

# Diagnostic sous-sectoriel Secteur de la carrosserie

Avril 2012



COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE DES  
SERVICES AUTOMOBILES  
[CSMO-AUTO.COM](http://CSMO-AUTO.COM)

## Rapport final

Version sans annexe

Coordination : Johanne Dubé  
Chargée de projet – communication CSMO-Auto

Conception et réalisation : Alexandre Meunier  
Associé, Extract recherche marketing  
  
Sophie Hallée et Émilie D. Gauthier  
Chargées de projet, Extract recherche marketing

Conception graphique : David Jutras  
Duo Énergie Graphique

### Remerciements

#### Aux membres du comité consultatif du CSMO-Auto :

Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ)  
Michel Bourbeau, CCPQ  
Réal Arcand, Fix Auto  
Sylvain Lamer, ProColor  
La CCPQ représente les bannières Carstar, Carrosserie ProColor, Fix Auto, Napa Autopro Collision et Tech-Net et des ateliers non affiliés.

Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ)  
Lise Roy  
Maurice Roy  
La CCAQ représente la bannière CarrXpert.

Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie des services automobiles (CPCPA)  
Roger Goudreau

Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles (CSMO-Auto)  
Danielle Le Chasseur

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)  
André Royer



Merci aussi aux bannières (CarrXpert, Carstar, Carrosserie ProColor, Fix Auto, Napa Autopro Collision, Tech-Net) et aux établissements indépendants qui ont répondu aux questionnaires pour la réalisation de cette étude.

Ce diagnostic a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).



# Table des matières

Avant propos	3
Sommaire exécutif	4
Introduction	7
Le portrait du sous-secteur	15
Le profil des entreprises interrogées	27
Le portrait de la main-d'œuvre dans l'industrie de la carrosserie	31
L'embauche et la rétention	42
Les besoins futurs en termes de main-d'œuvre	52
La formation continue	57
Les grands enjeux du sous-secteur	63
Les recommandations	71

La présente étude a pour but de réaliser un diagnostic sous-sectoriel dans le secteur de la carrosserie au Québec. Pour ce faire, une méthodologie comportant trois volets de recherche complémentaires a été utilisée :

- Une recherche de données secondaires;
- Un volet qualitatif composé de 20 entrevues en profondeur auprès de dirigeants et d'employés;
- Un volet quantitatif composé d'un sondage auprès de 296 dirigeants.

Dans les pages qui suivent, différents termes sont utilisés afin de mettre en contexte les propos. Aux fins de précision, voici le sens que nous donnons à certains de ces termes.

- **Entreprise** : L'entreprise est une unité juridique qui détient un ou plusieurs établissements. Dans la présente étude, le terme « entreprise » fait référence à un établissement spécifique, c'est-à-dire un atelier de carrosserie détenant une adresse civique unique.
- **Entreprise œuvrant dans le secteur de la réparation de carrosserie** : entreprise effectuant la réparation de carrosserie et/ou la peinture de carrosserie sur une base quotidienne. Les entreprises du Québec répondant à ce critère étaient éligibles à participer à l'étude. Elles constituaient donc le cadre d'échantillonnage.
- **Bannière** : entreprise affiliée à une bannière (franchise) ou point de service d'une bannière corporative évoluant dans le secteur de la réparation de carrosserie.
- **Indépendant** : entreprise non affiliée à une bannière évoluant dans le secteur de la réparation de carrosserie.
- **Employés spécialisés** : employés dont les tâches sont directement reliées à la réparation de carrosserie. Les employés spécialisés comprennent les réparateurs de carrosserie, les peintres et les employés multitâches. Cette définition correspond à la Classification nationale des professions (CNP) 7322.
  - **Réparateurs de carrosserie** : employés œuvrant dans le débosselage (débosseleurs) et les autres réparations de carrosserie.
  - **Peintres** : employés responsables de la peinture des carrosseries.
  - **Employés multitâches** : employés dont les tâches touchent à la fois la réparation de carrosserie et la peinture de carrosserie.

Prendre note que l'utilisation du masculin dans ce document n'a que pour unique but d'alléger le texte et désigne autant les femmes que les hommes.

# 1

## Sommaire exécutif

### Le portrait de la main-d'œuvre

- Le marché est **principalement composé d'entreprises de petite taille** (moins de 5 employés : 68 %).
- Le **nombre d'employés spécialisés moyen** (réparateurs de carrosserie [débosselers], peintres et employés multitâches) **par entreprise est de 3,6**.
- L'industrie emploie approximativement **6 644 travailleurs spécialisés** dont 31 % sont des réparateurs de carrosserie, 17 % des peintres et 51 % des employés multitâches.
- La répartition des employés selon l'âge révèle que **la majorité des travailleurs est âgée de 36 ans et plus**, cette proportion est particulièrement élevée auprès des employés multitâches (75 %) et des réparateurs de carrosserie (78 %).
- Pour la majorité des entreprises, le salaire moyen offert aux réparateurs de carrosserie et aux peintres se situe entre **17 \$ et 24 \$ de l'heure**.

### La rétention et l'embauche de la main-d'œuvre

- Les mouvements de personnel sont limités. 32 % des entreprises ont connu le départ volontaire d'au moins un de leur employé dans les trois dernières années.
- Le **changement de secteur d'activité** est la **principale raison justifiant les départs volontaires** des trois dernières années (42 %) suivi d'un changement d'employeur dans l'industrie de la carrosserie (30 %).
- La main-d'œuvre spécialisée active dans l'industrie est **passionnée par le domaine automobile**. **Les conditions de travail difficiles** et les **salaires plus faibles** que ceux offerts dans d'autres secteurs d'activités que le secteur de l'automobile sont des freins à la rétention de la main d'œuvre.
- Les entreprises misent sur l'environnement de travail pour retenir leurs employés. Par exemple, certains employeurs vont équiper leur garage d'outils à la fine pointe de la technologie afin d'offrir un milieu de travail intéressant et stimulant pour leurs employés.
- **Le recrutement de main-d'œuvre spécialisée est un défi dans l'industrie**. 80 % des entreprises ayant embauché dans les trois dernières années ont connu des difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée.
- **L'expérience professionnelle** des candidats est **le critère de recrutement le plus important** pour une forte majorité des entreprises (81 %).
- **Le niveau de compétences (par exemple : débosselage sans peinture, la réparation de pare-brise, le soudage de l'aluminium, les freins ABS et les véhicules hybrides) des nouveaux employés embauchés est à améliorer**.

## Les besoins futurs en terme de main d'œuvre

- **45 % des entreprises envisagent embaucher** de la main-d'œuvre spécialisée au cours des 5 prochaines années.
- Cette proportion atteint **61 % auprès des bannières** et 36 % auprès des indépendants.
- Le poste de **réparateur de carrosserie** est selon les prévisions, **le poste qui sera le plus en demande** suivi du poste multitâches et finalement du poste de peintre.
- Les **projections** permettent d'estimer les embauches à **787 réparateurs de carrosserie, 427 peintres** et **583 employés multitâches** sur un horizon de 5 ans **pour un total de 1 797 emplois**.

## La formation continue

- **47 % des entreprises ont offert de la formation continue** à au moins un employé spécialisé au cours de la dernière année.
- **43 % des employés spécialisés ont suivi de la formation au cours de la dernière année.**
- Les **fournisseurs d'équipements et de produits** ainsi que les **formateurs spécialisés externes** sont les principaux formateurs.
- **Il n'existe pas de frein majeur à suivre de la formation continue.**
- **La formation continue est surtout présente dans les bannières.**

## Les grands enjeux

- **Assurer la rentabilité** de son entreprise est un des enjeux prioritaires selon les dirigeants.
- **La relation avec les assureurs est un enjeu primordial pour les dirigeants.**
  - Le phénomène de **réfèrement (dirigisme) des assureurs** préoccupe fortement les carrossiers indépendants.
  - Les carrossiers associés à des bannières observent un **rapport de force inégal en faveur des assureurs** (principalement au niveau du taux horaire établi).
- **Recruter de la main-d'œuvre qualifiée**
  - On dénote un **manque de relève** en raison d'un salaire offert aux employés du secteur par rapport à d'autres secteurs d'activités (autres secteurs que celui de l'automobile).
- **Former de nouveaux diplômés en fonction des réalités du marché**
  - L'**aspect pratique** du métier de carrossier n'est pas assez mis de l'avant comparativement au volet théorique et l'**équipement utilisé** pour enseigner le métier de carrossier dans les écoles est **non-représentatif** de ce qui se retrouve dans la plupart des garages.
- **Retenir les nouveaux diplômés dans l'industrie**
  - La **rétenion des nouveaux diplômés** dans le secteur de la carrosserie est **très faible**, et ce, principalement en raison du salaire offert et des coûts liés à l'achat d'un coffre d'outils.
- **S'adapter aux nouvelles technologies**
  - Les dirigeants doivent s'adapter aux nouvelles technologies (peinture à l'eau, véhicules hybrides/électriques, nouveaux matériaux, etc.), mais ne semblent pas s'en inquiéter.

## Les recommandations

- Les résultats du diagnostic permettent de formuler 6 grandes recommandations. Par ailleurs, les résultats fournissent d'autres pistes qui permettront sans aucun doute de mettre de l'avant d'autres actions.
- **Les principales recommandations sont les suivantes :**
  - Adapter la formation initiale afin de mieux préparer les nouveaux diplômés au marché du travail;
  - Contribuer à la bonification des conditions d'emploi offertes aux employés;
  - Assurer la relève;
  - Supporter les entreprises dans la rétention de leur personnel;
  - Supporter les entreprises dans l'embauche;
  - Mise en place de programmes de formation pour employés et dirigeants.
    - Les compétences que les entreprises souhaitent développer auprès de leur main-d'œuvre concernent principalement le soudage des aciers et nouveaux métaux (51 %), la peinture (51 %), la colorimétrie (48 %), l'application des nouvelles techniques et nouveaux produits de peinture (47 %) et le soudage de l'aluminium (46 %).
    - Pour les dirigeants, des formations sur les bonnes pratiques en gestion pourraient permettre de supporter les dirigeants par rapport à l'un de leur principal enjeu identifié qui est la rentabilité de leur entreprise.

### **Mise en contexte**

Le CSMO-Auto a reçu le mandat de son conseil d'administration d'effectuer un diagnostic sous-sectoriel dans le secteur de la carrosserie au Québec. L'objectif de ce diagnostic est d'obtenir un portrait réaliste et actuel du secteur de la carrosserie. L'industrie des services automobiles évolue à une vitesse fulgurante et elle subit de fortes pressions pour répondre rapidement aux changements et aux besoins des consommateurs. Le domaine de la carrosserie n'échappe pas à cette réalité, il est en pleine mutation. Nouvelles normes environnementales, nouvelles techniques de travail, nouvel alliage dans la composition des véhicules et mouvement de main-d'œuvre sont autant de facteurs qui influencent l'avenir de la carrosserie au Québec.

La complexité des tâches liées à la remise en condition d'un véhicule automobile est telle que les carrossiers ont du mal à suivre l'évolution technologique des matériaux utilisés pour construire les véhicules. Il en va non seulement de la qualité du service offert, mais aussi de la sécurité des travailleurs. En effet, selon les matériaux utilisés, les techniques de travail doivent être maîtrisées à la perfection pour ne pas causer davantage de dommage au véhicule et pour éviter les blessures.

Le secteur de la carrosserie, contrairement à celui de la mécanique, n'intervient pas en matière d'entretien et de prévention, mais en matière de restructuration des véhicules, de reconditionnement, de redressement à la suite d'un accident. Les dommages occasionnés à la suite d'une collision sont de petites ou de grandes envergures, mais représentent tous un défi. Le véhicule doit être réparé et remis dans l'état qu'il était avant la collision. Pour réaliser les réparations requises, les carrossiers doivent respecter les normes structurelles des véhicules imposées par les constructeurs et travailler avec des matériaux et des procédés qui requièrent une grande dextérité et habileté.

C'est dans ce contexte que le CSMO-Auto a mandaté Extract recherche marketing pour la réalisation du diagnostic sous-sectoriel.

## **Objectifs**

L'objectif général du mandat est d'effectuer un diagnostic sous-sectoriel dans le secteur de la carrosserie. Ce diagnostic brossera l'état de la situation.

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

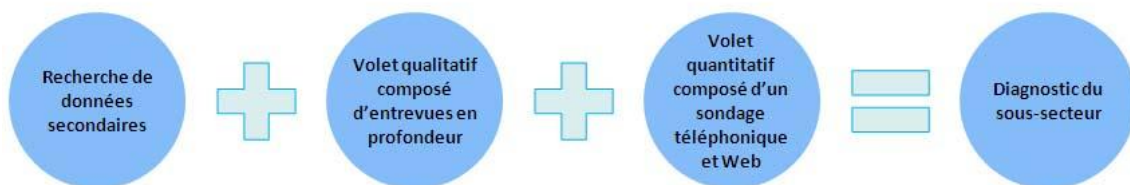
- Dresser le portrait du sous-secteur pour l'ensemble du Québec :
  - Le nombre d'entreprises;
  - Le nombre de travailleurs;
  - Le profil;
  - Les revenus des travailleurs.
  
- Identifier les enjeux auxquels les carrossiers sont et seront confrontés au cours des prochaines années :
  - Identification des différents défis;
  - Importance du défi de la main-d'œuvre par rapport aux autres défis;
  - Facilité à recruter de nouveaux employés;
  - Niveau de satisfaction envers la compétence et l'expertise de la main-d'œuvre disponible.
  
- Identifier les enjeux auxquels les employés du secteur sont et seront confrontés au cours des prochaines années :
  - Identification des différents défis;
  - Importance du défi des connaissances et de l'expertise par rapport aux autres défis.
  
- Identifier des pistes de solutions afin de faire face aux enjeux identifiés.
  
- Quantifier les besoins futurs de main-d'œuvre.

## **Vue d'ensemble de l'approche méthodologique**

La méthodologie préconisée pour la réalisation du diagnostic du sous-secteur de la carrosserie repose sur trois volets de recherche distincts :

1. Une recherche de données secondaires (recherche documentaire) afin d'identifier les articles et autres documents publics traitant du sujet en plus de constituer une liste des entreprises du secteur. Cette recherche a notamment permis de constituer le cadre d'échantillonnage pour la réalisation des deux autres volets.
2. Un volet qualitatif composé d'entrevues téléphoniques en profondeur auprès d'employeurs et d'employés afin d'identifier les enjeux de l'industrie et les pistes de solutions. Cette approche a permis d'entretenir des conversations ouvertes avec de nombreux intervenants et ainsi, d'identifier les enjeux réels de l'industrie.
3. Un volet quantitatif composé d'un sondage téléphonique et d'un sondage web afin d'établir des projections en matière de besoin de main-d'œuvre pour les prochaines années. Cette approche a permis de quantifier avec précision des projections ainsi que l'importance relative des différents enjeux.

#### Approche méthodologique



## **Méthodologie**

Les prochaines pages présentent les différentes étapes de la méthodologie utilisée soit la recherche de données secondaires, les entrevues téléphoniques en profondeur et les sondages web et téléphonique.

## **Recherche de données secondaires**

Les données recueillies selon trois approches dans le cadre du volet de recherche de données secondaires.

Premièrement, des listes d'établissements de carrosserie ont été obtenues de deux partenaires de l'étude, soit :

- la Corporation des carrossiers professionnels Québec (CCPQ) pour les établissements sous bannières (sauf CarrXpert) et des ateliers non affiliés;
- la Corporation des concessionnaires automobiles du Québec (CCAQ) pour les établissements CarrXpert.

Dans un deuxième temps, une liste des établissements québécois classifiés sous la catégorie « Automobile body-repairing & painting » (SIC 753201) a permis d'identifier les entreprises indépendantes du sous-secteur. Cette liste provient de l'entreprise InfoGroups, fournisseur spécialisé dans la gestion de répertoires d'entreprises.

Finalement, différentes sources d'information ont été consultées afin d'identifier l'information pertinente, les principales sources étant Statistique Canada, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), CANSIM, la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les études antérieures réalisées par le CSMO-Auto.

## **Entrevues en profondeur**

### **Population cible**

- Cible 1 : dirigeants d'une entreprise œuvrant dans le secteur de la carrosserie au Québec.
- Cible 2 : employés d'une entreprise œuvrant dans le secteur de la carrosserie au Québec (Débosseleur, peintre, employé multitâches).

### Méthode de collecte

- Entrevues téléphoniques en profondeur.

### Plan d'échantillonnage

- Cible 1 : 12 dirigeants;
- Cible 2 : 8 employés.

### Recrutement et prise de rendez-vous

- Le recrutement a été réalisé par Extract recherche marketing de façon personnalisée à partir de la liste élaborée lors du premier volet.
- Afin de s'assurer d'une collaboration des employés participants potentiels, un dédommagement financier a été remis à chaque employé. Les dirigeants ont contribué à l'étude sans cachet de participation.

### Guides d'entrevues

- Les guides d'entrevues ont été rédigés par Extract recherche marketing en collaboration avec le CSMO-Auto et ses partenaires.
- La durée moyenne des entrevues avec les dirigeants était d'approximativement de 30 minutes alors que la durée moyenne des entrevues avec les employés était de 25 minutes.
- Les entrevues ont été réalisées par l'équipe d'Extract recherche marketing entre le 5 mars et le 4 avril 2012.

