait de mon travail.	Nous communiquons notre reconnaissance pour le travail bien fait.
4	On me demande régulièrement d'exécuter de nouvelles tâches.	Nous planifions l'affectation des tâches.
5	Mon employeur encourage la formation.	Nous soutenons la formation des employés.
6	Je suis satisfait de mes conditions de travail.	Nous proposons des conditions de travail concurrentielles.
7	Les formations que j'ai suivies m'ont aidé à progresser dans mon travail.	Nous intégrons la formation à la gestion du personnel.
8	Au travail, quelqu'un m'accompagne dans mon apprentissage.	Nous avons des mentors ou des compagnons pour les apprentis.
9	J'ai peu d'intérêt pour la formation.	Nous reconnaissons l'acquisition de compétences dans les salaires.
10	Je connais les procédures de sécurité pour travailler sur les véhicules électriques.	Seuls les employés qualifiés peuvent travailler sur les véhicules électriques.
11	Je travaille pour une bonne entreprise.	On nous considère comme étant un bon employeur.
12	Je suis motivé par mon travail.	Nos employés sont motivés.



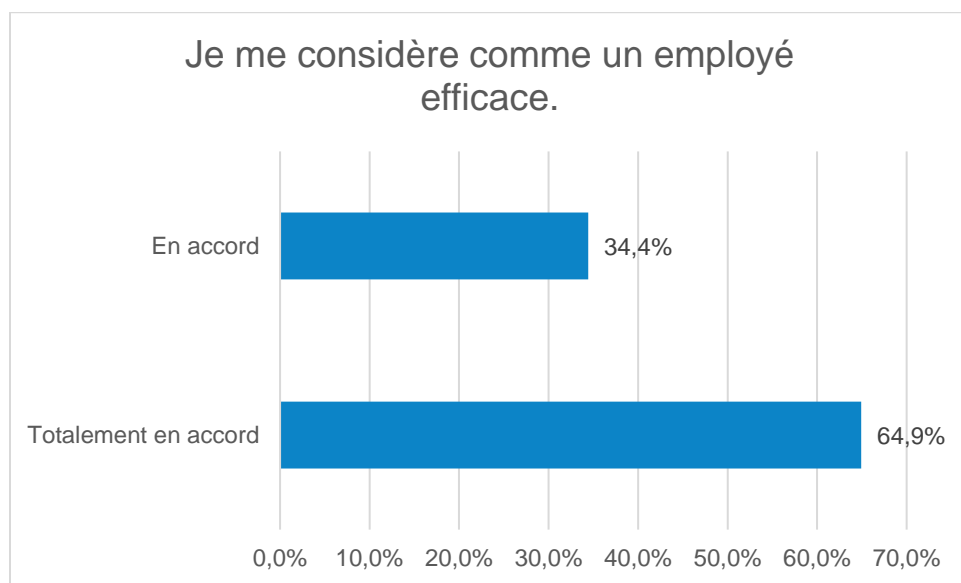
LES FORCES

En grande majorité, soit nettement plus que la moyenne des réponses à l'ensemble des questions, les **employés** affirment être en accord ou totalement en accord avec le fait que :

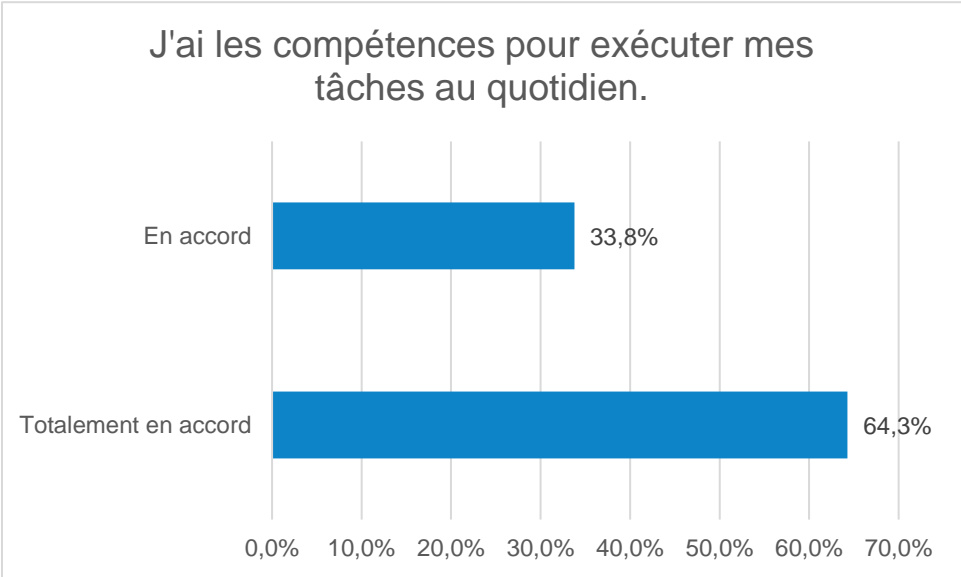
- Ils sont efficaces;
- Ils ont les compétences requises pour effectuer leur travail;
- Leur employeur est satisfait de leur travail.

Sur ces trois questions, l'écart avec la moyenne est fortement positif.