### Éligibilité

- Critères d'éligibilité pour les dirigeants :
  - Oeuvrer dans le domaine de la carrosserie;
  - Être propriétaire ou responsable de l'embauche et de la gestion du personnel dans l'entreprise;
  - La réparation de carrosserie (incluant la peinture) devait être l'une des principales activités de l'entreprise, c'est-à-dire réalisée sur une base quotidienne;
  - Bonne répartition des répondants selon la taille de l'entreprise, la région et le type (bannière versus indépendant).
- Critères d'éligibilité pour les employés :

- Travailler pour une entreprise localisée au Québec œuvrant dans le secteur de la carrosserie.
- Bonne répartition des répondants selon les cartes de compétence de l'employé (apprenti versus compagnon), le poste occupé (débosselleur versus peintre) et le type (bannière versus indépendants).

## Sondages (téléphonique et web)

### Population cible

- Dirigeants d'un atelier de carrosserie au Québec.

### Méthode de collecte

- Carrossiers faisant partie d'une bannière : sondage web sur invitation;
- Carrossiers indépendants : sondage téléphonique.

### Questionnaire

- Le questionnaire a été rédigé par *Extract recherche marketing* en collaboration avec le *CSMO-Auto* et ses partenaires.
- Durée moyenne du questionnaire : 17 minutes.

### Éligibilité

- Pour être éligible au sondage, le répondant devait :
  - Être propriétaire ou responsable de l'embauche et de la gestion du personnel dans l'entreprise;
  - Oeuvrer dans le domaine de la carrosserie;
  - La réparation de carrosserie (incluant la peinture) devait être l'une des principales activités de l'entreprise, c'est-à-dire réalisée sur une base quotidienne.

### Collecte de données web (carrossiers faisant partie d'une bannière)

- 540 invitations à compléter le sondage ont été envoyées par *Extract recherche marketing*. Au total, 156 questionnaires ont été remplis en entier par des carrossiers appartenant à une bannière;
- La marge d'erreur associée à ce sous-échantillon (n=156) est de  $\pm 6,9 \%$ , 19 fois sur 20;
- Le taux de collaboration est d'environ 29 %.

Processus :

- 28 mars : envoi des invitations par courriel incluant un code d'accès unique;
- 2 avril : rappel par courriel auprès des non-répondants;
- 2 au 5 avril : rappel téléphonique auprès des répondants n'ayant pas rempli le questionnaire;
- 6 avril : fin de la collecte.

### **Collecte de données téléphonique (carrossiers indépendants)**

- La collecte téléphonique a été réalisée par la firme *MBA recherche*, un partenaire d'*Extract recherche marketing* spécialisé en entrevues téléphoniques.
- Le questionnaire fut prétesté auprès de 10 répondants afin de valider la compréhension et la fluidité des questions.
- Au total, 140 entrevues ont été réalisées auprès des carrossiers indépendants.
- Les entrevues se sont déroulées du 28 mars au 4 avril 2012.
- Le taux de réponse est de 36 %.
- La marge d'erreur associée à ce sous-échantillon (n=140) est de  $\pm 7,8 \%$ , 19 fois sur 20.

## **Analyse des résultats**

### **Pondération des données**

- Les données furent pondérées sur la base du type d'entreprise (bannière versus indépendant) afin de refléter la distribution réelle de la population. Lors de la rencontre de démarrage du projet avec les partenaires, il a été identifié qu'il existait d'importantes différences entre ces deux groupes justifiant la nécessité de pondérer sur cette variable.
- Une pondération permet de donner un poids à chaque répondant selon sa distribution réelle dans la population. Ainsi, le résultat global tient compte de cet ajustement. Par exemple, dans la présente étude, 156 carrossiers faisant partie d'une bannière et 140 carrossiers indépendants ont été interrogés. Dans la population, les carrossiers indépendants sont en plus grande proportion. La pondération permet de rétablir cet équilibre.

### **Différences significatives :**

- Les écarts statistiquement significatifs entre les deux clientèles à l'étude sont notés (bannières versus indépendants).
- Elles sont présentées dans les graphiques et les tableaux à côté des résultats. Le symbole (indique que le résultat est statistiquement supérieur au résultat du deuxième groupe.

### **Commentaires des participants aux entrevues en profondeur :**

Le rapport inclut des commentaires et citations recueillis lors des entrevues en profondeur réalisées auprès des dirigeants et des employés. Ces citations sont présentées dans des encadrés.

### **Principales sources des données :**

- À moins d'avis contraire, la source des données présentées dans ce rapport est le sondage quantitatif.

# 3

## Le portrait du sous-secteur

Le portrait du sous-secteur de la carrosserie permet de mieux saisir l'importance de cette industrie au Québec ainsi que la place qu'elle prend par rapport à l'ensemble de l'industrie du secteur automobile. Les données présentées dans cette section ont été recueillies dans le cadre du volet de recherche de données secondaires selon trois approches.

Premièrement, des listes d'établissements de carrosserie ont été obtenues de deux partenaires de l'étude, soit :

- la Corporation des carrossiers professionnels Québec (CCPQ) pour les établissements sous bannières (sauf CarrXpert) et des ateliers non affiliés;
- la Corporation des concessionnaires automobiles du Québec (CCAQ) pour les établissements CarrXpert.

Dans un deuxième temps, une liste des établissements québécois classifiés sous la catégorie « Automobile body-repairing & painting » (SIC 753201) a permis d'identifier les joueurs indépendants du sous-secteur<sup>1</sup>.

Finalement, différentes sources d'information ont été consultées afin d'identifier l'information pertinente, les principales sources étant Statistique Canada, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), CANSIM, la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les études antérieures réalisées par le CSMO-Auto.

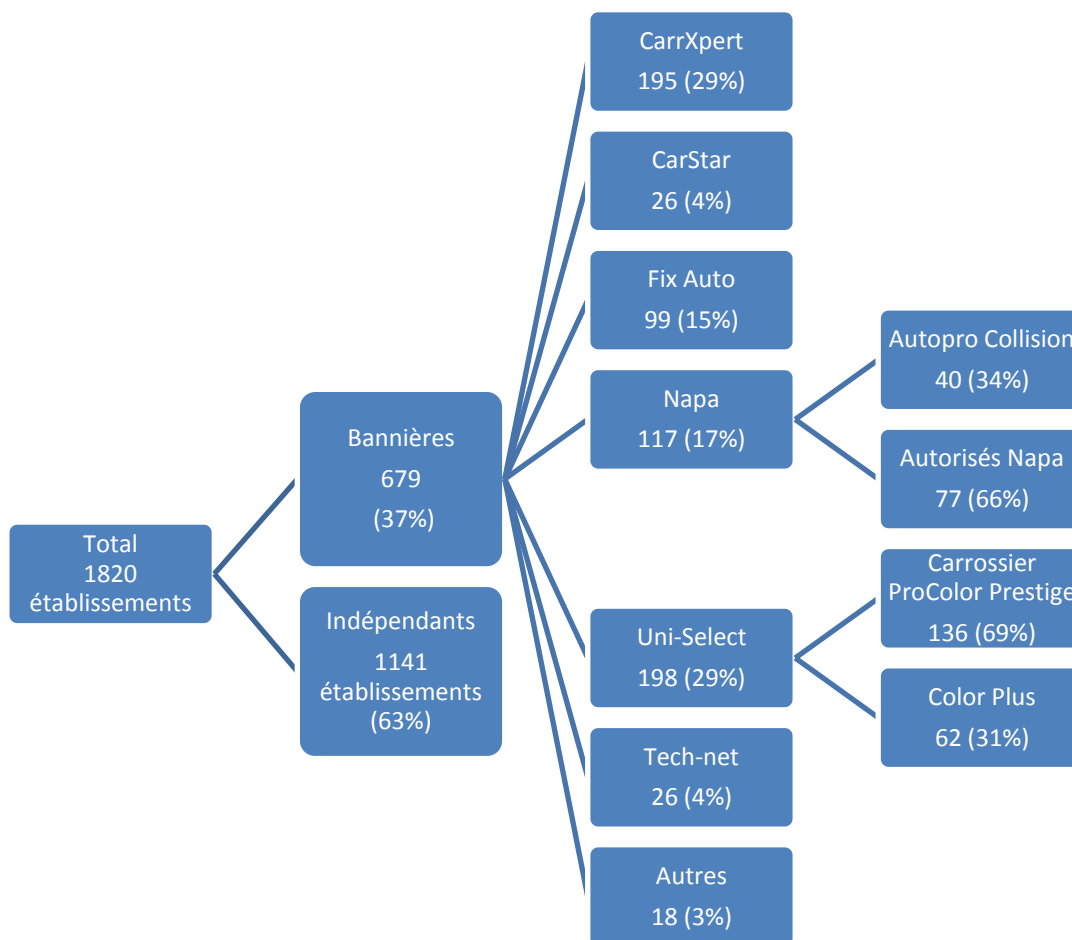
### La structure du marché

Les listes obtenues des partenaires du CSMO-Auto ainsi que celle provenant d'*InfoGroups* permettent d'établir les estimations suivantes pour le territoire québécois :

- 1820 établissements de carrosserie;
- 37 % des établissements sont associés à une bannière;

<sup>1</sup> Cette liste provient de l'entreprise *InfoGroups*, fournisseur spécialisé dans la gestion de répertoires d'entreprises.

- Les principales bannières en nombre d'établissements sont CarrXpert (29 % des bannières), Uni-Select (29 %), Napa (17 %) et Fix Auto (15 %).



Par ailleurs, les documents consultés ainsi que les entrevues réalisées avec les différents intervenants ont confirmé que la structure du marché a connu des bouleversements importants au cours des dernières années, notamment suite à certaines fusions et à l'adhésion à une bannière de plusieurs entreprises indépendantes. De plus, notamment suite à l'arrivée de CarrXpert en 2001 les pratiques d'affaires des concessionnaires ont été passablement transformées.

## **L'évolution du nombre d'entreprises**

Les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) concernant le nombre d'entreprises dans le secteur des services automobiles permettent de comparer l'évolution des différents sous-secteurs, dont celui des réparateurs de carrosserie. Étant donné que la méthodologie d'estimation de ces données diffère de celle utilisée pour l'estimation des données présentées à la section portant sur la structure de l'industrie (section précédente), nous recommandons de ne pas effectuer de comparaisons. Les données de la présente section visent avant tout à établir un comparatif par rapport aux autres sous-secteurs des services automobiles.

### **Un secteur en décroissance**

- Pour l'ensemble du secteur des services automobiles, le nombre d'entreprises estimé par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a connu une baisse entre 2002 et 2008. Alors qu'on répertoriait 10 696 entreprises en 2002 et 10 254 en 2005, il en restait 9 839 en 2008<sup>2</sup>.

### **Un sous-secteur décroissant plus rapidement que le secteur principal**

- Le sous-secteur de la réparation et l'entretien de véhicules/autos a connu une décroissance plus importante que celle du secteur des services automobiles entre 2005 et 2008. Effectivement, la diminution du nombre d'entreprises atteint 7 % pour le sous-secteur comparativement à 4 % pour le secteur.

### **Le sous-secteur des réparateurs de carrosserie, d'intérieur et de pare-brise s'en sort mieux**

- Bien que le nombre d'entreprises en réparation de carrosserie, d'intérieur et de pare-brise soit en décroissance entre 2005 et 2008 (-6 %), cette diminution est moins importante que les deux autres sous-secteurs de la réparation et l'entretien de véhicules (réparation/entretien mécanique/électrique : -7 %; autres services de réparation et d'entretien : -12 %).

---

<sup>2 2</sup> Étude sectorielle de l'industrie des services automobiles, CSMO-Auto, Février 2010

Évolution du nombre d'entreprises par code SCIAN<sup>3</sup>

Code SCIAN – Secteurs et sous-secteurs	2002	2005	2008	Variation 2005 vs. 2008
<b>415 Grossistes-distributeurs véhicules/pièces</b>	<b>1 225</b>	<b>1 012</b>	<b>990</b>	<b>-2 %</b>
41511 Autos/camions légers neufs et d'occasion	122	104	102	-2 %
41512 Camions, tracteurs routiers, autobus	111	123	117	-5 %
41519 Véhicules de plaisance et autres véhicules	45	38	42	11 %
41521 Grossistes-distributeurs de pneus	121	83	90	8 %
41529 Autres pièces et accessoires neufs	691	552	532	-4 %
41531 Pièces et accessoires d'occasion	135	112	107	-5 %
<b>441 Marchands de véhicules automobiles/pièces</b>	<b>3 221</b>	<b>3 191</b>	<b>3 203</b>	<b>0,4 %</b>
44111 Marchands — automobiles neuves	1 136	965	945	-2 %
44112 Marchands — automobiles d'occasion	813	780	803	3 %
44121 Marchands — véhicules de plaisance	100	104	114	10 %
44122 Marchands — motocyclettes, bateaux...	409	411	442	8 %
44131 Magasins de pièces et accessoires	495	629	606	-4 %
44132 Marchands de pneus	268	302	293	-3 %
<b>8111 Réparation et entretien de véhicules/autos</b>	<b>6 250</b>	<b>6 051</b>	<b>5 646</b>	<b>-7 %</b>
81111 Réparation/entretien mécanique/électrique	3 962	3 856	3 603	-7 %
81112 Carrosserie, intérieur, pare-brise	1 782	1 701	1 608	-6 %
81119 Autres services de réparation et d'entretien	506	494	435	-12 %
<b>TOTAL Secteur Services automobiles</b>	<b>10 696</b>	<b>10 254</b>	<b>9 839</b>	<b>4 %</b>

### La localisation des entreprises

Le pairage code postal-région administrative des données des listes obtenues des partenaires de la CSMO-Auto ainsi que de celle provenant d'InfoGroups permettent d'établir la répartition des entreprises de réparation de carrosserie par région administrative. Ainsi, les régions de la Montérégie (19 %) et de Montréal (16 %) sont celles regroupant la plus grande proportion d'entreprises.

<sup>3</sup> Étude sectorielle de l'industrie des services automobiles, CSMO-Auto, Février 2010

### Répartition des entreprises selon la région administrative

	Ensemble des entreprises du sous-secteur
Abitibi-Témiscamingue	2 %
Bas-Saint-Laurent	3 %
Capitale-Nationale	8 %
Centre-du-Québec	6 %
Chaudière-Appalaches	9 %
Côte-Nord	1 %
Estrie	5 %
Gaspésie — Îles-de-la-Madeleine	1 %
Lanaudière	6 %
Laurentides	7 %
Laval	6 %
Mauricie	4 %
Montérégie	19 %
Montréal	16 %
Nord-du-Québec	0,2 %
Outaouais	4 %
Saguenay — Lac-Saint-Jean	4 %

## **Les caractéristiques des emplois**

### **Nature du travail**

- Selon la Classification nationale des professions (CNP 7322), les débosseleurs 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.
- Ils travaillent pour des concessionnaires d'automobiles, dans des ateliers de carrosserie et dans des centres d'estimation. Ce groupe de base comprend également les réparateurs de carrosserie qui

réparent et retouchent les éléments de carrosserie défectueux et endommagés de véhicules nouvellement assemblés. Ils travaillent dans des usines de fabrication et de montage de véhicules automobiles.

### Fonctions principales

Les travailleurs de ce groupe de base exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- lire le rapport d'estimation des dommages et des coûts de réparation pour déterminer et planifier les réparations à effectuer;
- réparer et remplacer des éléments d'avant-train et de caisse de véhicules automobiles, des portières, et des éléments de châssis et de dessous de caisse;
- débosser des éléments de carrosserie, tels que des bosses, des pliures et des autres défauts, à l'aide de tasseaux et de marteaux;
- utiliser des appareils de soudure ou du plastique de remplissage pour niveler des trous, des bosses et des joints;
- enlever les pare-chocs, les panneaux et les calandres endommagés à l'aide de clés et de chalumeaux coupeurs, et boulonner ou souder les pièces de rechange en place;
- redresser des châssis à l'aide d'équipement de traction et d'ancrage de châssis et de dessous de caisse;
- limer, meuler et poncer des surfaces réparées à l'aide d'outils manuels ou mécaniques;
- masquer et fixer au moyen de ruban adhésif des surfaces d'auto en préparation de la peinture;
- mélanger la peinture et marier les couleurs;
- appliquer des peintures primaires et de finition au pinceau ou au pistolet;
- réparer et remplacer des éléments en verre comme des pare-brise, des vitres et des toits ouvrants;
- réparer ou remplacer des éléments d'habitacle tels que des carcasses de sièges, des moquettes et de l'isolation de plancher;
- inspecter les véhicules réparés et les essayer sur la route pour en vérifier la stabilité et la direction.

## Le marché du travail

Les données provenant de Service Canada et de Ressources Humaines et Développement des compétences Canada permettent de dresser un profil précis du marché de l'emploi pour le CNP 7322 (débossseurs et des réparateurs de carrosserie).

### Principaux indicateurs

- Une moyenne de 8 850 emplois entre 2007 et 2009 au Québec.
- Des prévisions en légère baisse au niveau du nombre d'emplois disponibles entre 2010 et 2014 (-0,7 % par année).
- Des besoins annuels d'approximativement 140 nouveaux employés par an.

#### Principaux indicateurs du marché du travail

	CNP 7322	Ensemble des professions
Emploi, moyenne 2007- 2009	8 850	3 859 200
Bénéficiaires d'assurance-emploi en 2009	400	168 350
Taux de croissance annuel de 2010 à 2014	-0,7 %	0,9 %
Variation annuelle d'emploi de 2010 à 2014	-60 (-0,7 %)	36 650 (+0,9 %)
Érosion annuelle de 2010 à 2014	200	122 850
Besoins annuels totaux de 2010 à 2014	140	159 500

### Profil des employés

- 97 % sont des hommes.
- 47 % ont entre 25 et 44 ans.
- 60 % ont un diplôme postsecondaire non universitaire (ex. : DEP).
- 24 % sont travailleurs autonomes.
- Une plus grande proportion d'employés (en comparaison avec l'ensemble du marché de l'emploi) est localisée dans des régions telles que le Bas-St-Laurent, Chaudière-Appalaches, l'Estrie, le Centre-du-Québec, Lanaudière et la Mauricie.

### Répartition des employés selon le sexe

	CNP 7322	Ensemble des professions
Hommes	97 %	53 %
Femmes	3 %	47 %

### Répartition des employés selon le groupe d'âge

	CNP 7322	Ensemble des professions
15- 24 ans	12 %	14 %
25- 44 ans	47 %	45 %
45- 64 ans	39 %	39 %
65 ans et plus	2 %	2 %

### Répartition des employés selon le statut

	CNP 7322	Ensemble des professions
Plein temps	93 %	79 %
Temps partiel	7 %	21 %

### Répartition des employés selon le plus haut niveau de scolarité atteint

	CNP 7322	Ensemble des professions
Moins d'un DES	25 %	14 %
Diplôme d'études secondaires (DES)	156 %	22 %
Diplôme postsecondaire non universitaire	60 %	43 %
Baccalauréat et plus	1 %	21 %

Répartition des employés selon la région

	CNP 7322	Ensemble des professions
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %	1 %
Bas-St-Laurent	4 %	3 %
Capitale-Nationale	8 %	9 %
Chaudière-Appalaches	10 %	5 %
Estrie	5 %	4 %
Centre-du-Québec	5 %	3 %
Montérégie	20 %	19 %
Montréal	11 %	24 %
Laval	6 %	5 %
Lanaudière	9 %	6 %
Laurentides	9 %	7 %
Outaouais	4 %	5 %
Abitibi-Témiscamingue	2 %	2 %
Mauricie	4 %	3 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3 %	3 %
Côte-Nord-Nord-du-Québec	1 %	2 %

Proportion des employés avec un statut de travailleur autonome

	CNP 7322	Ensemble des professions
Travail autonome	24 %	11 %

### Proportion des employés avec un statut d'immigrant

	CNP 7322	Ensemble des professions
Immigrants	9 %	12 %

### Revenu d'emploi

- Le revenu annuel d'emploi moyen se situe à 31 857 \$.

### Revenu d'emploi annuel moyen (à temps plein et à l'année)

	CNP 7322	Ensemble des professions
Moyen	31 857	45 157
0 à 19 999 \$	22 %	17 %
20 000 \$ à 49 999 \$	69 %	52 %
50 000 \$ et plus	9 %	31 %

## **Les indicateurs ayant un impact sur le marché du travail**

L'évolution de l'emploi dans le sous-secteur de la carrosserie dépend principalement de la croissance du parc automobile, du nombre d'accidents automobiles, du comportement des automobilistes et de l'évolution des matériaux et technologies de réparation.

### Un parc automobile qui continue à croître

- Selon Ressources humaines et Développement des compétences Canada, la croissance du parc automobile (nombre de véhicules en circulation au Québec) constitue le facteur qui influence le plus l'évolution de l'emploi dans ce sous-secteur.
- Le nombre de véhicules en circulation au Québec a augmenté de 96 % entre 1978 et 2009, ce qui représente une augmentation moyenne de 2 % par année<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Source : SAAQ

- Cette tendance à la hausse plus rapide que l'augmentation de la population devrait se maintenir au cours des prochaines années. En effet, le nombre de véhicules en circulation au Québec a augmenté encore plus fortement entre 2000 et 2009 (2 % par année)<sup>5</sup>.

### Un nombre d'accidents automobiles en diminution

- Malgré la hausse de près de 96 % du parc automobile entre 1978 et 2009, le nombre de véhicules accidentés a diminué de plus de 35 % au cours de la même période<sup>6</sup>. Cette baisse a bien sûr défavorisé l'emploi dans cette profession.
- Cette tendance peut être expliquée par différents phénomènes : baisse du nombre de jeunes, vieillissement de la population en général, sévérité croissante des peines prévues pour les personnes qui conduisent en état d'ébriété et resserrement des conditions d'obtention d'un permis de conduire.

### Comportement des automobilistes

- Comme relevé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, avec le vieillissement de la population et le fait que les jeunes possèdent de moins en moins d'habiletés manuelles, les automobilistes sont moins nombreux à entretenir et à réparer eux-mêmes leur automobile que par le passé.

### Nouveaux matériaux et technologie de réparation

- D'un côté, l'utilisation grandissante des carrosseries monocoques, qui répartissent les chocs sur toute la surface de l'automobile, fournit un peu plus de travail aux débosseleurs.
- De l'autre, l'introduction de matériaux plus résistants à la rouille et de peintures plus durables risque de faire diminuer les besoins de ce service.
- Finalement, l'utilisation accrue de pièces préfabriquées au détriment de la réparation, et le développement de techniques et d'équipements plus efficaces en peinture et en soudure accélèrent et rendent plus efficace le travail en carrosserie.

### Taux de roulement important chez les plus jeunes

- En raison des conditions de travail exigeantes, le taux de roulement est relativement élevé dans cette profession principalement chez les employés nouvellement arrivés dans l'industrie. Ainsi, malgré la baisse d'emploi dans cette profession, la situation des finissants du diplôme d'études

---

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Ibid.

professionnelles (DEP) en carrosserie se compare à celle de l'ensemble des diplômés de la formation professionnelle.

# 4

## Le profil des entreprises interrogées

Dans le cadre du présent diagnostic, un volet quantitatif constitué d'une enquête web et téléphonique a été réalisé auprès de 296 entreprises. Comme présenté dans les prochaines rubriques, il est possible d'observer que le profil des entreprises interrogées est semblable à celui de l'ensemble des entreprises du sous-secteur par rapport à la localisation. Pour ce qui est de la répartition selon le type d'entreprise (indépendant versus bannière), une pondération a été appliquée pour la présentation des résultats globaux afin de tenir compte de la réalité du marché.

### **Localisation**

Le tableau ci-dessous présente la répartition des entreprises ayant participé à l'enquête par région administrative. Les répartitions sont semblables à celle de l'ensemble des entreprises du sous-secteur à l'exception des régions de Montréal et de la Capitale-Nationale qui sont légèrement sous-représentées au profil des régions du Centre-du-Québec et de l'Estrie.

### Répartition des entreprises selon la région administrative

	Ensemble des entreprises du sous-secteur	Entreprises ayant participé à l'enquête		
		Total	Bannières	Indépendants
Abitibi-Témiscamingue	2 %	3 %	3 %	2 %
Bas-Saint-Laurent	3 %	3 %	4 %	3 %
Capitale-Nationale	8 %	4 %	8 %	2 %
Centre-du-Québec	6 %	11 %	8 %	13 %
Chaudière-Appalaches	9 %	8 %	8 %	7 %
Côte-Nord	1 %	1 %	1 %	1 %
Estrie	5 %	8 %	8 %	9 %
Gaspésie — Îles-de-la-Madeleine	1 %	1 %	0 %	2 %
Lanaudière	6 %	7 %	5 %	9 %
Laurentides	7 %	8 %	8 %	7 %
Laval	6 %	3 %	4 %	3 %
Mauricie	4 %	6 %	5 %	6 %
Montérégie	19 %	20 %	19 %	21 %
Montréal	16 %	9 %	7 %	10 %
Nord-du-Québec	0 %	0 %	0 %	0 %
Outaouais	4 %	3 %	3 %	3 %
Saguenay — Lac-Saint-Jean	4 %	5 %	8 %	3 %

### **Bannières versus Indépendants**

Parmi les entreprises ayant participé à l'enquête, un peu plus de la moitié (53 %) sont associées à une bannière alors que cette proportion est estimée à 37 % dans l'ensemble de l'industrie. Aux fins de représentativité, comme mentionné dans la section portant sur la méthodologie, les données d'enquête présentées dans ce diagnostic ont été pondérées lors de la présentation de résultats globaux (bannières + indépendants). Les résultats globaux pour les différentes questions tiennent donc compte d'une répartition de 37 % pour les entreprises associées à une bannière et 64 % pour les commerces indépendants.

### Répartition des entreprises selon la région administrative

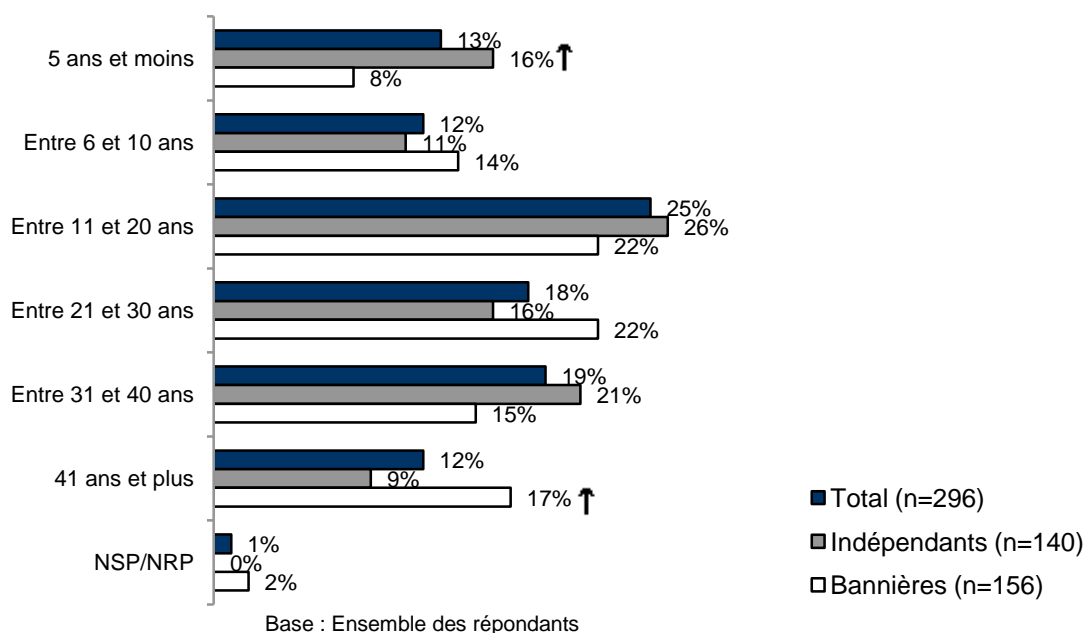
	Ensemble des entreprises du sous-secteur	Entreprises ayant participé à l'enquête
Bannières	37 %	53 %
Indépendants	63 %	47 %

## Nombre d'années d'expérience et services offerts

### Nombre d'années d'expérience

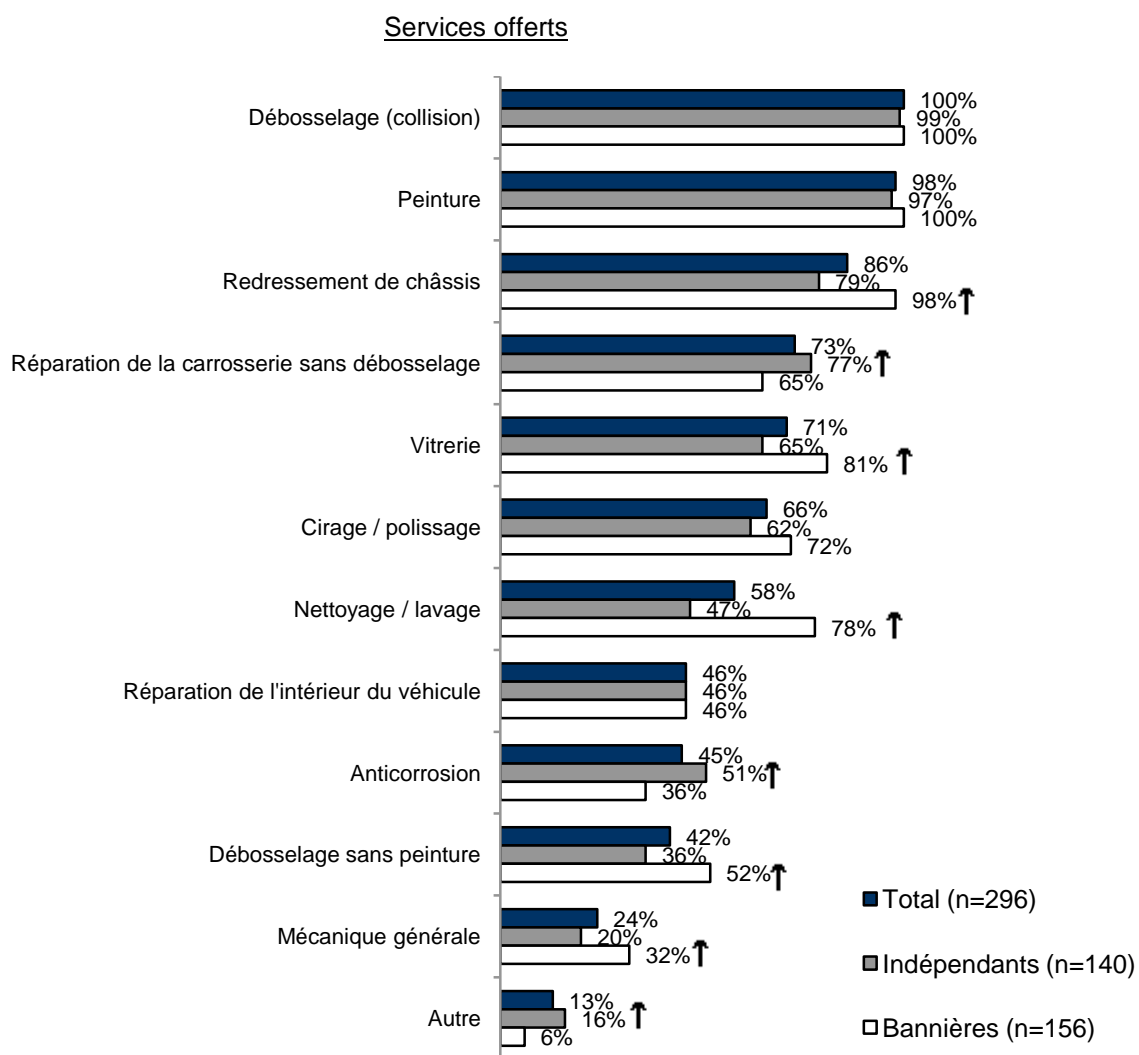
- Globalement, les trois quarts (74 %) des entreprises en réparation de carrosserie sont en affaires depuis 11 ans et plus.
- Une portion plus importante de commerces associés à une bannière est en exploitation depuis plus de 41 ans (17 % vs 9 % pour les commerces indépendants).
- À l'inverse, la proportion des commerces indépendants en affaires depuis 5 ans et moins est deux fois supérieure à celle des établissements associés à une bannière (16 % vs 8 %).

### Nombre d'années d'expérience



## Services offerts

- Les entreprises ayant participé à l'enquête offrent en moyenne 7,2 services (7,7 pour les bannières vs. 7,0 pour les indépendants).
- Outre le débosselage et la peinture qui sont offerts par la quasi-totalité des entreprises participantes, les services qui sont offerts par la plus grande proportion d'entreprises sont le redressement de châssis (86 %), la réparation de carrosserie (73 %) et la vitrerie (71 %), le cirage/polissage (66 %) et le nettoyage/lavage (58 %).



# 5

## Le portrait de la main-d'œuvre

La prochaine section présente le portrait de la main-d'œuvre dans l'industrie de la carrosserie au Québec. Les données recueillies lors de l'étude permettent d'estimer le nombre de travailleurs dans les différents types d'emplois en plus de dresser leur profil.

### ***La main-d'œuvre totale dans les ateliers de carrosserie***

Le nombre d'employés total œuvrant dans l'entreprise est d'abord présenté. Ce nombre peut inclure le personnel administratif et tous autres types d'emplois que l'on retrouve dans un atelier de carrosserie. Dans un second temps, le nombre d'employés spécialisés (réparateurs de carrosserie et peintres) sera présenté en détail.