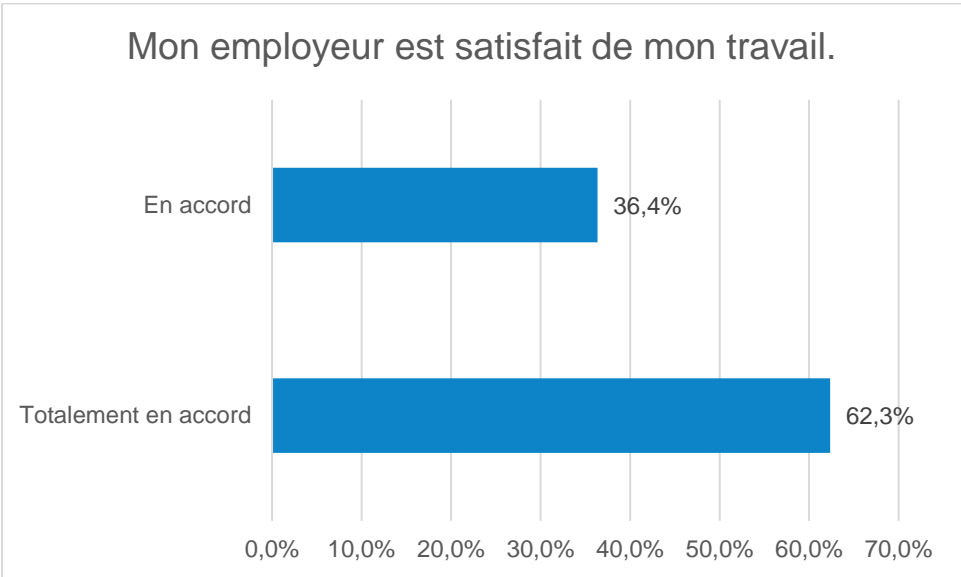
GRAPHIQUE SONDAGE 1 : JE ME CONSIDÈRE COMME UN EMPLOYÉ EFFICACE



GRAPHIQUE SONDRAGE 2 : J'AI LES COMPÉTENCES POUR EXÉCUTER MES TÂCHES AU QUOTIDIEN



GRAPHIQUE SONDRAGE 3 : MON EMPLOYEUR EST SATISFAIT DE MON TRAVAIL

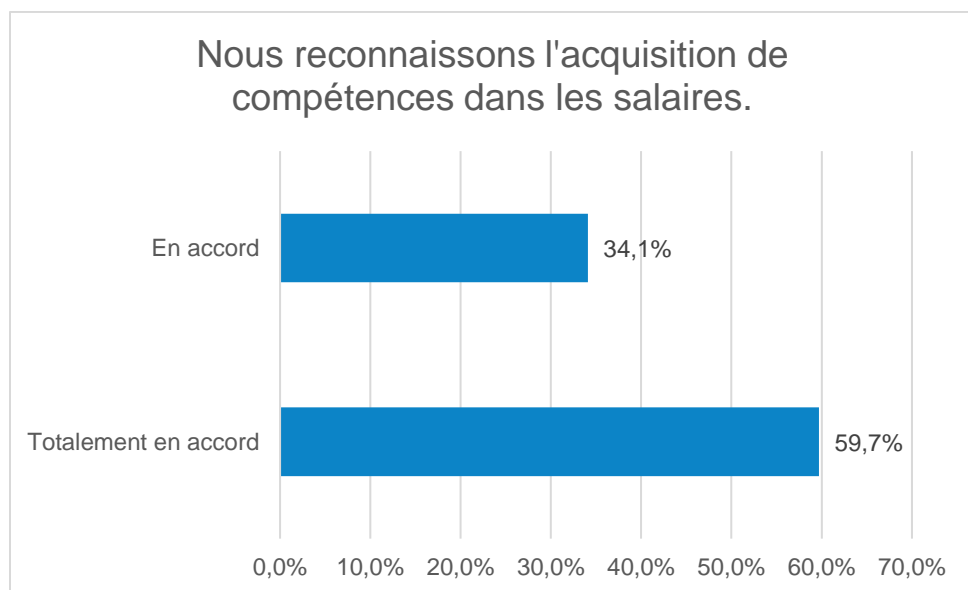


Quant aux **employeurs**, la grande majorité, soit nettement plus que la moyenne des réponses à toutes les questions RH-formation, affirment être en accord ou totalement en accord avec le fait de :

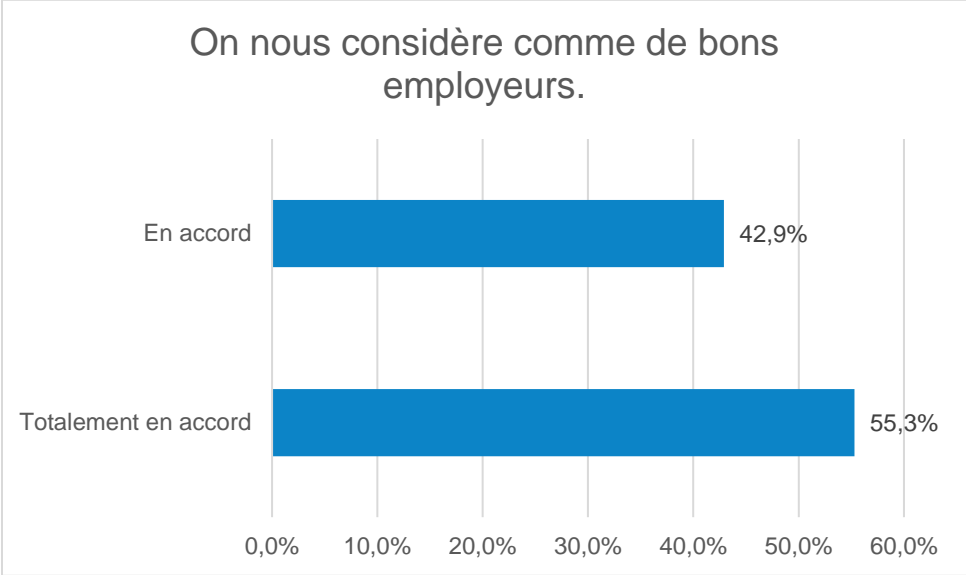
- Reconnaître l'acquisition de compétences dans les salaires;
- Être considérés comme étant de bons employeurs;
- Soutenir la formation de leurs employés.

Cela peut paraître étonnant dans le contexte ambiant, mais les résultats indiquent que le secteur arrive à répondre efficacement à la demande de services avec la main-d'œuvre et les compétences dont il dispose actuellement. De plus, 93,8 % des employeurs affirment que seulement les employés qualifiés peuvent travailler sur des véhicules électriques.

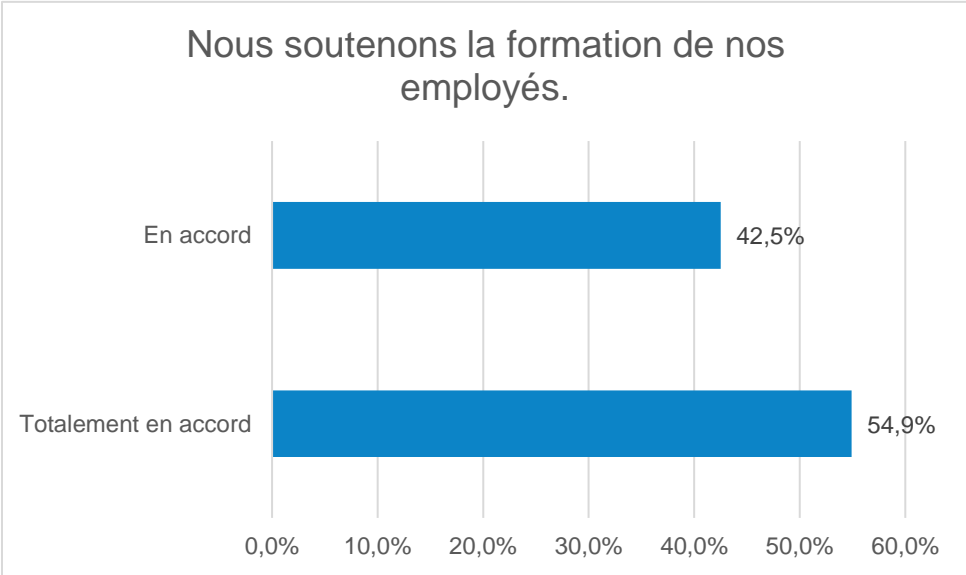
GRAPHIQUE SONDAGE 4 : NOUS RECONNAISSONS L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES DANS LES SALAIRES