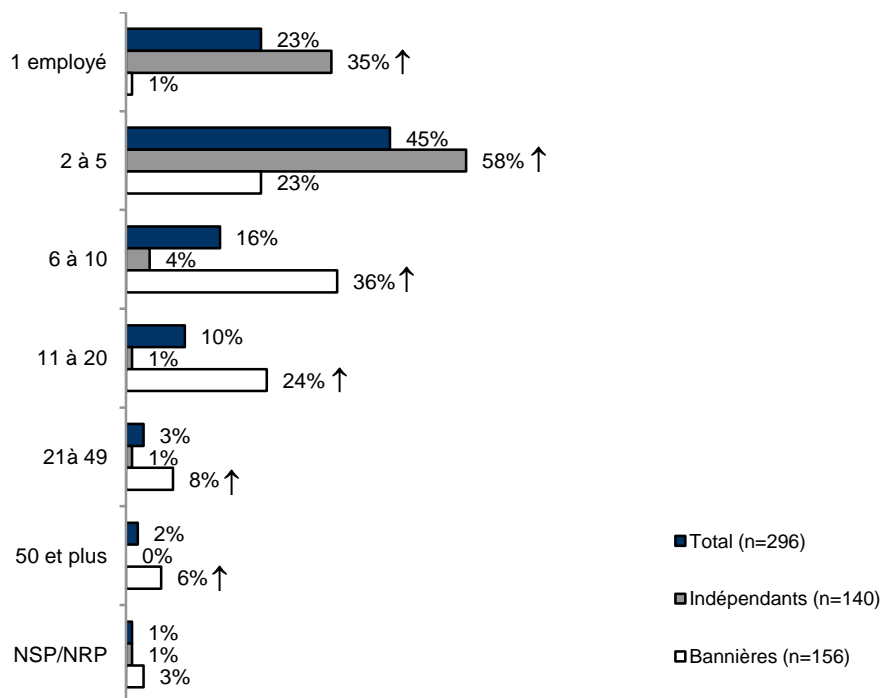
#### **Des entreprises de petite taille dans la majorité des cas**

- Plus de 2 entreprises sur 3 (68 %) emploient 5 employés et moins et seulement 15 % emploient plus de 10 employés.
- Le nombre d'employés moyen par établissement est de 6,8.

#### **Les plus grandes entreprises sont majoritairement associées à une bannière**

- Parmi les entreprises de plus grande taille, on observe une plus forte proportion d'entreprises associées à une bannière. En effet, 38 % des carrossiers faisant partie d'une bannière emploient plus de 11 employés alors que seulement 2 % des indépendants comptent plus de 11 employés.
- Le nombre moyen d'employés chez les indépendants est de 2,8 alors qu'il est significativement plus élevé auprès des entreprises faisant partie d'une bannière (13,9 employés).

### Nombre d'employés total dans l'entreprise



Base : ensemble des répondants

	Total (n=296)	Indépendants (n=140)	Bannières (n=156)
<b>Moyenne</b>	6,8	2,8	13,9 ↑

### La répartition des tâches chez les indépendants

Le tableau suivant présente la proportion moyenne des employés d'une entreprise qui réalisent chaque tâche propre au secteur d'activité. Par exemple, les tâches liées au débosselage sont en moyenne réalisées par 67 % des employés d'une entreprise, la peinture par 55 % des employés et le démantèlement par 25 % des employés.

- On observe que chez les indépendants, les postes sont moins spécialisés, c'est-à-dire que les employés effectuent plusieurs tâches différentes contrairement aux bannières où les postes sont plus définis et où un plus faible pourcentage des employés est assigné à chaque tâche.

Proportion des employés d'une entreprise ayant des tâches liées à ...

Proportion moyenne par entreprise

	Total (231<n<290)	Indépendants (106<n<138)	Bannières (125<n<152)
Débosselage	67 %	82 % ↑	39 %
Peinture	55 %	72 % ↑	26 %
Démantèlement de véhicule	25 %	21 %	33 % ↑
Réception des pièces	56 %	73 % ↑	23 %
Préparation des véhicules à la livraison	60 %	78 % ↑	26 %
Lavage/nettoyage	57 %	77 % ↑	24 %
Contrôle de la qualité	54 %	70 % ↑	22 %
Gérance d'atelier	47 %	65 % ↑	17 %
Service à la clientèle	50 %	66 % ↑	22 %

Base : Ensemble des répondants (exclut les entreprises qui n'effectuent pas le type de tâches)

### **La main-d'œuvre spécialisée dans les ateliers de carrosserie**

Le terme main-d'œuvre spécialisée fait référence à la catégorie d'emploi spécifique des réparateurs de carrosserie et des peintres. Afin de représenter la réalité de toutes les entreprises du marché, l'étude inclut une catégorie d'emploi nommée « employés multitâches » qui fait référence aux travailleurs qui réalisent à la fois des tâches liées à la réparation de carrosserie et à la peinture. Ces trois catégories d'emplois ont servi de base à l'étude et les résultats présentés pour le reste de l'étude réfèrent à ces trois catégories d'emploi.

#### **Pour la majorité, l'équipe de main-d'œuvre spécialisée compte 5 employés et moins**

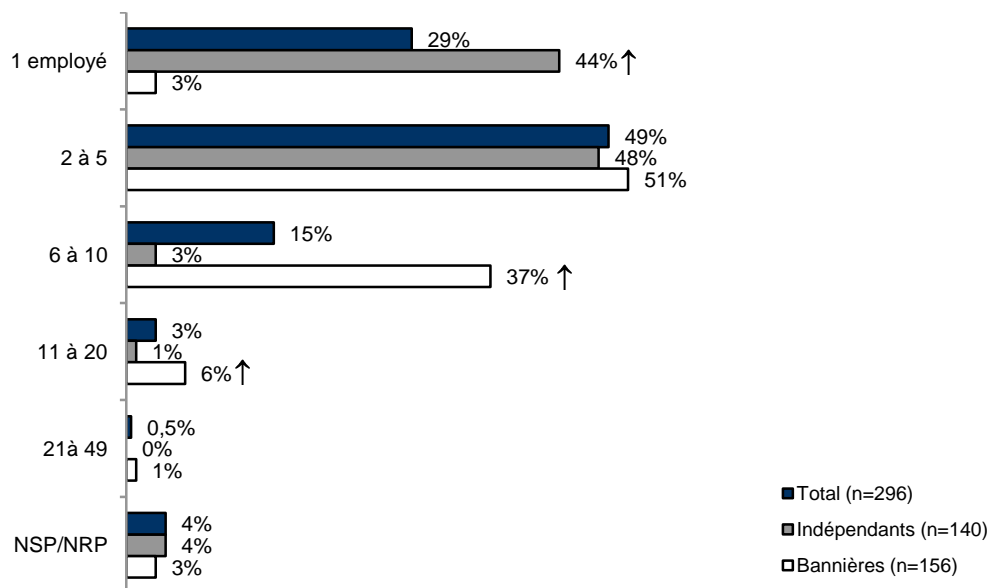
- 78 % des entreprises emploient 5 employés spécialisés ou moins.
- Le nombre d'employés spécialisés moyen par établissement est de 3,6.

#### **La réalité des indépendants est différente des bannières**

- 92 % des indépendants emploient 5 employés spécialisés et moins alors que chez les bannières, cette proportion est significativement plus faible avec 54 %.

- 44 % des indépendants emploient un seul employé spécialisé alors que 44 % des bannières emploient 6 employés et plus.

### Nombre d'employés **spécialisés** dans l'entreprise



Base : ensemble des répondants

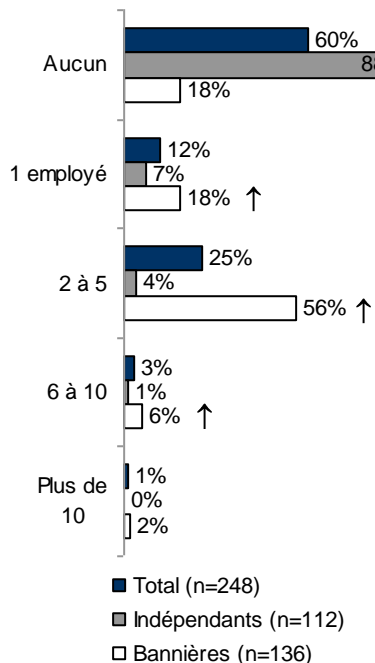
	Total (n=296)	Indépendants (n=140)	Bannières (n=156)
<b>Moyenne</b>	<b>3,6</b>	<b>2,1</b>	<b>6,2 ↑</b>

### Nombre d'employés par type d'emploi dans les entreprises

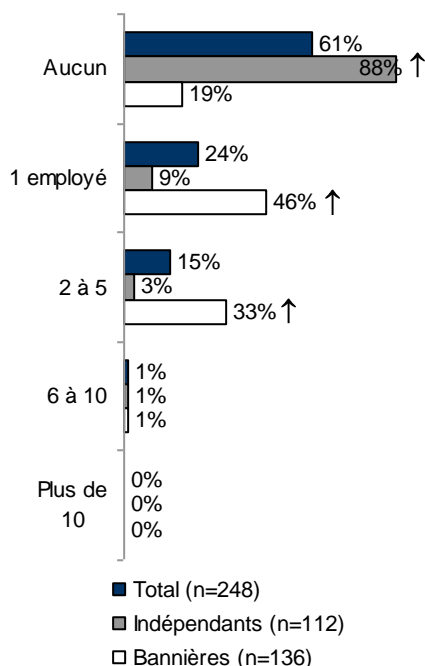
- En moyenne, les entreprises interrogées emploient 1,2 réparateur de carrosserie, 0,7 peintre et 1,9 employé multitâches. Ces données nous permettent d'estimer le nombre d'employés dans le sous-secteur tel que présenté ci-après.

Nombre d'employés selon le type d'emploi

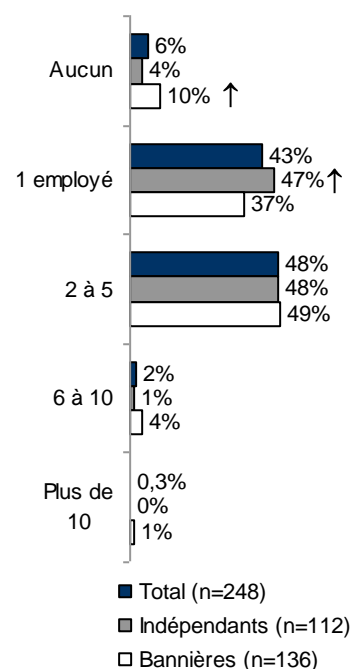
Réparateurs de carrosserie



Peintres



Employés multitâches



	Réparateurs de carrosserie			Peintres			Employés multitâches		
	Total	Ind.	Bannières	Total	Ind.	Bannières	Total	Ind.	Bannières
Moy. (incluant 0), n=	248	112	136	248	112	136	248	112	136
	<b>1,2</b>	<b>0,2</b>	<b>2,8 ↑</b>	<b>0,7</b>	<b>0,2</b>	<b>1,4 ↑</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>

Base : ensemble des répondants (exclut les NSP/NRP)

Une industrie employant approximativement 6 644 employés spécialisés

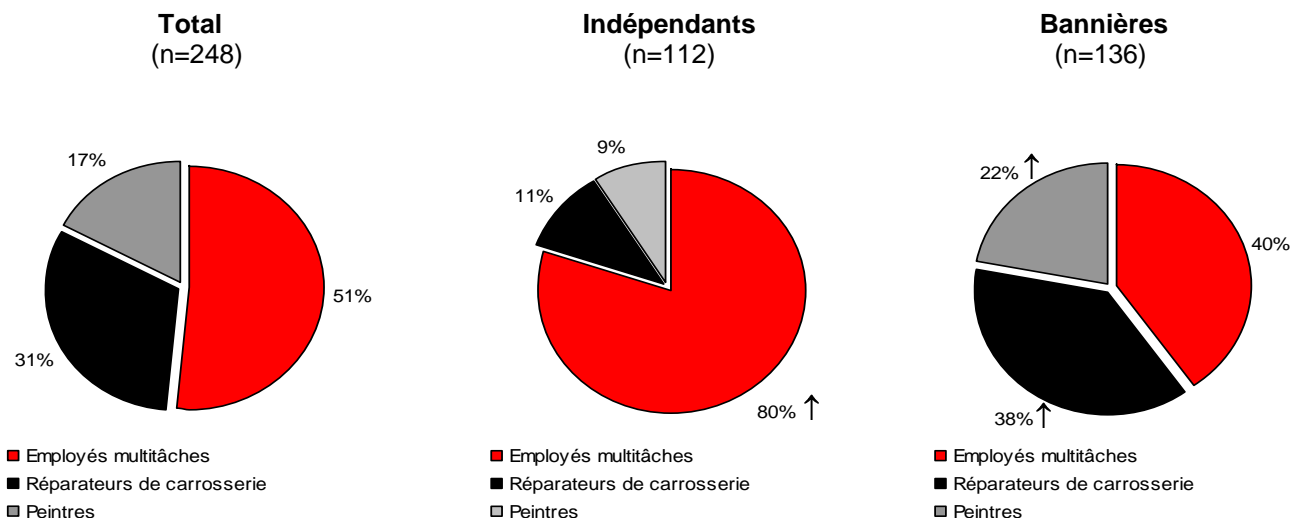
- Pour l'ensemble de l'industrie, il est possible d'estimer le nombre d'employés spécialisés à 6 644, soit :
  - 2 092 réparateurs de carrosserie (31 %);
  - 1 145 peintres (17 %);
  - 3 407 employés multitâches (51 %).

La composition de la main-d'œuvre diffère entre les bannières et les indépendants

- 80 % de la main-d'œuvre spécialisée des indépendants est composée d'employés multitâches, 11 % de réparateurs de carrosserie et 9 % de peintres.

- Les bannières offrent davantage des postes spécialisés (38 % réparateurs de carrosserie et 22 % peintres) alors qu'ils comptent moins d'employés multitâches à leurs services.

### Répartition de la main-d'œuvre selon de type d'emploi

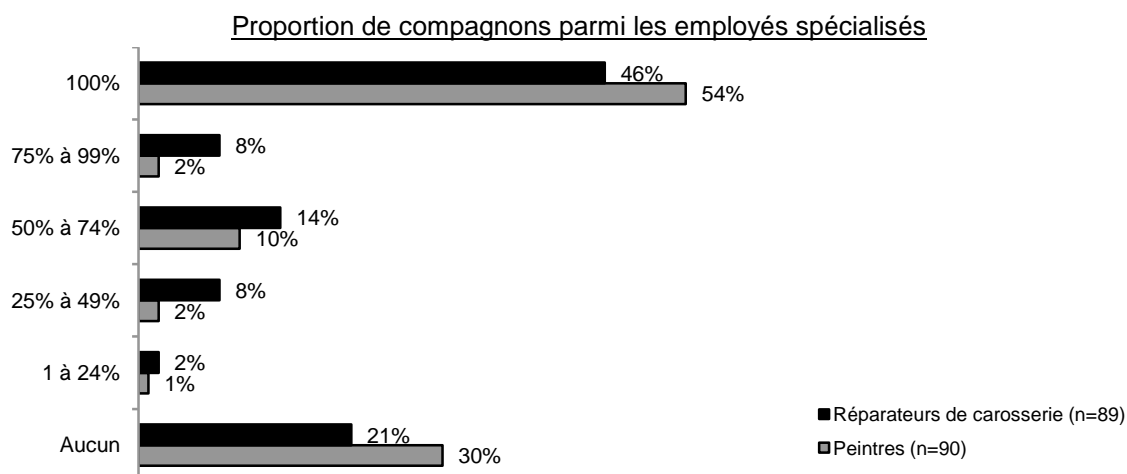


Base : Total des employés (exclut les NSP/NRP)

### La répartition de la main-d'œuvre spécialisée selon les qualifications

71 % des entreprises interrogées sont assujetties à un comité paritaire.

- Parmi celles-ci, 46 % emploient actuellement que des compagnons (100 %) pour leurs postes de réparateurs de carrosserie et 54 % emploient que des compagnons pour leurs postes de peintres.
- Il existe une proportion non négligeable d'entreprises assujetties à un comité paritaire qui affirme n'employer aucun compagnon réparateur de carrosserie (21 %) ou compagnon peintre (30 %).



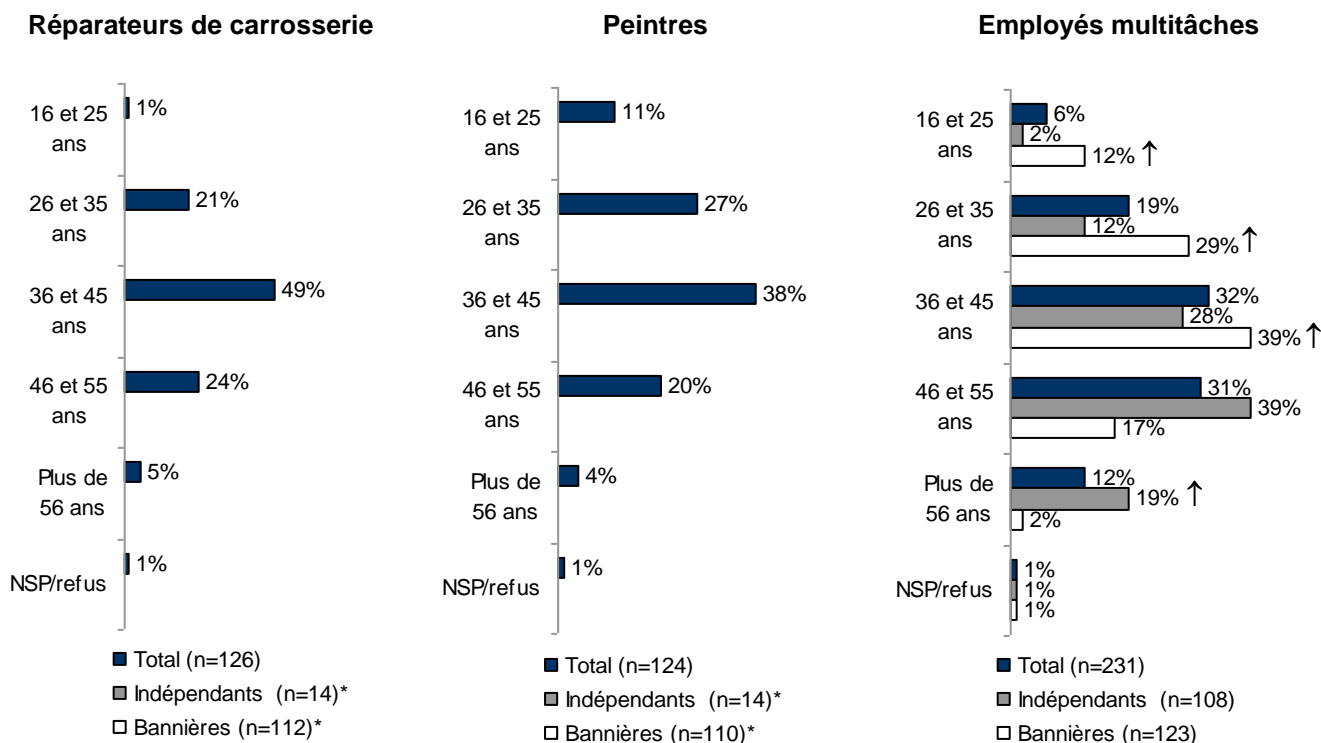
Base : Entreprises étant assujetties à un comité paritaire et employant au moins un employé de la catégorie d'emploi (exclut les NSP/NRP)

## La répartition de la main-d'œuvre spécialisée selon l'âge

### Une main-d'œuvre vieillissante

- La répartition des employés selon l'âge révèle que la majorité des travailleurs est âgée de 36 ans et plus, cette proportion est particulièrement élevée auprès des employés multitâches (75 %) et des réparateurs de carrosserie (78 %). On retrouve donc moins d'employés de la relève (âgés de 35 ans et moins) dans ces catégories d'emplois.

### Répartition de la main-d'œuvre selon l'âge (âge moyen des employés)



Base : Auprès des entreprises qui embauchent ces catégories d'emplois

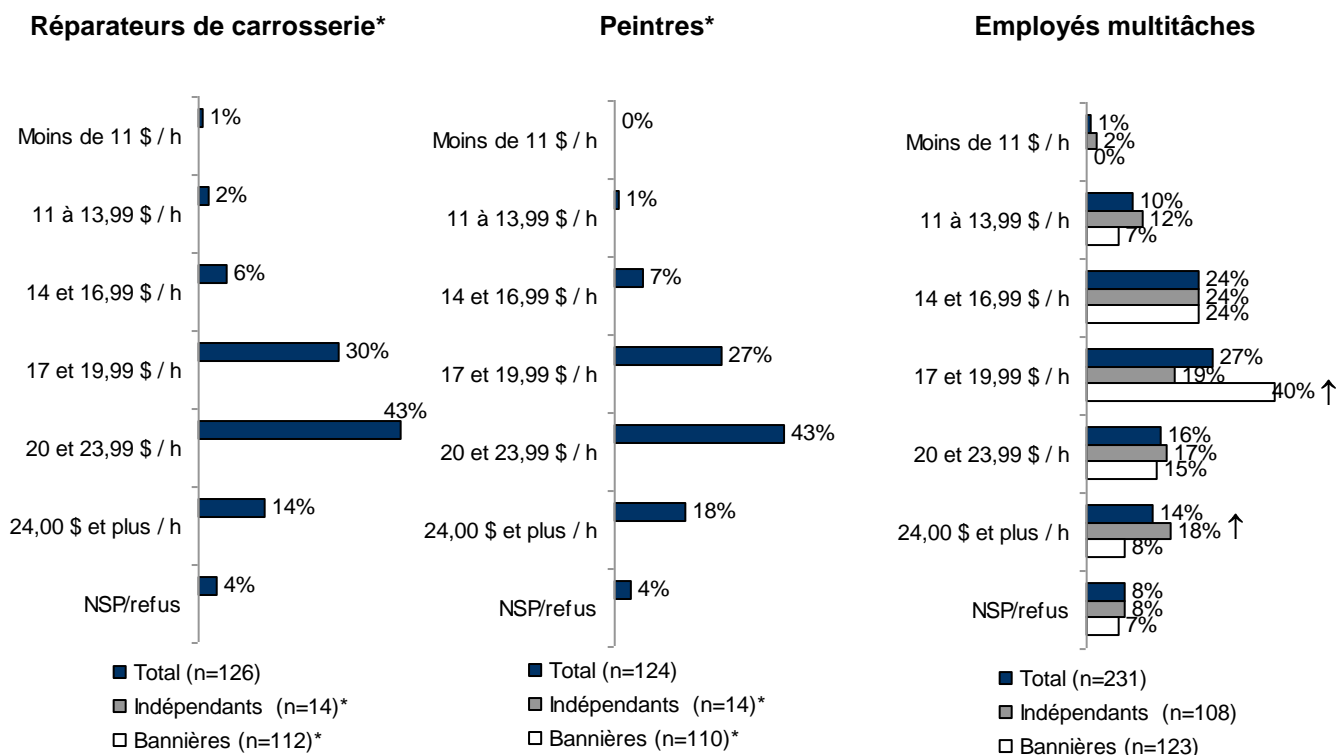
\* Les résultats ne sont pas présentés par sous-groupes pour les bannières et les indépendants étant donné la petite taille de l'échantillon pour les indépendants.

### La répartition de la main-d'œuvre spécialisée selon le salaire

#### Les employés multitâches sont moins rémunérés que les employés ayant une tâche spécifique

- Pour la majorité des entreprises, le salaire moyen offert aux réparateurs de carrosserie et aux peintres se situe entre 17 \$ et 24 \$ de l'heure (78 % et 70 % respectivement).
- Les employés multitâches sont les moins bien rémunérés, 35 % des entreprises leur offrent un salaire inférieur à 16,99 \$ de l'heure.

Répartition de la main-d'œuvre selon le salaire  
(salaire moyen des employés)



Base : Au près des entreprises qui embauchent ces catégories d'emplois

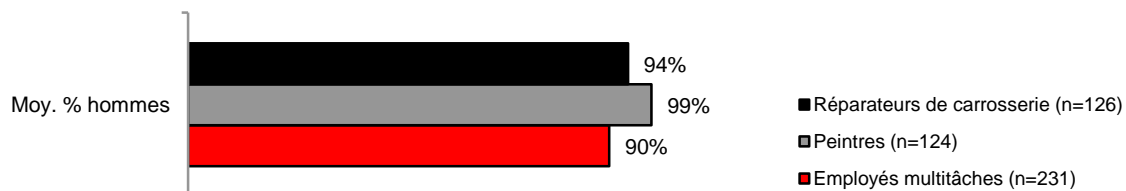
\* Les résultats ne sont pas présentés par sous-groupes pour les bannières et les indépendants étant donné la petite taille de l'échantillon pour les indépendants.

**La répartition de la main-d'œuvre spécialisée selon le sexe**

**Un domaine d'hommes**

- Le secteur de la carrosserie demeure majoritairement un milieu d'hommes. En effet, selon la catégorie d'emploi, la proportion moyenne d'hommes dans les entreprises varie de 90 % à 99 %.

Répartition de la main-d'œuvre selon le sexe

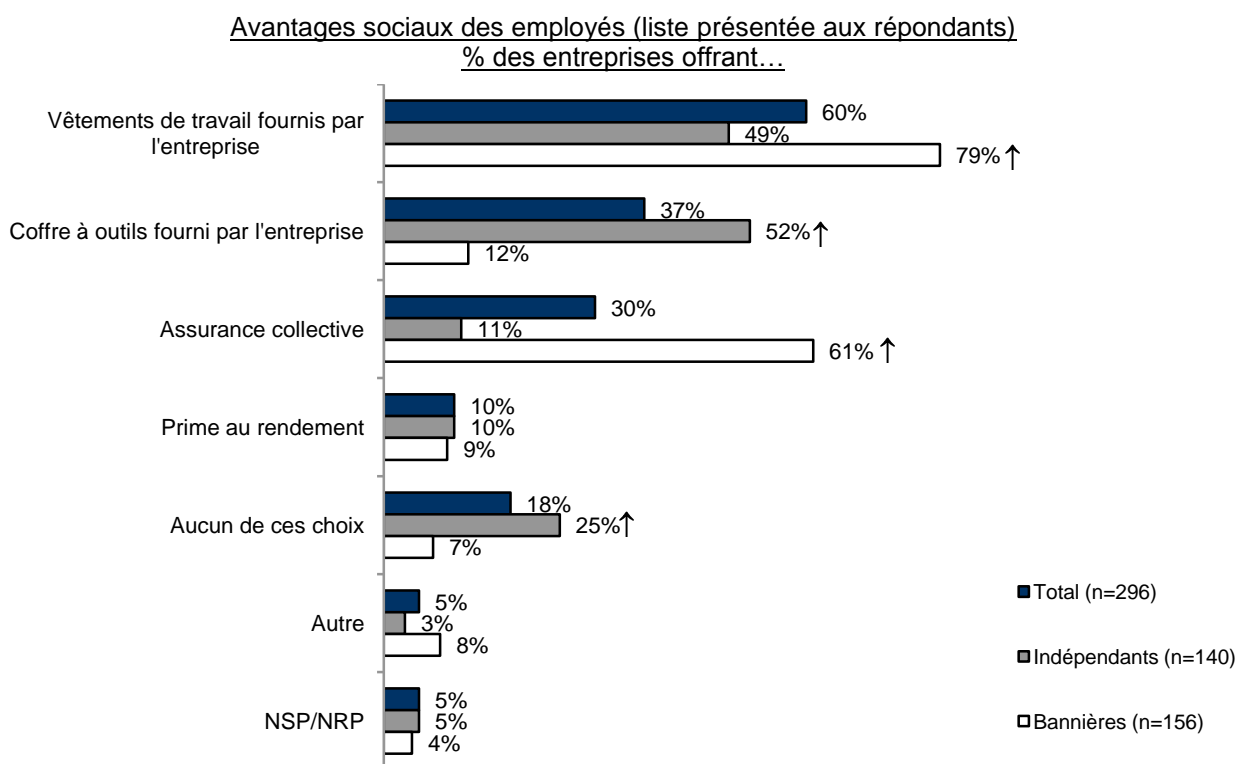


Base : Au près des entreprises qui embauchent ces catégories d'emplois

## Les conditions de travail offertes

### La majorité des entreprises offrent des avantages sociaux à leurs employés

- Les vêtements de travail fournis par l'employeur sont parmi les avantages sociaux les plus fréquents dans l'industrie (60 %) suivis du coffre à outils fourni par l'entreprise (37 %) et l'assurance collective (30 %)
- Les assurances collectives et les vêtements de travail sont davantage offerts aux employés des bannières alors que les indépendants sont, de leur côté, plus nombreux à fournir le coffre à outils.



- Les employés rencontrés lors des entrevues qualitatives sont, de façon générale, assez satisfaits de leurs conditions de travail.
  - D'une part, ils sont en grande majorité très satisfaits de leurs environnements de travail.

#### Commentaire recueilli lors des entrevues en profondeur

« L'employeur ici a mis le paquet : l'équipement, les lieux, le garage sont à la fine pointe des dernières technologies. »

- D'autre part, le salaire semble être l'aspect le moins satisfaisant de leurs conditions de travail. Pour la majorité, les employés mentionnent être relativement satisfaits de leur salaire, mais ils sont conscients que leur salaire est plus faible que celui offert dans d'autres secteurs d'activités.

*« Je suis relativement satisfait de mon salaire. Le salaire est très bas par rapport à d'autres métiers comme la construction et nous n'avons pas d'avantages sociaux. »*

## EN RÉSUMÉ

### LE PORTRAIT DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CARROSSERIE

1. Le marché est **principalement composé d'entreprises de petite taille** (moins de 5 employés : 68 %).
2. Le **nombre d'employés spécialisés moyen** (réparateurs de carrosserie, peintres et employés multitâches) **par entreprise est de 3,6**.
3. L'industrie emploie approximativement **6 644 travailleurs** spécialisés dont 31 % sont des réparateurs de carrosserie, 17 % des peintres et 51 % des employés multitâches.
4. La répartition des employés selon **l'âge révèle que la majorité des travailleurs est âgée de 36 ans et plus**, cette proportion est particulièrement élevée auprès des employés multitâches (75 %) et des réparateurs de carrosserie (78 %).
5. Pour la majorité des entreprises, le salaire moyen offert aux réparateurs de carrosserie et aux peintres se situe entre 17 \$ et 24 \$ de l'heure. Le salaire moyen des employés multitâches est en moyenne plus faible.
6. La réalité des indépendants est différente de celle des bannières. Des différences importantes sont observées sur la taille de l'entreprise, la répartition des tâches entre les employés et la composition de l'équipe de main-d'œuvre spécialisée.

# 6

## L'embauche et la rétention

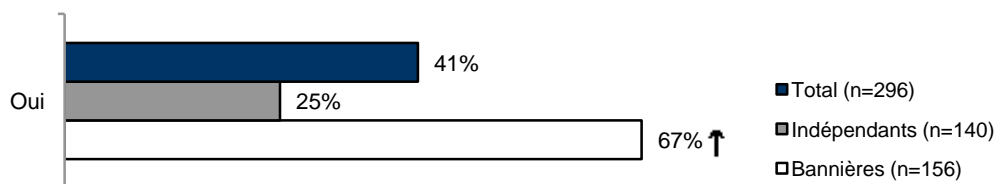
La prochaine section présente les défis liés à l'embauche et à la rétention de la main-d'œuvre spécialisée dans l'industrie.

### L'embauche de main-d'œuvre

#### Embauche dans les trois dernières années

Au cours des trois dernières années, 41 % des entreprises interrogées ont embauché un ou plusieurs employés (s) spécialisés (s) pour la réparation ou la peinture de carrosserie. En proportion, les bannières ont été plus nombreuses à embaucher que les indépendants. En effet, 67 % des bannières interrogées ont mentionné avoir embauché au cours des trois dernières années alors que seulement 25 % des indépendants ont fait des embauches.

Proportion des entreprises ayant embauché de la main-d'œuvre spécialisée (3 dernières années)



Base : Ensemble des répondants

#### L'embauche de personnel spécialisé qualifié est un défi

- L'embauche de personnel qualifié est une difficulté rencontrée autant par les bannières que les indépendants. 80 % des entreprises interrogées ont mentionné avoir éprouvé certaines difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée.

### Proportion des entreprises ayant éprouvé des difficultés d'embauche



Base : Après des entreprises qui ont embauché dans les trois dernières années

- Les dirigeants interrogés lors des entrevues qualitatives ont mentionné pour la plupart ne pas avoir eu de difficulté à recruter dans les dernières années, mais tous se considéraient chanceux. Selon ces derniers, trouver des ressources possédant les compétences requises est un défi important dans l'industrie.

### Moyens spécifiques utilisés pour recruter de la main-d'œuvre qualifiée

Les participants au sondage ayant éprouvé des difficultés d'embauche ont été interrogés sur les moyens utilisés afin de recruter de la main-d'œuvre qualifiée. Une liste de moyens spécifiques leur était alors présentée.

- Afin de vaincre les difficultés d'embauche, 19 % des entreprises ayant connu des difficultés ont embauché des femmes, 18 % ont embauché des immigrants habitant déjà au Québec alors que 6 % ont embauché des employés localisés à l'extérieur du Québec.
- 61 % des entreprises ayant éprouvé des difficultés n'ont utilisé aucun des trois moyens spécifiques listés dans le sondage et ils n'ont pas mentionné d'autres moyens utilisés. Lors des entrevues en profondeur, les participants ont mentionné que la période de recherche de candidats qualifiés peut être plus longue que souhaité.
- Quelques dirigeants rencontrés en entrevue ont aussi mentionné combler leurs difficultés de recrutement en embauchant des étudiants ou des apprentis.

### Moyens spécifiques adoptés pour embaucher des employés (liste présentée aux répondants)

	Total	Indépendants	Bannières
n=	113	27	86
Embaucher des femmes	19 %	19 %	20 %
Embaucher des immigrants (déjà au Québec)	18 %	22 %	15 %
Embaucher des employés localisés à l'extérieur du Québec	6 %	4 %	7 %
Autres	6 %	7 %	6 %
Aucun de ces moyens (parmi la liste fournie)	61 %	63 %	59 %
Ne sait pas/Refus	5 %	0 %	8 %

Base : Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés d'embauche au cours des 3 dernières années

\* Le total des mentions peut excéder 100 % en raison des mentions multiples.