GRAPHIQUE SONDRAGE 5 : ON NOUS CONSIDÈRE COMME DE BONS EMPLOYEURS



GRAPHIQUE SONDRAGE 6 : NOUS SOUTENONS LA FORMATION DE NOS EMPLOYÉS



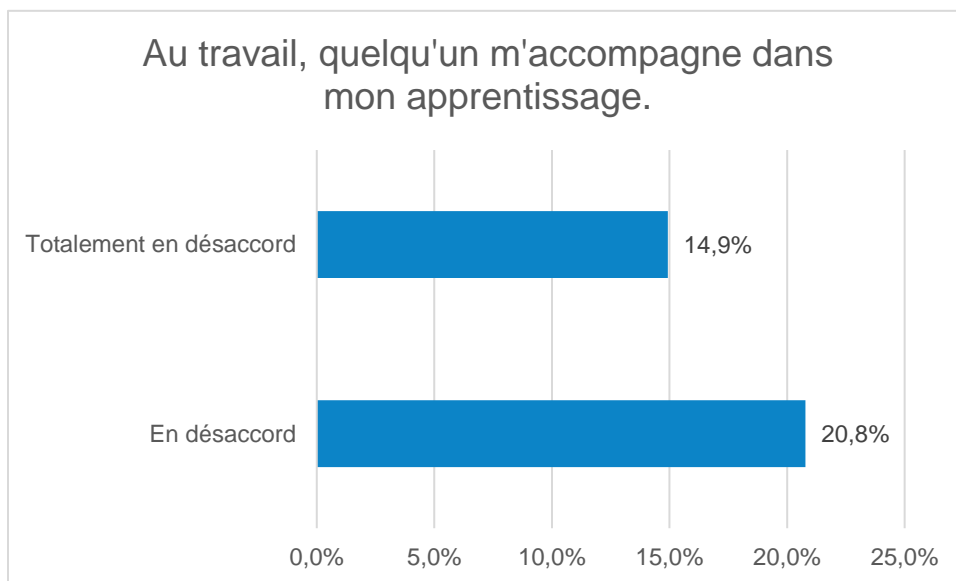
LES FAIBLESSES

Cependant, plusieurs **employés**, soit nettement plus que la moyenne des réponses aux autres questions, affirment **être en désaccord ou totalement en désaccord** avec les affirmations suivantes :

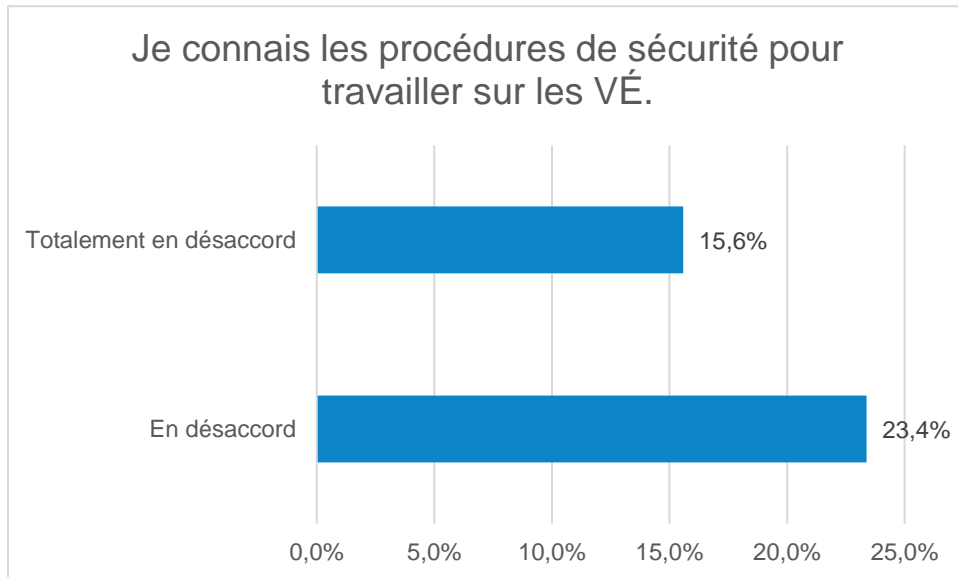
- Au travail, quelqu'un m'accompagne dans mon apprentissage;
- Je connais les procédures de sécurité pour travailler sur les véhicules électriques;
- Je suis satisfait de mes conditions de travail.

Sur ces trois questions, les réponses ne sont pas majoritairement négatives, mais la proportion importante de réponses négatives indique un manque, un problème ou, éventuellement, une action à prioriser.