### Les canaux traditionnels sont habituellement utilisés pour recruter

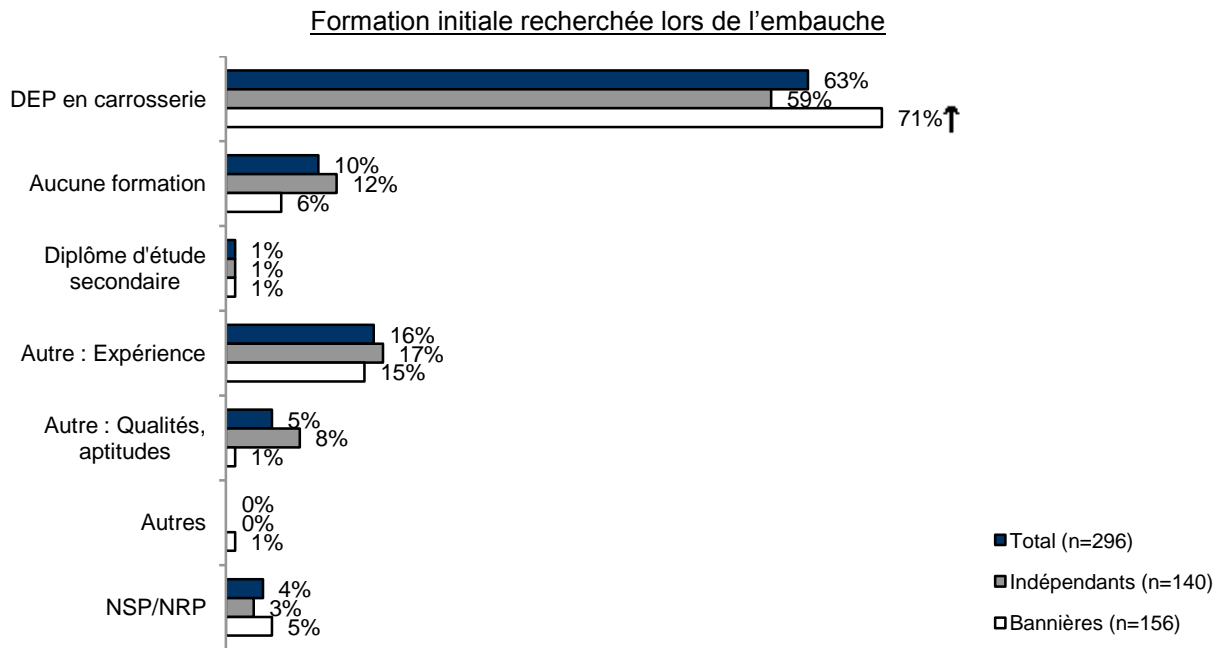
- Selon l'information recueillie lors des entrevues qualitatives, les canaux de recrutement traditionnels sont les plus souvent utilisés. Les contacts personnels, le bouche-à-oreille et les banques de curriculum vitae sont les moyens généralement utilisés pour recruter.

## Les critères d'embauche

### Le diplôme d'études professionnelles en carrosserie est, pour la majorité, recherché à l'embauche

- Lors de l'embauche de main-d'œuvre spécialisée, la formation initiale recherchée chez les candidats est pour la majorité le diplôme d'études professionnelles en carrosserie (DEP) (63 %). Les bannières sont plus nombreuses à exiger le DEP (71 %) que les indépendants (59 %).

L'expérience et les aptitudes des candidats sont pour près du tiers des entreprises aussi importantes que la formation initiale. En effet, 31 % des entreprises ont mentionné soit : n'exiger aucune formation (10 %), rechercher davantage l'expérience (16 %) ou les qualités et aptitudes personnelles des candidats (5 %).

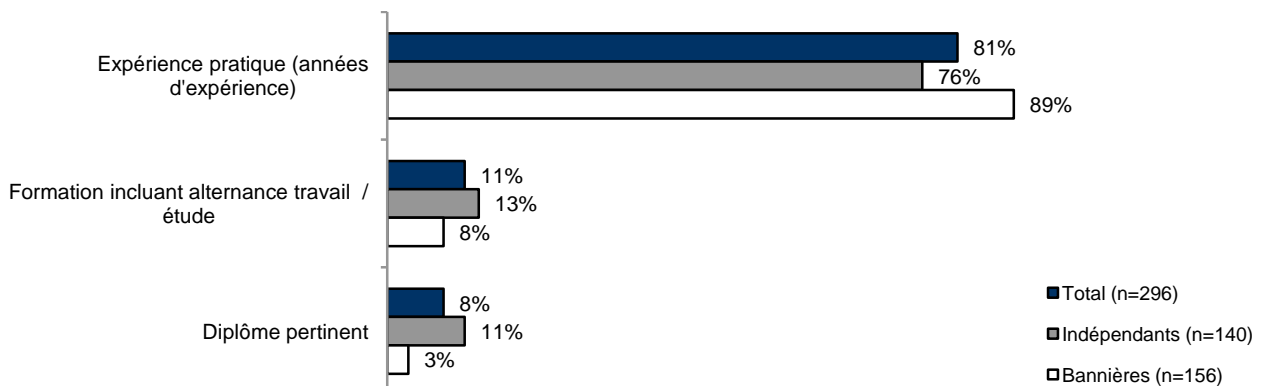


Base : Ensemble des répondants

### Lors de l'embauche, l'expérience prime sur la formation

- L'expérience pratique est le critère d'embauche le plus important pour les entreprises en carrosserie. 81 % des entreprises ont choisi l'expérience pratique comme étant le critère le plus important contre 11 % pour une formation incluant l'alternance travail/étude et 8 % pour un diplôme pertinent.

### Critère le plus important lors de l'embauche (liste présentée aux répondants)



Base : Ensemble des répondants

- L'importance de l'expérience pratique lors de l'embauche a été clairement identifiée lors des entrevues en profondeur avec les dirigeants. Pour la grande majorité des dirigeants interrogés, l'expérience de l'employé prime sur sa formation initiale. Les employeurs sont généralement à la recherche de personnel qui a quelques années d'expérience.
- Ainsi, l'expérience est plus valorisée que la formation. De ce fait, certains dirigeants mentionnent qu'ils valorisent davantage l'expérience en raison des lacunes liées à la formation (principalement au DEP en carrosserie).

*« L'expérience est pour nous beaucoup plus importante que la formation. »*

*« On trouve qu'il y a des lacunes dans la formation du DEP en carrosserie. La formation n'est donc pas un critère décisif dans notre processus d'embauche. »*

## **Les compétences des nouveaux employés**

### **Le nouveau personnel embauché manque de compétences**

Les entreprises qui ont embauché de la main-d'œuvre au cours des trois dernières années ont été interrogées sur les compétences des employés à l'embauche. Ils devaient mentionner le niveau de compétence sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifiait « Pas du tout compétent » et 10 « Très compétent » sur différents thèmes. Le tableau suivant présente les résultats.

- Globalement, le pourcentage d'entreprises qualifiant les nouveaux d'employés de « très compétents » (note de 8 et plus sur 10) est relativement faible. Selon les thèmes, ce pourcentage varie de 69 % à 20 %.
- Dans le tableau suivant, les cases en rouge présentent les thèmes où il y a le plus de lacunes auprès des nouveaux employés (note de 1 à 4). On retrouve, entre autres, un important manque de compétences pour :
  - le débosselage sans peinture (64 %);
  - la réparation de pare-brise (62 %);
  - le soudage de l'aluminium (50 %);
  - les freins ABS (49 %);
  - les véhicules hybrides (éléments spécifiques pour carrossiers) (48 %).

## Évaluation des compétences des nouveaux employés embauchés

	Total (n=105)		Indépendants (n=32)		Bannières (n=73)	
	Manque de compétence 1-4 /10	Compétents 8-10 /10	Manque de compétence 1-4 /10	Compétents 8-10 /10	Manque de compétence 1-4 /10	Compétents 8-10 /10
Échelle 1 à 10 : 1 = Pas du tout compétents 10 = Très compétents						
Peinture	15 %	69 %	13 %	72 %	17 %	68 %
Application des nouvelles techniques et nouveaux produits de peinture	15 %	67 %	13 %	70 %	16 %	65 %
Réparations de pare-chocs	7 %	67 %	7 %	57 %	7 %	73 %
Soudage et collage des matières plastiques	12 %	66 %	7 %	64 %	14 %	66 %
Réparation des plastiques	12 %	60 %	17 %	57 %	10 %	62 %
Colorimétrie	27 %	58 %	26 %	56 %	28 %	59 %
Redressage de châssis	21 %	57 %	14 %	66 %	25 %	52 %
Sectionnement et raccordement	18 %	57 %	12 %	58 %	22 %	57 %
Mesurage et contrôle dimensionnel	19 %	55 %	14 %	55 %	22 %	55 %
Estimation	31 %	54 %	14 %	71 % ↑	41 % ↑	44 %
Soudage des aciers et nouveaux métaux	20 %	52 %	19 %	52 %	21 %	52 %
Nouveaux modèles et infiltration d'eau	23 %	48 %	9 %	61 %	30 % ↑	41 %
Remplacement de glaces fixes	32 %	45 %	20 %	55 %	39 % ↑	39 %
Coussins gonflables	21 %	45 %	13 %	42 %	26 %	46 %
Hybride : Éléments spécifiques pour carrossiers	48 %	29 %	43 %	43 %	49 %	23 %
Réparation des circuits électriques	43 %	27 %	33 %	33 %	50 %	23 %
Réparation de pare-brise	62 %	26 %	40 %	40 %	73 % ↑	20 %
Soudage de l'aluminium	50 %	26 %	43 %	29 %	53 %	25 %
Électricité automobile	45 %	23 %	33 %	33 %	52 %	17 %
Freins ABS	49 %	21 %	33 %	27 %	56 % ↑	18 %
Débosselage sans peinture	64 %	20 %	47 %	27 %	74 % ↑	17 %

Base : auprès des entreprises qui ont embauché au cours des trois dernières années

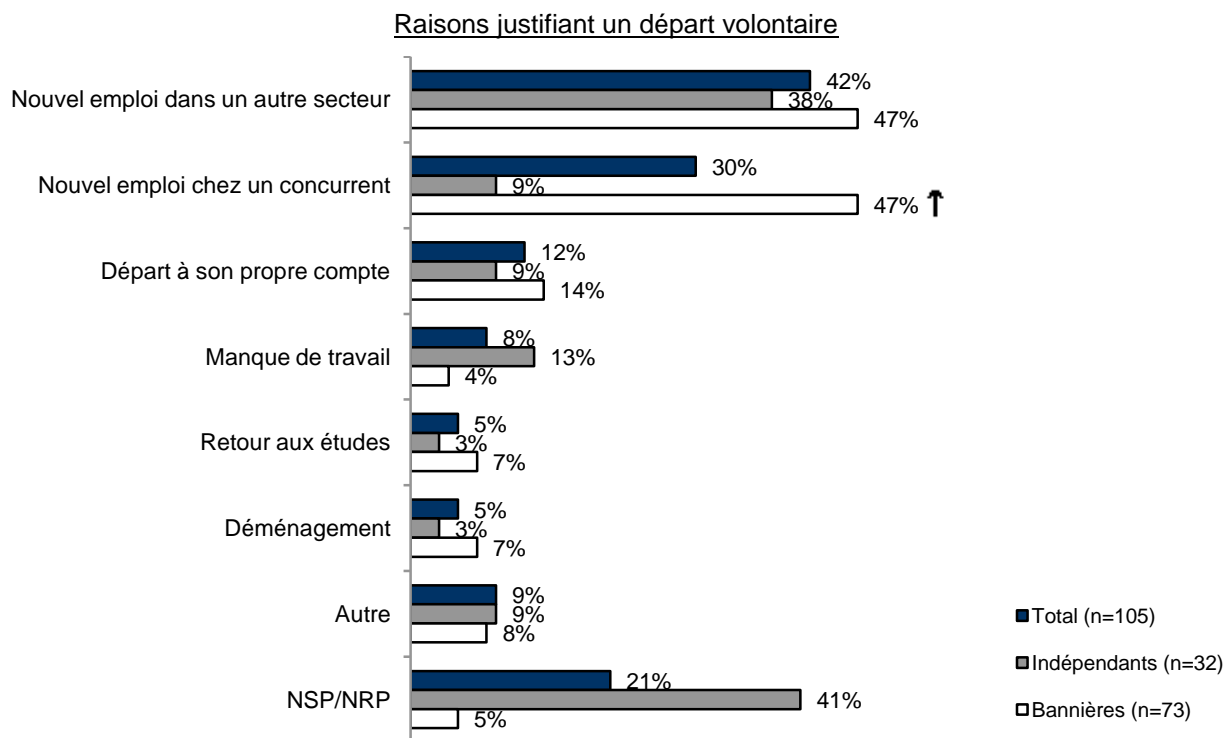
## La rétention de la main-d'œuvre

### Une main-d'œuvre stable

- 32 % des entreprises interrogées ont connu au cours des trois dernières années le départ volontaire d'au moins un employé. En moyenne, 0,6 départ volontaire a eu lieu par entreprise sur une période de 3 ans. Les bannières sont plus nombreuses à avoir connu des départs volontaires que les indépendants (47 % versus 23 % respectivement).

### Fuite de la main-d'œuvre vers d'autres secteurs d'activités

- Parmi les raisons évoquées pour justifier un départ volontaire, un nouvel emploi dans un autre secteur est en tête de liste (42 %). L'étude quantitative ne permet pas d'identifier si ces employés ont quitté le secteur de l'automobile complètement ou seulement le sous-secteur de la carrosserie. Toutefois, lors des entrevues qualitatives, les participants parlaient davantage de fuite de la main-d'œuvre vers d'autres secteurs d'activités que l'automobile (par exemple, la construction).
- Le changement d'employeur dans le même secteur d'activité est la deuxième raison la plus souvent évoquée (30 %). Les résultats indiquent que ce phénomène est particulièrement présent auprès des bannières (47 % versus 9 % chez les indépendants).



Base : Auprès des entreprises qui ont connu le départ volontaire d'au moins un employé

Note : Le total des mentions peut excéder 100 % en raison des mentions multiples.

## Moyens de rétention utilisés par les employeurs

Le sujet de la rétention du personnel a été abordé lors des entrevues en profondeur avec les dirigeants.

- Une grande majorité des dirigeants interrogés affirment parvenir à garder leurs employés. Parmi les méthodes employées, on peut noter l'offre d'avantages salariaux et de meilleures conditions de travail (ex. : horaire flexible), une bonne ambiance de travail et un bel environnement de travail.

*« On fournit des vêtements aux employés. On s'occupe de les faire nettoyer. Leur uniforme est propre à chaque semaine. Ils sont vraiment bien traités. »*

*« Le garage est neuf ici. Les outils sont neufs. On est à la fine pointe de la technologie. C'est le « fun » pour les employés de travailler dans ce genre d'environnement de travail. »*

## Motivations des employés : la passion des voitures

Les entrevues qualitatives avec les employés ont permis d'identifier leurs motivations à œuvrer dans cette industrie, les aspects les plus appréciés ainsi que les aspects plus difficiles du métier.

- Le fait d'être passionné par les voitures a été déterminant chez les employés rencontrés dans le fait de choisir un métier dans le secteur de la carrosserie et d'y demeurer.

*« J'ai grandi dans le milieu. Mon père était peintre. »*

*« J'aime résoudre les problèmes. C'est un nouveau défi à chaque fois... »*

*« Je trouve cela valorisant de tout refaire et de voir la satisfaction dans les yeux du client à la fin. »*

*« J'aime les autos et le côté esthétique de la finition. »*

- Les principaux éléments qui encouragent les employés à continuer de travailler dans le secteur de la carrosserie concernent leurs possibilités d'avancement.

*« Je suis devenu actionnaire du garage il y a quelques mois. Puisque, le propriétaire et sa femme étaient satisfaits de mon travail, ils m'ont offert cette possibilité. »*

*« Je commence un nouveau poste prochainement. Le travail que j'aurai à faire sera moins physique. »*

### Un métier exigeant

- Les aspects du travail de carrossier les moins appréciés concernent principalement l'impact sur la santé physique. Les répondants ont soulevé, dans plusieurs cas, qu'il s'agissait d'un métier qui était dur physiquement. Certains participants ont aussi mentionné la pression causée par les délais de production imposés par les assureurs, l'évolution des technologies et les salaires moins alléchants que dans d'autres secteurs d'activités.

*« C'est un métier dur sur la santé à long terme à cause de la poussière, du bruit et de la position dans laquelle on doit travailler. »*

*« La clientèle est de plus en plus difficile à satisfaire. »*

*« Les délais de production sont de plus en plus serrés à la demande des assureurs. »*

*« On doit se garder à jour constamment; investir dans les nouveaux outils et apprendre à travailler avec les nouvelles technologies. »*

*« Les salaires liés au domaine automobile sont faibles. »*

## EN RÉSUMÉ

### LA RÉTENTION ET L'EMBAUCHE DE LA MAIN D'ŒUVRE

1. **Le recrutement de main-d'œuvre spécialisée est un défi dans l'industrie.** 80 % des entreprises ayant embauché dans les trois dernières années ont connu des difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée.
2. Bien que le diplôme d'études professionnelles soit généralement exigé lors de l'embauche (63 %), **l'expérience professionnelle** des candidats est **le critère de recrutement le plus important** pour une forte majorité des entreprises (81 %).
3. **Le niveau de compétences des nouveaux employés embauchés est à améliorer.** On retrouve entre autres un important manque de compétences pour le débosselage sans peinture, la réparation de pare-brise, le soudage de l'aluminium, les freins ABS et les véhicules hybrides.
4. Les mouvements de personnel sont limités. 32 % des entreprises ont connu le départ volontaire d'au moins un de leur employé dans les trois dernières années.
5. **Le changement de secteur d'activité** est la **principale raison justifiant les départs volontaires** des trois dernières années (42 %) suivi d'un changement d'employeur dans l'industrie de la carrosserie (30 %).
6. La main-d'œuvre spécialisée active dans l'industrie est **passionnée par le domaine automobile.** **Les conditions de travail difficiles** et les **salaires plus faibles** que ceux offerts dans d'autres secteurs d'activités sont des freins à la rétention de la main d'œuvre.
7. Les entreprises misent sur l'environnement de travail pour retenir leurs employés.

# 7

## Les besoins futurs en termes de main-d'œuvre

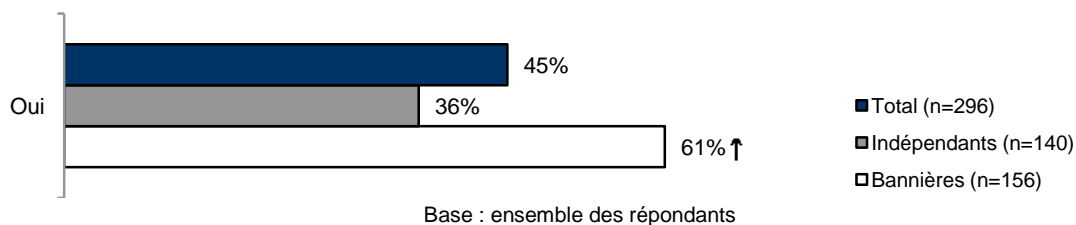
**Avis aux lecteurs :** Prendre note que les besoins futurs relatifs à la main-d'œuvre tiennent compte uniquement de l'embauche sans tenir compte des employés qui quitteront le sous-secteur de la carrosserie.

### Projections relatives à la main-d'œuvre

**45 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre spécialisée au cours des 5 prochaines années**

- Les bannières sont plus nombreuses, en proportion, à envisager l'embauche de nouveau personnel dans les prochaines années.

Proportion d'entreprises prévoyant embaucher de nouveaux réparateurs de carrosserie ou peintres dans les 5 prochaines années



### Projections d'embauche pour les réparateurs de carrosserie

- La moyenne d'embauche par entreprise pour le poste de réparateur de carrosserie est de 0,78 pour la prochaine année, 1,15 sur un horizon de 3 ans et de 1,37 sur un horizon de 5 ans.
- Les projections permettent d'estimer l'embauche de 533 réparateurs de carrosserie sur un horizon de 1 an, 729 sur 3 ans et 787 sur 5 ans.

#### Projections d'embauche : réparateurs de carrosserie

		Total (n=145)	Indépendants (n=50)	Bannières (n=95)
		145	50	95
1 an	Aucun	32 %	26 %	38 %
	1	42 %	40 %	43 %
	2	9 %	14 %	3 %
	3 et plus	3 %	4 %	1 %
	NSP/NRP	15 %	16 %	15 %
	<b>Moyenne</b>	<b>0,78</b>	<b>0,95 ↑</b>	<b>0,62</b>
3 ans	Aucun	15 %	8 %	21 %
	1	45 %	44 %	45 %
	2	16 %	16 %	16 %
	3 et plus	5 %	6 %	3 %
	NSP/NRP	20 %	26 %	15 %
	<b>Moyenne</b>	<b>1,15</b>	<b>1,27</b>	<b>1,04</b>
5 ans	Aucun	9 %	6 %	12 %
	1	36 %	28 %	43 %
	2	20 %	20 %	20 %
	3 et plus	8 %	6 %	9 %
	NSP/NRP	28 %	40 %	16 %
	<b>Moyenne</b>	<b>1,37</b>	<b>1,43</b>	<b>1,32</b>

Base : auprès des entreprises qui prévoient embaucher au cours des 5 prochaines années

#### Projections sur le Québec (en nombre d'employés)

	Total	Indépendants	Bannières
1 an	533	365	168
3 ans	729	447	282
5 ans	787	434	353

### Projections d'embauche pour les peintres

- La moyenne d'embauche par entreprise pour le poste de peintre est de 0,33 pour la prochaine année, 0,58 sur un horizon de 3 ans et de 0,73 sur un horizon de 5 ans.
- Les projections permettent d'estimer l'embauche de 227 peintres sur un horizon de 1 an, 367 sur 3 ans et 427 sur 5 ans.

#### Projections d'embauche : peintres

		Total (n=145)	Indépendants (n=50)	Bannières (n=95)
		145	50	95
1 an	Aucun	62 %	56 %	67 %
	1	25 %	32 %	18 %
	2	1 %	%	2 %
	3 et plus	1 %	%	1 %
	NSP/NRP	12 %	12 %	12 %
	<b>Moyenne</b>	<b>0,33</b>	<b>0,36</b>	<b>0,30</b>
3 ans	Aucun	38 %	30 %	45 %
	1	39 %	42 %	36 %
	2	1 %	%	2 %
	3 et plus	2%	2%	1%
	NSP/NRP	21%	26%	16%
	<b>Moyenne</b>	<b>0,58</b>	<b>0,65</b>	<b>0,51</b>
5 ans	Aucun	30%	26%	35%
	1	38%	38%	38%
	2	3%	%	6%
	3 et plus	3%	2%	4%
	NSP/NRP	25%	34%	17%
	<b>Moyenne</b>	<b>0,73</b>	<b>0,67</b>	<b>0,78</b>

Base : auprès des entreprises qui prévoient embaucher au cours des 5 prochaines années

#### Projections sur le Québec (en nombre d'employés)

	Total	Indépendants	Bannières
1 an	227	144	83
3 ans	367	228	139
5 ans	427	216	211

### Projections d'embauche pour les employés multitâches

- La moyenne d'embauche par entreprise pour le poste multitâches est de 0,55 pour la prochaine année, 0,79 sur un horizon de 3 ans et de 0,99 sur un horizon de 5 ans.
- Les projections permettent d'estimer l'embauche de 378 employés multitâches sur un horizon de 1 an, 509 sur 3 ans et 583 sur 5 ans.

#### Projections d'embauche : employés multitâches

		Total (n=145)	Indépendants (n=50)	Bannières (n=95)
		145	50	95
1 an	Aucun	47%	46%	47%
	1	35%	36%	35%
	2	5%	6%	4%
	3 et plus	1%	2%	0%
	NSP/NRP	12%	10%	14%
	<b>Moyenne</b>	<b>0,55</b>	<b>0,60</b>	<b>0,50</b>
3 ans	Aucun	29%	20%	38%
	1	39%	42%	37%
	2	8%	8%	7%
	3 et plus	3%	4%	1%
	NSP/NRP	21%	26%	17%
	<b>Moyenne</b>	<b>0,79</b>	<b>0,95 ↑</b>	<b>0,66</b>
5 ans	Aucun	21%	14%	28%
	1	35%	32%	38%
	2	11%	12%	11%
	3 et plus	5%	4%	5%
	NSP/NRP	28%	38%	18%
	<b>Moyenne</b>	<b>0,99</b>	<b>1,10</b>	<b>0,91</b>

Base : auprès des entreprises qui prévoient embaucher au cours des 5 prochaines années

#### Projections sur le Québec (en nombre d'employés)

	Total	Indépendants	Bannières
1 an	<b>378</b>	241	137
3 ans	<b>509</b>	333	177
5 ans	<b>583</b>	340	242

## EN RÉSUMÉ

### LES BESOINS FUTURS EN TERMES DE MAIN D'OEUVRE

1. **45% des entreprises prévoient embaucher** de la main-d'œuvre spécialisée au cours des 5 prochaines années.
2. Cette proportion atteint **61% auprès des bannières** et 36% auprès des indépendants.
3. Le poste de **réparateur de carrosserie** est selon les prévisions, **le poste qui sera le plus en demande** suivi du poste multitâches et finalement du poste de peintre.
4. Les **projections** permettent d'estimer les embauches à **787 réparateurs de carrosserie, 427 peintres** et **583 employés multitâches** sur un horizon de 5 ans pour un **total de 1 797 emplois**.

# 8

## La formation continue

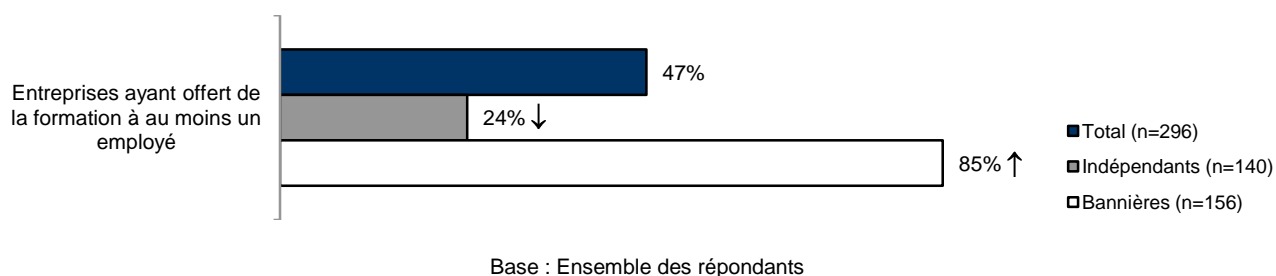
La prochaine section traite de l'ouverture des entreprises quant à la formation continue et des besoins de formation.

### La formation suivie dans la dernière année

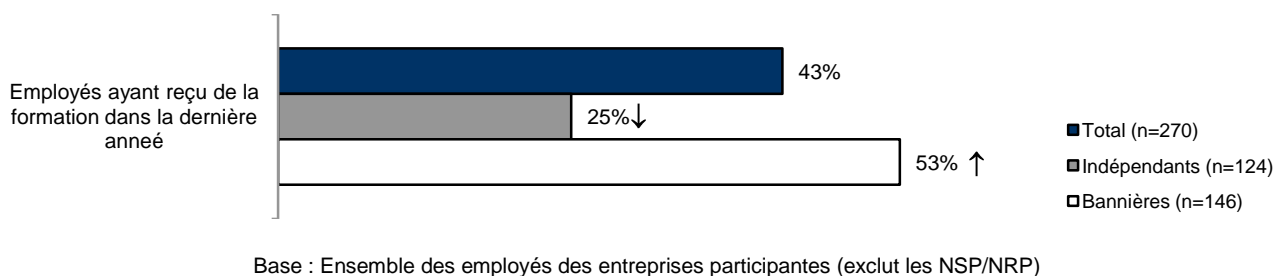
#### La formation continue fait davantage partie de la culture des bannières

- 47% des entreprises interrogées ont offert de la formation à au moins un employé spécialisé de leur entreprise au cours de la dernière année. 43% de l'ensemble des employés spécialisés ont reçu de la formation au cours de la dernière année.
- Les bannières sont plus nombreuses à avoir offert de la formation à au moins un employé (85% versus 24% pour les indépendants). Le quart des employés travaillant chez un indépendant a reçu de la formation alors que cette proportion est de 53% auprès des employés des bannières.

#### Entreprises ayant offert de la formation continue à au moins un employé au cours de la dernière année



#### Proportion des employés spécialisés qui ont suivi de la formation dans la dernière année



## Les principaux formateurs

- Les fournisseurs d'équipements et de produits (46%) ainsi que les formateurs spécialisés (consultants externes et/ou I-CAR) sont les formateurs les plus populaires au cours de la dernière année.

### Formateurs au cours de la dernière année

	Total (n=161)	Indépendants (n=32)	Bannières (n=129)
Fournisseur d'équipements ou de produits	46%	41%	49%
Formateur spécialisé (consultant externe et/ou I-CAR)	44%	28% ↓	51% ↑
Formateur spécialisé provenant de la bannière	34%	-	50% ↑
Comité paritaire	17%	13%	19%
École publique	16%	19%	15%
Formateur interne (employé de votre entreprise)	14%	9%	16%
École privée, centre ou firme de formation	9%	6%	10%
Autres	4%	9%	1%
NSP /NRP	5%	13%	1%

Base : Apres des entreprises qui ont offert de la formation à leurs employés  
 Note : Le total des mentions peut excéder 100% en raison des mentions multiples.

## Plusieurs entreprises ne jugent pas la formation continue comme nécessaire

- 44% des répondants qui n'ont pas offert de formation à leurs employés au cours de la dernière année mentionnent que la formation n'était pas nécessaire, que leurs employés n'avaient pas de besoin spécifique en formation. Dans une proportion moindre, l'intérêt des travailleurs envers la formation continue est la deuxième raison la plus souvent évoquée (14%).
- Il ne semble pas exister de freins majeurs pour les entreprises à offrir de la formation continue à leurs employés.

### Raisons pour ne pas avoir offert de formation continue à ses employés

	Total (n=109)
Pas besoin	44%
Faible intérêt des travailleurs	14%
Je suis seul, le patron	8%
Éloignement des centres de formation	5%
Horaires des cours	3%
Perte d'efficacité et de revenu si un employé manque le jour	3%
Coûts des formations	3%
Budget insuffisant pour la formation	3%
Autres	15%
Ne sait pas/Ne répond pas	10%

Base : Apres des entreprises dont aucun employé n'a suivi de formation dans la dernière année

Note : Le total des mentions peut excéder 100% en raison des mentions multiples.

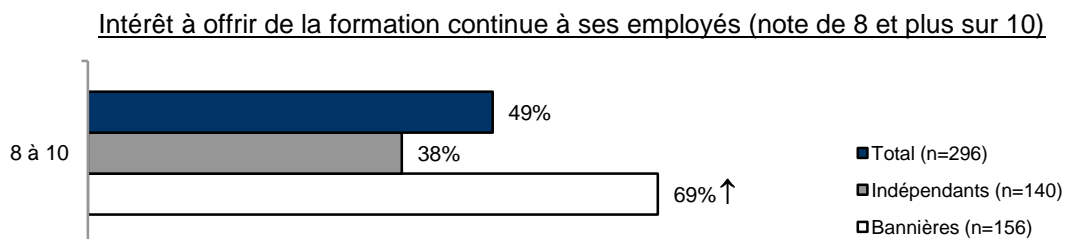
\* Les résultats ne sont pas présentés par sous-groupes pour les bannières et les indépendants étant donné la petite taille de l'échantillon pour les indépendants.

## **L'ouverture à la formation continue**

Les entreprises ont été interrogées sur leur niveau d'intérêt à offrir de la formation continue à leur main-d'œuvre spécialisée. Sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie « Pas du tout intéressé » et 10 « Très intéressé » a été utilisée.

### **La moitié des entreprises manifeste un bon intérêt envers la formation continue**

- Les bannières démontrent plus d'intérêt (69%) que les indépendants (38%).



Base : Ensemble des répondants

### **Les compétences à développer auprès de la main-d'œuvre en place**

Les entreprises qui démontrent de l'intérêt envers la formation continue (intérêt de 8 et plus sur 10) ont été interrogées sur les compétences qu'ils souhaiteraient développer auprès de leur main-d'œuvre actuelle. Le tableau suivant présente les résultats détaillés. Les cases en rouge représentent les compétences à développer.

- Parmi les thèmes proposés, un plus fort intérêt pour la formation a été démontré pour :
  - Le soudage des aciers et nouveaux métaux (51%);
  - La peinture (51%);
  - La colorimétrie (48%);
  - L'application des nouvelles techniques et nouveaux produits de peinture (47%);
  - Le soudage de l'aluminium (46%).

### Compétences à développer auprès du personnel en place

	Total (n=173)	Indépendants (n=54)	Bannières (n=119)
Soudage des aciers et nouveaux métaux	51%	48%	54%
Peinture	51%	63% ↑	40% ↓
Colorimétrie	48%	48%	48%
Application des nouvelles techniques et nouveaux produits de peinture	47%	59% ↑	37% ↓
Soudage de l'aluminium	46%	39%	53%
Hybride : Éléments spécifiques pour carrossiers	43%	35%	50%
Redressage de châssis	41%	44%	39%
Sectionnement et raccordement	38%	39%	38%
Soudage et collage des matières plastiques	36%	43%	31%
Réparation des plastiques	36%	46% ↑	28% ↓
Estimation	35%	41%	30%
Mesurage et contrôle dimensionnel	33%	37%	29%
Réparations de pare-chocs	32%	39%	27%
Coussins gonflables	31%	43% ↑	21% ↓
Électricité automobile	30%	39% ↑	23% ↓
Débosselage sans peinture	30%	31%	29%
Nouveaux modèles et infiltration d'eau	29%	35%	24%
Administration/gestion	27%	33%	21%
Remplacement de glaces fixes	24%	33% ↑	17% ↓
Réparation des circuits électriques	22%	30% ↑	16% ↓
Réparation de pare-brise	20%	28% ↑	13% ↓
Freins ABS	14%	22% ↑	8% ↓
Autres	2%	4%	1%
NSP /NRP	13%	19%	8%

Base : Entreprises ayant de l'intérêt pour la formation (intérêt égal ou supérieur à 8 /10)

- Les principales compétences à développer identifiées par les dirigeants ayant complété le sondage concordent avec les besoins de perfectionnement identifiés par les employés lors des entrevues qualitatives.