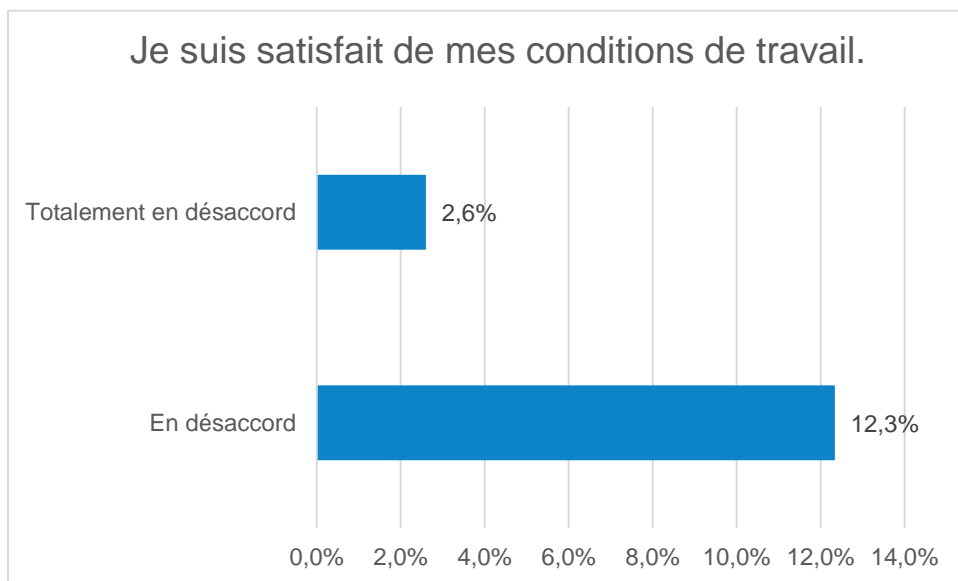
GRAPHIQUE SONDAGE 7 : AU TRAVAIL, QUELQU'UN M'ACCOMPAGNE DANS MON APPRENTISSAGE



GRAPHIQUE SONDAJE 8 : JE CONNAIS LES PROCÉDURES DE SÉCURITÉ POUR TRAVAILLER SUR LES VÉ



GRAPHIQUE SONDAJE 9 : JE SUIS SATISFAIT DE MES CONDITIONS DE TRAVAIL



Dans le cas des faiblesses, il est important de noter qu'il n'y a pas une majorité de répondants qui sont en désaccord ou totalement en désaccord avec l'affirmation. Ici, ce qui est considérable, c'est la variance,



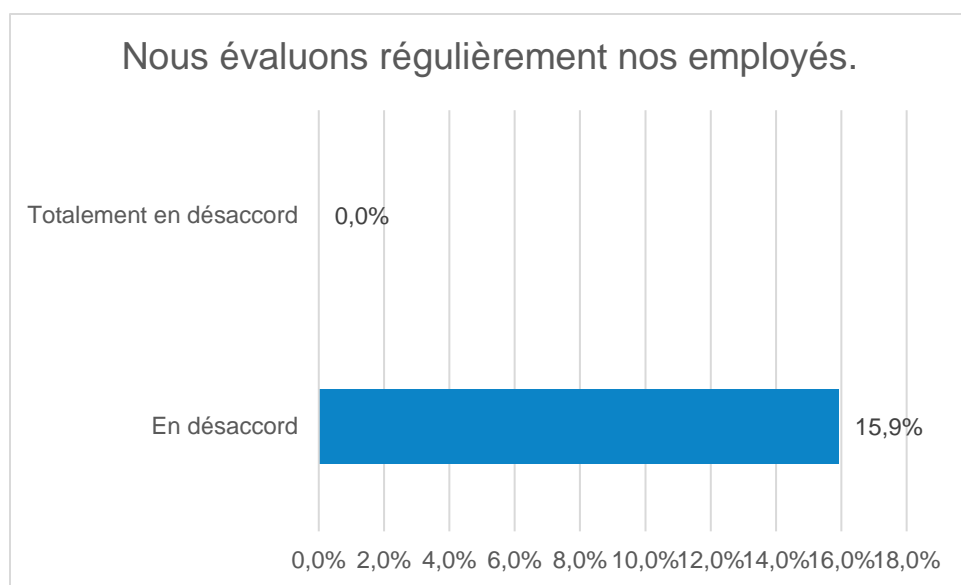
soit l'écart négatif avec la moyenne de toutes les réponses. Plus cet écart est grand, plus il est révélateur d'une situation à améliorer.

De même, plusieurs **employeurs** disent être en désaccord ou totalement en désaccord avec les affirmations suivantes :

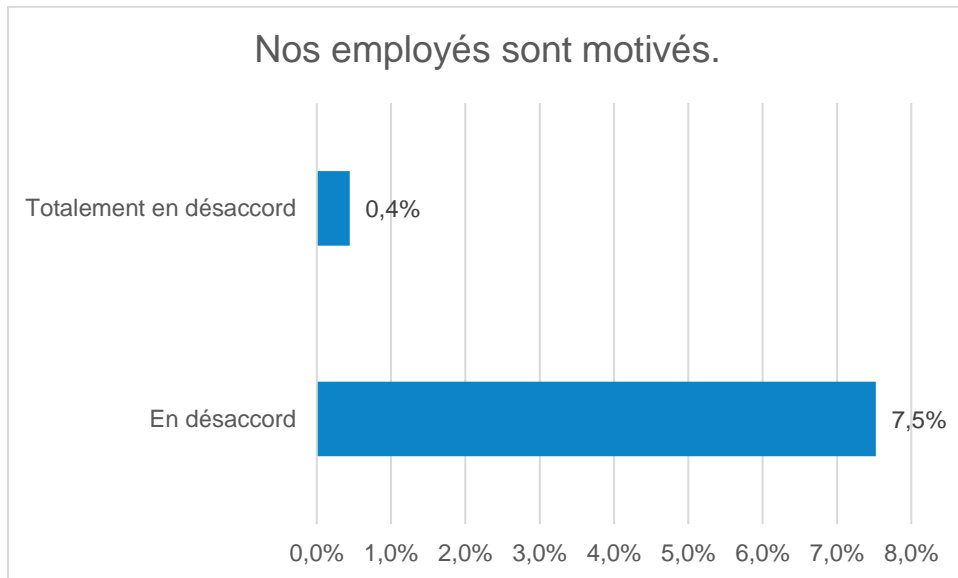
- Nous évaluons régulièrement nos employés;
- Nos employés sont motivés.

Il faut noter qu'une majorité d'employeurs évaluent leurs employés, mais le fait que 15,9 % d'entre eux ne le font pas indique qu'il y a une problématique et un travail à faire à ce sujet.

GRAPHIQUE SONDAGE 10 : NOUS ÉVALUONS RÉGULIÈREMENT NOS EMPLOYÉS



GRAPHIQUE SONDAGE 11 : NOS EMPLOYÉS SONT MOTIVÉS



Les résultats du sondage confirment les conclusions des consultations dans le sens où l'industrie des services automobiles tire le maximum du bassin actuel de main-d'œuvre et de compétences. Toutefois, l'équilibre entre l'offre et la demande est fragile. Considérant l'ampleur et la rapidité des changements à venir, les services automobiles auront de grands défis à relever dans un proche avenir, notamment pour répondre à la demande de compétences en véhicules électriques.



ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS

Les grands défis que l'industrie des services automobiles aura à relever en matière de main-d'œuvre découlent directement des facteurs de transformation qui ont été décrits au chapitre précédent, soit :

- > L'évolution démographique;
- > Le véhicule électrique;
- > La croissance du marché;
- > La prolifération des nouveaux systèmes électroniques, ainsi que;
- > La transformation des modèles d'affaires.

Ces tendances ne sont pas nouvelles. La démarche d'analyse nous avait permis de les identifier voire d'en mesurer l'évolution dans les dix dernières années.

Une série d'entrevues et de groupes de discussion auprès des acteurs de l'industrie ainsi qu'un sondage auprès des employeurs et des employés auront, quant à eux, permis d'identifier les principaux enjeux de main-d'œuvre et d'en améliorer la compréhension. Au terme de la démarche de diagnostic, ce chapitre est articulé autour des principaux enjeux de main-d'œuvre auxquels feront face les services automobiles dans les cinq prochaines années :

- > Le manque de mécaniciens qualifiés;
- > Les compétences requises pour travailler sur les véhicules électriques;
- > La mise à jour des compétences des travailleurs;
- > La gestion des ressources humaines.



LE MANQUE DE MÉCANICIENS QUALIFIÉS

Certes, la rareté de main-d'œuvre affecte toutes les professions et tous les employeurs des services automobiles, mais compte tenu du nombre de mécaniciens à l'emploi et de l'importance de leur rôle au sein de l'industrie, le manque de mécaniciens qualifiés est un enjeu majeur.

Toutes choses étant égales par ailleurs, le scénario prévisionnel le plus probable est le suivant :

- Selon les statistiques, en 2021, on compte 28 270 mécaniciens dans les services automobiles et 39 415 au total pour l'ensemble des industries.
- Pour la même année, on affiche 2 325 postes vacants.
- Si on applique un taux de roulement de 10 % par année⁴¹, pour maintenir le nombre de mécaniciens (dans tous les secteurs) au niveau actuel, on aurait besoin de 6 267 nouveaux mécaniciens à l'an 1.
- Pourtant, en 2021, il y a eu 1 446 diplômés au DEP en mécanique.
- En estimant ce nombre à 200 %, soit à 2 892 mécaniciens qui entrent en apprentissage sans DEP, il y aurait un maximum de 4 338 nouveaux mécaniciens par année⁴².
- Ce nombre entraîne un déficit de 1 929 mécaniciens à l'an 1.
- En supposant que la demande se maintienne, le déficit risque de s'accroître de manière cumulative comme le montre le tableau suivant.

TABLEAU 25 : PRÉVISIONS DU MANQUE DE MÉCANICIENS SUR CINQ ANS⁴³
(N)

Manque de mécaniciens (-N)	1 929	3 858	5 787	7 716	9 645

⁴¹ Note : estimation conservatrice incluant les départs à la retraite, les changements de poste ou de carrière ou toute autre cause apparentée.

⁴² Note : encore une fois, il s'agit d'une estimation. Suivre les entrées sans diplôme demanderait des heures de recherche nettement plus importantes que celles dont nous disposons dans le cadre du mandat de diagnostic.

⁴³ Toutes industries.



Ce scénario pose des balises qui pourraient être développées en incluant par exemple le nombre d'apprentis qui quittent la profession dans la première année. Il est déjà utile dans la mesure où il confirme l'impact de tendances majeures, soit une diminution des inscriptions dans les programmes de formation destinés aux services automobiles, une demande d'emploi stable et les nombreux départs à la retraite.

Pour pallier le manque anticipé de mécaniciens qualifiés, le secteur des services automobiles devrait viser à :

- > Augmenter le nombre d'inscriptions dans le programme de DEP;
- > Faciliter l'intégration de travailleurs étrangers;
- > Favoriser la rétention des apprentis au travail.

Chacun de ces objectifs pourrait faire l'objet d'un chantier. Or, ces chantiers vont bien au-delà du mandat du CSMO-Auto. Dans le contexte de la loi qui encadre l'action des partenaires du marché du travail, le comité sectoriel a tout de même le rôle de documenter et de partager les enjeux de main-d'œuvre à ses partenaires que sont les établissements d'enseignement, les organismes, les syndicats et les employeurs qui œuvrent dans son secteur.

Dans le cadre du diagnostic, il nous importe de formaliser les enjeux et les recommandations en laissant au comité sectoriel le soin d'établir un plan qui détermine les actions et les rôles des partenaires.

Il existe des moyens pratiques pour alimenter le bassin de postulants au programme de DEP. Les recommandations ci-après proviennent directement du milieu. Certaines d'entre elles s'appliquent aussi aux personnes qui entrent directement en mode apprentissage, sans passer par le DEP. Au-delà des concepts comme la valorisation de la profession, il sera important de favoriser la mise en place, l'organisation ou le développement de :

- > **Les visites d'entreprises** : Celles-ci devraient être organisées pour que les candidats, élèves ou potentiels apprentis se familiarisent avec l'environnement de travail d'un mécanicien : les voitures, les équipements, les tâches, les équipes, etc. Il s'agit d'un excellent moyen de susciter l'intérêt de ceux qui ont des habiletés manuelles.
- > **L'alternance travail-étude** : L'alternance travail-étude exige un solide engagement des établissements d'enseignement et des entreprises tant pour ajuster le curriculum que pour organiser les horaires et les stages. Quand les conditions favorables sont réunies, cela

représente un moyen très efficace pour attirer et retenir les jeunes dans les DEP. C'est aussi la meilleure façon d'intégrer la théorie à la pratique.

- > **Les inscriptions en continu** : La mobilité des dates d'inscription facilite grandement l'accès aux programmes de formation professionnelle. Cette procédure permet aux établissements d'enseignement d'atteindre plus fréquemment le nombre d'inscriptions requis pour démarrer des cohortes. En matière de résultats, les inscriptions en continu optimisent l'utilisation de la capacité de formation des établissements d'enseignement et augmentent le nombre d'élèves en formation.
- > **L'élimination de l'obligation d'acquérir un coffre à outils** : Le prix du coffre à outils et l'obligation d'en acquérir constituent des barrières qui freinent l'entrée à la profession de mécaniciens. Il existe pourtant des solutions pour éviter cette obligation. Il serait important que l'industrie se penche sur la question.

Pour compenser l'attrition des bassins de main-d'œuvre, plusieurs employeurs ont commencé à recourir aux travailleurs étrangers. Pour faciliter leur intégration, il y aurait certainement lieu de :

- > **Produire des capsules vidéo** : Sans être une solution miracle, la capsule vidéo est un mode de formation pratique qui fournit de l'information pertinente, qui est simple d'utilisation et qui est facilement accessible. On peut l'utiliser pour différents sujets d'apprentissage, en soutien aux employeurs qui encadrent la formation des travailleurs. Dans la mesure où le travail de mécanicien est manuel, la capsule ne remplace pas le coach ou l'accompagnateur. La capsule vidéo fait partie d'un ensemble de moyens favorisant la formation des travailleurs.
- > **Bonifier les outils de francisation** : Pour les travailleurs étrangers, la maîtrise de la langue française est essentielle. Son apprentissage peut se faire progressivement et **s'intégrer à l'acquisition des compétences** requises pour l'exécution des tâches. Certains centres de formation professionnelle préparent leurs modules à l'aide de cette approche. Il est possible de s'en inspirer et la pratique peut être étendue.

Pour favoriser la rétention, il existe des pratiques gagnantes que tous les employeurs auraient intérêt à appliquer.

- > **La marque employeur** : Offrir de bonnes conditions de travail, faire preuve de souplesse dans les horaires et tenir compte des attentes des jeunes employés en matière de conciliation travail-



famille sont des gestes qui contribuent à devenir un bon employeur. Ils constituent des leviers de rétention et d'attraction majeurs. Le sondage nous révèle qu'une grande partie des employeurs développe cette approche.

- > **Les plans de développement** : Encadrer et reconnaître la progression des employés dans leur parcours professionnel est un facteur clé de rétention. Pour les jeunes employés, cela est très important. Les employeurs qui gèrent efficacement le perfectionnement de leurs employés ont un avantage certain sur les autres. Cette pratique intègre des processus d'évaluation et elle exerce des impacts positifs sur la productivité au travail et sur les bénéfices des entreprises.
- > **L'organisation du travail** : Savoir organiser le travail en fonction des commandes, de la disponibilité et des compétences des travailleurs est une aptitude de gestion essentielle dans un domaine où la capacité de production et le temps sont limités. Il existe des logiciels qui facilitent grandement ce travail, et il y a certainement lieu de développer des formations à cet égard.

Plusieurs des recommandations formulées dans cette section sont applicables à toutes les professions du secteur.



LES COMPÉTENCES EN VE

Si l'objectif d'avoir 30 % de véhicules électriques dans le parc automobile d'ici 2030 est atteint, on passerait de 150 000 à plus de 2,1 millions de VE en circulation.

- > En matière de main-d'œuvre, il faudrait logiquement qu'au moins 30 % des mécaniciens soient qualifiés pour travailler sur des véhicules électriques.
- > D'ici 2030, on devrait donc s'assurer d'avoir formé 8 481 mécaniciens, à une cadence moyenne de 1 212 mécaniciens par année pendant sept ans.
- > De plus, il faudrait intégrer aux référentiels de compétences des quatre autres professions à l'étude des compétences en VE liées à leurs fonctions et à leurs tâches respectives. Ici, on vise les carrossiers, les conseillers en vente d'automobiles, les commis aux pièces ainsi que les conseillers techniques en automobile.
- > Quant aux mécaniciens de véhicules lourds ou de véhicules récréatifs, la pression de l'électrification sera plus forte dans cinq à dix ans.

À moyen terme, les véhicules électriques occuperont une part importante des services automobiles. Pour que les travailleurs soient qualifiés en VE, il est impératif de leur fournir une formation adéquate et de s'attaquer en priorité à :

- > **La révision du DEP :** Le DEP en mécanique date de 2005. La révision du programme est presque complétée, mais sa mise en œuvre n'est pas prévue avant 2025. Les finissants des dernières années n'ont donc pas reçu de formation suffisante en VE. De manière générale, dans un secteur où l'innovation est constante, il faut accélérer la révision des programmes et s'assurer d'offrir des formations à jour.
- > **Les formations d'appoint en VÉ :** Que ce soient des AEP, des ASP ou d'autres certifications, le rythme de diffusion de ces formations devrait suivre la croissance de la part des VE dans le parc automobile. Il y aura évidemment un décalage, mais l'industrie ne peut attendre cinq ans avant d'accélérer la qualification des mécaniciens.



LA MISE À JOUR DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS

L'innovation est sans fin dans le secteur automobile. Les composantes et les systèmes ne cessent d'évoluer. La gamme de produits est étendue. De nombreux fabricants se disputent un marché très compétitif. Les clients sont exigeants en matière de qualité, de performance, de design, de maniabilité et de durabilité. Bref, vu la haute technicité des automobiles ainsi que la diversité des produits et des pièces, le travail des mécaniciens devient de plus en plus complexe.

Il est désormais impossible de travailler en vase clos et de faire abstraction des avancées technologiques. Il faut comprendre la chaîne d'approvisionnement et savoir utiliser les outils de diagnostic, en plus d'être à l'aise avec l'informatique. Il est également essentiel de pouvoir résoudre les problèmes et surtout, de bien communiquer avec le client et d'effectuer les travaux avec soin dans des délais raisonnables. C'est beaucoup demandé. Pour suivre l'évolution de la demande de services, le mécanicien de demain devra se mettre à jour régulièrement. Le même constat s'applique aux carrossiers et, dans une certaine mesure, aux cinq professions à l'étude. Les employés des services automobiles forment une chaîne qui, sans cohérence, deviendrait dysfonctionnelle.

En ce sens, pour répondre à l'évolution des besoins de compétences, certains leviers deviennent incontournables, dont les suivants :

- > **La formation continue** : Avec l'accélération des changements technologiques, la formation des travailleurs tout au long de leur carrière est devenue incontournable. Pourtant, c'est le maillon faible de l'écosystème de formation. Les concessionnaires sont mieux outillés pour former leur personnel parce qu'ils bénéficient des programmes et de l'encadrement des fabricants. Les ateliers n'ont pas accès aux économies d'échelle que réalisent les réseaux mondiaux dont disposent les concessionnaires.

Compte tenu de leur taille et de leur statut d'indépendants, il est nettement plus ardu pour les ateliers d'organiser et d'encadrer la formation aux employés. La priorité est de livrer les commandes. Dans le contexte où il manque déjà de personnel, il devient de plus en plus difficile pour les petits employeurs de libérer des employés aux fins de formation. Dans ce cas, il faudra miser davantage sur la collaboration avec les partenaires de l'écosystème.

Contrairement à certaines idées qui persistent, les employeurs comprennent très bien la nécessité et le bénéfice de former leurs employés. Le sondage le confirme. Surtout, ils sont ouverts à toute solution qui leur permettrait d'offrir des formations pertinentes, pourvu qu'elles soient efficaces.



Dans la mesure où les tâches des mécaniciens sont en grande partie manuelles, l'apprentissage de nouvelles compétences nécessite davantage qu'un simple transfert d'information. Ainsi, les meilleures formations sont celles qui sont supervisées par un accompagnateur ou un mentor.

Pour les services automobiles, la formation continue représente un immense chantier. Le comité sectoriel devrait aborder ce chantier avec l'intention de mobiliser tous les partenaires.

- > **Des programmes de mentorat :** Parallèlement à la formation continue, il serait opportun de recourir aux programmes qui soutiennent le mentorat. C'est une stratégie qui a fait ses preuves.
- > **L'organisation du travail :** Intégrer la formation au travail des employés exige un effort de gestion supplémentaire. L'organisation du travail est une compétence à développer auprès des employeurs.



LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Pour réussir dans les services automobiles, il est capital de bien gérer les commandes. Au quotidien, cela permet d'établir des échéanciers réalistes et d'organiser le travail de manière optimale, en fonction des ressources disponibles. Certains gestionnaires le font instinctivement, d'autres gagneraient à l'apprendre. La gestion des commandes est une expertise essentielle dans ce secteur.

Par ailleurs, face à la rareté de main-d'œuvre, au plafonnement des bassins de main-d'œuvre ainsi qu'à la diminution des inscriptions dans les programmes de formation professionnelle destinés à l'automobile, les employeurs doivent développer des stratégies d'attraction et de rétention des employés. Le processus de recrutement est beaucoup plus difficile qu'il ne l'était il y a à peine cinq ans. À cet égard, **la marque employeur** est maintenant à privilégier. Être un bon employeur garantit de meilleurs résultats en matière d'attraction et de rétention.

Or, être un bon employeur est une expertise en soi. Démontrer une flexibilité sur les horaires, maintenir un bon climat de travail, soutenir la formation, offrir des conditions de travail avantageuses, écouter ses employés et reconnaître la qualité de leur travail sont des pratiques gagnantes. Mais encore faut-il savoir les mettre en pratique.

Un bon mécanicien ne deviendra pas nécessairement un bon patron. Les compétences en gestion peuvent être acquises, et il y a certainement un besoin de soutien à **la formation en gestion** dans cette industrie.



CONCLUSION

La progression des activités dans les services montre que l'industrie réussit à répondre à la demande du marché malgré la rareté de main-d'œuvre et le manque de compétences spécialisées. Les employeurs et les employés s'adaptent à la dynamique d'un marché qui change rapidement. Le portrait est donc loin d'être négatif, ce qui ne veut pas dire que tout est parfait. Une main-d'œuvre qualifiée est essentielle à la croissance de l'industrie. Toutefois, les employeurs connaissent des difficultés de recrutement de plus en plus grandes, malgré un certain rattrapage salarial. L'explosion des postes vacants le confirme.

Comme toutes les industries, les services automobiles sont confrontés au plafonnement (voire à l'attrition dans certaines régions) des bassins de main-d'œuvre. La démographie et l'évolution du marché de l'emploi en constituent les principales causes. Par ailleurs, les inscriptions à la formation professionnelle diminuent. Le nombre de diplômés s'avère insuffisant, tout comme le nombre de personnes qui intègrent le domaine avec uniquement de l'expérience. Le manque de mécaniciens s'accroîtra et deviendra l'enjeu principal.

Aussi, les véhicules électriques affecteront fortement les besoins de compétences dans un proche avenir. C'est le deuxième enjeu majeur en matière de main-d'œuvre. Comment former les travailleurs pour répondre à ces besoins? L'industrie doit trouver les moyens d'y parvenir. Dans le contexte, le comité sectoriel aura avantage à déterminer son positionnement et à préciser son rôle dans l'écosystème.

Selon la loi, la première obligation du comité sectoriel est d'informer le gouvernement de l'évolution des besoins de main-d'œuvre de son industrie. La seconde obligation est de faire des recommandations pour répondre à ces besoins. Le diagnostic permet au comité sectoriel de remplir ces obligations. Pour aller plus loin dans l'action, il est important de rappeler que le comité sectoriel est un organisme à vocation partenariale. Bien entendu, le comité sectoriel a accès à du financement par l'entremise des programmes de développement de la main-d'œuvre de la CPMT, mais il ne dispose pas de tous les leviers en matière de formation. **Sa responsabilité se situe davantage au niveau de la concertation et de la planification.**

En ce sens, ce diagnostic établit des fondements objectifs pour justifier des actions. C'est au comité sectoriel, en concertation avec ses partenaires, de prioriser les actions puis de déterminer des moyens ainsi que des responsables pour les mettre en œuvre. Nul doute qu'il y a beaucoup de travail à faire pour répondre à l'évolution des besoins de compétences de l'industrie des services automobiles et qu'il y a urgence d'agir. Souhaitons que le comité sectoriel puisse mobiliser les acteurs dans des actions concertées pour répondre aux défis de main-d'œuvre auxquels fait face l'industrie.





ANNEXE 1 : LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES

TABLEAU 1 : DÉFINITION DES SOUS-SECTEURS	8
TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	9
TABLEAU 3 : CATÉGORIE D'EFFECTIF	10
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DES SERVICES AUTOMOBILES PAR RÉGION ADMINISTRATIVE.....	12
TABLEAU 5 : ÉVOLUTION DU PIB PAR SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	13
TABLEAU 6 : PÔLES D'ACTIVITÉ.....	14
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DU TRAVAIL DANS LES ATELIERS DE MÉCANIQUE	15
TABLEAU 8 : ÉVOLUTION DE L'IMMATRICULATION DES VÉHICULES NEUFS PAR TYPE DE CARBURANT	17
TABLEAU 9 : ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DES VÉHICULES EN CIRCULATION	18
TABLEAU 10 : ÉVOLUTION DU PRIX MOYEN DES VÉHICULES NEUFS	19
TABLEAU 11 : CONDITIONS D'ADOPTION	23
TABLEAU 12 : ÉVOLUTION DES EMPLOIS PAR SOUS-SECTEUR.....	24
TABLEAU 13 : EMPLOYÉS PAR PROFESSION ET PAR SOUS-SECTEUR	26
TABLEAU 14 : PROPORTION DE FEMMES DANS LES PROFESSIONS À L'ÉTUDE	28
TABLEAU 15 : ÉVOLUTION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI AU QUÉBEC.....	29
TABLEAU 16 : ÉVOLUTION DES SALAIRES MOYENS.....	30
TABLEAU 17 : ÉVOLUTION DE LA POPULATION PAR SEGMENT D'ÂGE	31
TABLEAU 18 : POPULATION PAR RÉGION	32
TABLEAU 19 : PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN SERVICES AUTOMOBILES	34
TABLEAU 20 : TAUX DE DIPLOMATION.....	60
TABLEAU 21 : COMPARAISON DES INSCRIPTIONS DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES SERVICES AUTOMOBILES.....	61
TABLEAU 22 : ÉVOLUTION DU PIB PAR SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	65



TABLEAU 23 : ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DES VÉHICULES EN CIRCULATION	67
TABLEAU 24 : QUESTIONS RH-FORMATION	76
GRAPHIQUE SONDAJE 1 : Je me considère comme un employé efficace	77
GRAPHIQUE SONDAJE 2 : J'ai les compétences pour exécuter mes tâches au quotidien	78
GRAPHIQUE SONDAJE 3 : Mon employeur est satisfait de mon travail	78
GRAPHIQUE SONDAJE 4 : Nous reconnaissons l'acquisition de compétences dans les salaires	79
GRAPHIQUE SONDAJE 5 : On nous considère comme de bons employeurs	80
GRAPHIQUE SONDAJE 6 : Nous soutenons la formation de nos employés.....	80
GRAPHIQUE SONDAJE 7 : Au travail, quelqu'un m'accompagne dans mon apprentissage	81
GRAPHIQUE SONDAJE 8 : Je connais les procédures de sécurité pour travailler sur les VÉ.....	82
GRAPHIQUE SONDAJE 9 : Je suis satisfait de mes conditions de travail.....	82
GRAPHIQUE SONDAJE 10 : Nous évaluons régulièrement nos employés	83
GRAPHIQUE SONDAJE 11 : Nos employés sont motivés.....	84
TABLEAU 25 : PRÉVISIONS DU MANQUE DE MÉCANICIENS SUR CINQ ANS.....	86



ANNEXE 2 : GLOSSAIRE

Aptitudes	Ensemble des qualités et des dispositions personnelles permettant d'assumer les responsabilités et le rôle du professionnel dans son organisation.
Code CNP	Code chiffré donné aux professions selon la Classification nationale des professions.
Code SCIAN	Code chiffré donné aux secteurs d'activité par Statistique Canada selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
Compétences et tâches spécifiques	Savoirs et habiletés spécialisés nécessaires à l'exécution des tâches dont la maîtrise est exigée par la majorité des employeurs.
Compétences principales	Savoirs, habiletés ou capacités de niveau d'intégration variable, nécessaires à l'exécution des tâches principales.
Exigences	Formation, expérience et qualifications requises par l'employeur pour entrer en poste.
Fonction	Caractéristique du rôle ou de la charge du professionnel dans l'exercice de son métier.
Profession	Occupation déterminée pour laquelle une personne est rétribuée. Ici, le code CNP à 4 chiffres ainsi qu'une brève description lui sont associés.
Services automobiles	Secteur d'activité qui regroupe les grossistes-distributeurs, les concessionnaires et les ateliers de réparation.
Tâches principales	Principales actions exécutées en situation de travail.
TCAC	Taux de croissance annuel composé.



ANNEXE 3 : BIBLIOGRAPHIE

Principales sources consultées.

Auto	<i>Guide de l'auto, 2021.</i> https://www.caaquebec.com/fr/sur-la-route/conseils/outils-et-references/couts-dutilisation-des-vehicules/
Coûts d'utilisation	
Diplomation	MEQ, SNI, DGV, DIS, <i>Indicateurs nationaux ; 2023.</i>
Emploi	https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf StatCan. <i>Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie, 2022.</i>
Emploi par secteur	StatCan. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/230106/dq230106a-fra.pdf?st=_DUCeYyg
Enquête sur la population active	StatCan. <i>Tableau 33-10-0493-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2021.</i>
Entreprises	
Établissements	<i>Tableau sur demande fourni par la DAIMT sur la base du Registre des entreprises au Canada, 2021.</i> <i>Extraction Fichier Beyond 20/20 de DAIMT, 2021.</i>
Formation	<i>Inforoute FPT. 2022.</i> <i>Banque de données des statistiques officielles sur le Québec. 2022.</i>
Gestion RH	<i>Pratiques d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Emploi-Québec, 2012.</i>
Parc automobile	<i>Société de l'assurance automobile du Québec, mise à jour du 25 novembre 2021.</i> StatCan. <i>Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000). 2022.</i>
PIB	<i>Estimations de la population des régions administratives selon l'âge et le sexe, âge médian et âge moyen, Québec, ISQ. 2022.</i>
Population	StatCan. <i>Tableau 20-10-0001-01. Ventes de véhicules automobiles neufs ; analyse DALCORF, 2022.</i>
Prix des véhicules	
Professions	<i>Code national des professions</i>
Recensement 2011	StatCan. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/index-fra.cfm
Recensement 2021	StatCan. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm
Secteur	<i>Portrait du secteur indépendant de la réparation mécanique, AIA, 2022</i>
Sites d'emploi	https://auto-jobs.ca/?gclid=EAlaQobChMI mcbZu_yJ_wIVA_HjBx06bA7jEAAYAiAAEgKFc_D_BwE https://mecanicien.ca/?gclid=EAlaQobChMI mcbZu_yJ_wIVA_HjBx06bA7jEAAYASAAEgLb4PD_BwE www.indeed.com
Travail	StatCan. <i>Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie., 2022.</i> StatCan. <i>Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession. 2022.</i> <i>Nombre de véhicules en circulation selon le type d'utilisation, le type de véhicule et l'âge du véhicule, 2022.</i>
Véhicules en circulation	
Véhicules neufs	StatCan. <i>Tableau 20-10-0021-01. Immatriculations des véhicules automobiles neufs, 2022.</i>

MISSION

La mission du CSMO-Auto est de soutenir le développement des compétences des employeurs et travailleurs de l'industrie des véhicules motorisés.

Nos partenaires



Avec la contribution financière de:



COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE DES
SERVICES AUTOMOBILES
CSMO-AUTO.COM