« Ce serait utile d'en savoir plus sur les véhicules en aluminium et les nouvelles technologies. »

« J'aimerais avoir plus d'information sur la fabrication des voitures neuves. Ce serait utile pour savoir comment défaire les morceaux. »

## EN RÉSUMÉ

### LA FORMATION CONTINUE

1. **47% des entreprises ont offert de la formation continue** à au moins un employé spécialisé au cours de la dernière année.
2. **43% des employés spécialisés ont suivi de la formation au cours de la dernière année.**
3. Les **fournisseurs d'équipements et de produits** ainsi que les **formateurs spécialisés externes** sont les principaux formateurs.
4. **Il n'existe pas de frein majeur à suivre de la formation continue.** La principale raison pour ne pas avoir fait de formation dans la dernière année est le sentiment de ne pas en avoir besoin.
5. Près de la moitié des entreprises démontre **un bon intérêt à offrir de la formation** à sa main-d'œuvre spécialisée (49%).
6. **La formation continue est surtout présente dans les bannières.** L'intérêt à offrir de la formation est aussi plus élevé chez les bannières (69% versus 38% pour les indépendants).
7. Les compétences que les entreprises souhaitent développer auprès de leur main-d'œuvre concernent principalement le soudage des aciers et nouveaux métaux (51%), la peinture (51%), la colorimétrie (48%), l'application des nouvelles techniques et nouveaux produits de peinture (47%) et le soudage de l'aluminium (46%).

# 9

## Les grands enjeux du sous-secteur

Les entrevues en profondeur auprès des dirigeants d'entreprises et des employés œuvrant dans le secteur de la carrosserie ont permis d'identifier les principaux enjeux. Ces enjeux sont dans un premier temps présentés suivis des résultats de l'étude quantitative où l'importance relative des différents enjeux a été mesurée.

### **Perception des dirigeants et employés du milieu à l'égard des grands enjeux**

#### **Enjeu 1 : La relation avec les assureurs est un enjeu primordial pour les dirigeants**

- Spontanément, une grande majorité des dirigeants interrogés mentionnait que la relation avec les assureurs était un enjeu majeur. Du côté des carrossiers indépendants, le référencement (dirigisme) des assureurs semble être ce qui les préoccupe le plus. Ils mentionnent d'ailleurs que ce phénomène les empêche d'obtenir beaucoup de contrats, ce qui va même jusqu'à freiner leur croissance.

*« Parfois, les assureurs essayent de décourager certains de mes clients de longue date à faire affaire avec mon garage. »*

- De leur côté, les carrossiers associés à des bannières mettaient davantage de l'avant le rapport de force des assureurs par rapport aux carrossiers (principalement au niveau du taux horaire établi par les assureurs).

*« Le taux horaire est fixé par l'assureur. On n'a pas le choix de faire le travail selon leurs délais sinon on perd de l'argent. On n'a pas un mot à dire. »*

*« Les assureurs offrent le même taux horaire à tous les carrossiers. Ici, je fais suivre plusieurs formations à mes employés et j'ai le même taux horaire qu'un carrossier qui ne fait pas de formation. »*

- Les employés interrogés mentionnent également que la relation avec les assureurs a un impact sur leur travail quotidien. Selon eux, les délais établis par les assureurs sont de plus en plus serrés, ce qui implique que leur marge d'erreur est presque inexistante. Ils ressentent pour la plupart beaucoup de pression par rapport à leur productivité au travail.

*« Nous avons une marge d'erreur très mince pour respecter les délais. On doit être extrêmement productif. »*

## Enjeu 2 : Recruter de la main-d'œuvre qualifiée

- Le recrutement de main-d'œuvre qualifiée est un enjeu préoccupant pour un bon nombre de dirigeants interrogés. Le manque de relève en raison d'un salaire moins compétitif offert aux employés du sous-secteur est un autre enjeu énoncé par les dirigeants interrogés. De façon spécifique, les carrossiers indépendants mentionnent qu'ils éprouvent plus de difficultés que les carrossiers associés à des bannières dans leur recrutement.

*« Les carrossiers associés à des bannières ont plus de facilité à recruter que nous [les indépendants]. On ne peut pas toujours offrir un poste à temps plein, parce que l'on n'est pas sûr d'avoir assez de "job" à cause des assureurs. Il n'y a pas beaucoup d'employés qui veulent juste un poste à temps partiel. Nous, on ne peut rien leur promettre. »*

## Enjeu 3 : Former de nouveaux diplômés en fonction des réalités du marché

### A) Volet pratique

- La grande majorité des dirigeants s'entendent pour dire que la formation initiale des jeunes diplômés ne les prépare pas adéquatement à la réalité du marché de travail. D'abord, les dirigeants interrogés mentionnent que l'aspect pratique du métier de carrossier n'est pas assez mis de l'avant comparativement au volet théorique. Selon la plupart des dirigeants interrogés, un nombre plus important de stages au cours de programme du DEP en carrosserie ou un programme alternance travail-études ne pourraient être que bénéfiques pour les jeunes diplômés.

*« Au DEP, tu as le temps que tu veux pour faire correctement l'ouvrage. Quand tu arrives sur le marché du travail, tu as les délais fixés par les assureurs à respecter sinon tu ne rentres pas dans ton argent. Les jeunes ne sont pas prêts à ça. »*

## B) Technologies enseignées

- Selon les dirigeants interrogés, l'équipement utilisé pour enseigner le métier de carrossier dans les écoles est non-représentatif de ce qui se retrouve dans la plupart des garages. Les dirigeants mentionnent que ce ne sont pas tous les garages qui utilisent les dernières technologies.

*« À l'école, ils apprennent aux jeunes à travailler avec les nouveaux outils, les nouvelles machines. Souvent, on a même pas encore ces technologies-là dans nos garages. »*

## Enjeu 4 : Retenir les nouveaux diplômés dans l'industrie

- Les dirigeants mentionnent que la rétention des nouveaux diplômés dans le secteur de la carrosserie est très faible. Le salaire et les coûts liés à l'achat d'un coffre d'outils freinent, selon les dirigeants interrogés, les jeunes à poursuivre dans le métier. Certaines professions semblent donc plus attractives aux yeux des jeunes diplômés.

*« Quand le jeune a le choix de travailler en carrosserie pour un salaire de 11 \$ de l'heure ou d'aller dans un autre métier comme en construction où il a un salaire vraiment meilleur et un fonds de pension, le choix n'est pas difficile. »*

- Les employés rencontrés partagent aussi cet avis. Selon eux, les pistes de solutions à explorer pour attirer et retenir les jeunes dans l'industrie sont : l'amélioration des conditions de travail (santé et sécurité), l'amélioration des conditions salariales et la création d'un programme pour favoriser l'achat d'outils chez les nouveaux diplômés (comme c'est le cas pour d'autres corps de métier).

*« Un meilleur salaire pour les jeunes, des avantages sociaux et des incitatifs financiers à acheter des outils pourrait attirer plus d'employés. »*

## Enjeu 5 : S'adapter aux nouvelles technologies

- Les enjeux liés aux nouvelles technologies les plus fréquemment cités concernent l'adaptation à la peinture à l'eau, aux véhicules hybrides/électriques et aux nouveaux matériaux tels que le plastique et l'aluminium.

- Par contre, ces enjeux ne semblent pas, pour la majorité des dirigeants, être très préoccupants. En ce sens, ils sont conscients qu'ils devront s'adapter à ces nouvelles technologies, mais ils semblent confiants du bon déroulement dans l'intégration de celles-ci dans leur façon de travailler.

*« On sait qu'on doit s'adapter aux nouvelles technologies, mais ce n'est pas un problème. »*

- De leur côté, les employés rencontrés identifient cet enjeu comme un enjeu majeur pour eux. Le fait de devoir s'adapter à chaque véhicule et de devoir se garder à l'affût des dernières technologies est un défi majeur pour eux. Ils confient devoir investir beaucoup en temps et en argent pour se maintenir à jour.

*« On doit rester à jour. Les nouvelles technologies, acheter les outils, etc. C'est beaucoup d'investissements. »*

#### **Enjeu 6 : Les employés identifient aussi la santé et la sécurité au travail comme un enjeu important dans leur industrie**

- Le thème de la santé et la sécurité au travail a été l'enjeu le plus fréquemment cité par les employés œuvrant dans le secteur de la carrosserie. La plupart des employés interrogés mentionnent que le métier de carrossier est dur physiquement (répétition des mouvements, poussières, bruits, produits toxiques, travail à genoux). Certains reconnaissent que tout est en place pour assurer leur santé et sécurité au travail. Toutefois, ils mentionnent ne pas être assez informés.

*« On doit toujours se protéger et faire attention. C'est dur physiquement. »*

*« La sécurité est un enjeu majeur. Tout est là, mais on doit être plus informés. »*

## **Niveau d'importance des grands enjeux du sous-secteur**

Les pages suivantes présentent l'importance relative accordée à chaque enjeu du sous-secteur.

**Principaux défis du secteur : Assurer la rentabilité de son entreprise, œuvrer dans une industrie où une tierce partie intervient (assureurs) et embaucher et de retenir de la main-d'œuvre compétente**

- Les principaux enjeux du sous-secteur d'activités concernent la rentabilité de l'entreprise (84%), la relation avec les assureurs (82%) et le fait de devoir s'adapter aux nouveaux véhicules, matériaux et technologies sur le marché (82%).
- Tous les enjeux qui sont en lien avec l'embauche et la rétention de personnel compétent sont aussi jugés très importants par la majorité des entreprises (note de 70% et plus pour tous ces enjeux).

**Les bannières sont davantage préoccupées par les enjeux listés que les carrossiers indépendants**

- De façon générale, les carrossiers associés à des bannières semblent davantage préoccupés par les enjeux soulevés ci-dessous que les carrossiers indépendants. En effet, on remarque une plus forte proportion des dirigeants de bannière ayant donné une note d'importance entre 8 à 10 pour tous les enjeux listés.
- Cette différence est d'autant plus marquée pour les enjeux liés aux tarifs horaires payés par les assureurs (écart de 30%), la gestion des employés qui appartiennent à la nouvelle génération (génération Y) (29%), l'augmentation du nombre de véhicules déclarés « perte totale » (écart de 28%), la diminution du nombre d'accidents (écart de 27%).

Niveau d'importance de chacun des enjeux (% de 8 à 10 /10)

	Total (n=296)	Indépendants (n=140)	Bannières (n=156)
La rentabilité de l'entreprise	84%	76%	96% ↑
La relation avec les assureurs	82%	74%	96% ↑
S'adapter aux nouveaux véhicules, matériaux et technologies sur le marché	82%	77%	90% ↑
Conserver les employés dans mon entreprise	79%	71%	92% ↑
Recruter des réparateurs de carrosserie compétents	76%	68%	91% ↑
Les tarifs horaires payés par les assureurs	76%	65%	95% ↑
Recruter des employés multitâches compétents	74%	66%	87% ↑
Faire face à la compétition	74%	68%	84% ↑
Recruter des peintres compétents	74%	66%	87% ↑
Assurer une relève pour mon entreprise	67%	58%	83% ↑
L'offre de formations continues	61%	54%	74% ↑
La diminution du nombre d'accidents	61%	51%	78% ↑
Gérer les employés qui appartiennent à la nouvelle génération (génération Y)	58%	47%	76% ↑
Absence de normes et de certifications dans l'industrie	52%	43%	68% ↑
L'augmentation du nombre de véhicules déclarés « perte totale »	50%	39%	67% ↑
Faire face à d'autres secteurs embauchant des employés ayant les mêmes compétences que celle que je recherche	47%	39%	60% ↑

## Niveau d'importance de chacun des enjeux

% présentés		Total (n=296)	Ind. (n=140)	Bannières (n=156)	% présentés		Total (n=296)	Ind. (n=140)	Bannières (n=156)
La rentabilité de l'entreprise	1 à 4	2%	4%	0%	Recruter des peintres compétents	1 à 4	9%	12%	4%
	5 à 7	12%	19%	1%		5 à 7	12%	15%	6%
	8 à 10	84%	76%	96%		8 à 10	74%	66%	87%
	NA	1%	0%	2%		NA	4%	5%	2%
	NSP	1%	1%	1%		NSP	2%	2%	1%
La relation avec les assureurs	1 à 4	4%	6%	0%	Assurer une relève pour mon entreprise	1 à 4	14%	19%	4%
	5 à 7	13%	19%	3%		5 à 7	15%	18%	10%
	8 à 10	82%	74%	96%		8 à 10	67%	58%	83%
	NA	0%	0%	1%		NA	3%	3%	2%
	NSP	1%	1%	1%		NSP	2%	2%	1%
S'adapter aux nouveaux véhicules, matériaux et technologies sur le marché	1 à 4	2%	1%	2%	L'offre de formations continues	1 à 4	6%	7%	3%
	5 à 7	14%	19%	6%		5 à 7	27%	31%	20%
	8 à 10	82%	77%	90%		8 à 10	61%	54%	74%
	NA	1%	1%	1%		NA	1%	1%	1%
	NSP	2%	2%	1%		NSP	5%	6%	3%
Conserver les employés dans mon entreprise	1 à 4	8%	11%	2%	La diminution du nombre d'accidents	1 à 4	11%	14%	5%
	5 à 7	7%	9%	4%		5 à 7	22%	29%	12%
	8 à 10	79%	71%	92%		8 à 10	61%	51%	78%
	NA	5%	6%	2%		NA	2%	1%	3%
	NSP	1%	1%	1%		NSP	4%	5%	3%
Recruter des réparateurs de carrosserie compétents	1 à 4	7%	11%	1%	Gérer les employés qui appartiennent à la nouvelle génération (génération Y)	1 à 4	11%	16%	1%
	5 à 7	12%	15%	6%		5 à 7	22%	24%	20%
	8 à 10	76%	68%	91%		8 à 10	58%	47%	76%
	NA	4%	5%	2%		NA	5%	7%	1%
	NSP	1%	1%	1%		NSP	4%	6%	2%
Les tarifs horaires payés par les assureurs	1 à 4	7%	10%	1%	Absence de normes et de certifications dans l'industrie	1 à 4	10%	13%	5%
	5 à 7	14%	21%	2%		5 à 7	28%	34%	17%
	8 à 10	76%	65%	95%		8 à 10	52%	43%	68%
	NA	0%	0%	1%		NA	3%	2%	3%
	NSP	2%	4%	1%		NSP	7%	8%	6%
Recruter des employés multitâches compétents	1 à 4	7%	11%	1%	L'augmentation du nombre de véhicules déclarés « perte totale »	1 à 4	19%	19%	18%
	5 à 7	14%	17%	9%		5 à 7	22%	28%	11%
	8 à 10	74%	66%	87%		8 à 10	50%	39%	67%
	NA	4%	5%	1%		NA	2%	3%	1%
	NSP	1%	1%	1%		NSP	8%	11%	3%
Faire face à la compétition	1 à 4	5%	6%	3%	Faire face à d'autres secteurs embauchant des employés ayant les mêmes compétences que celle que je recherche	1 à 4	14%	16%	10%
	5 à 7	18%	22%	12%		5 à 7	32%	36%	24%
	8 à 10	74%	68%	84%		8 à 10	47%	39%	60%
	NA	2%	3%	1%		NA	4%	5%	3%
	NSP	1%	1%	1%		NSP	4%	4%	4%

## EN RÉSUMÉ

### LES GRANDS ENJEUX DU SOUS-SECTEUR

1. **Assurer la rentabilité** de son entreprise est un des enjeux prioritaires selon les dirigeants.
2. **La relation avec les assureurs est un enjeu primordial pour les dirigeants**
  - Le phénomène de **référencement (dirigisme) des assureurs** préoccupe fortement les carrossiers indépendants.
  - Les carrossiers associés à des bannières observent un **rapport de force inégal en faveur des assureurs** (principalement au niveau du taux horaire établi).
3. **Recruter de la main-d'œuvre qualifiée**
  - On dénote un **manque de relève** en raison du salaire offert aux employés du secteur.
4. **Former de nouveaux diplômés en fonction des réalités du marché**
  - L'**aspect pratique** du métier de carrossier n'est pas assez mis de l'avant comparativement au volet théorique.
  - L'**équipement utilisé** pour enseigner le métier de carrossier dans les écoles est non représentatif de ce qui se retrouve dans la plupart des garages.
5. **Retenir les nouveaux diplômés dans l'industrie**
  - La **rétention des nouveaux diplômés** dans le secteur de la carrosserie est **très faible**, et ce, principalement en raison du salaire offert et des coûts liés à l'achat d'un coffre d'outils.
6. **S'adapter aux nouvelles technologies**
  - Les dirigeants doivent s'adapter aux nouvelles technologies (peinture à l'eau, véhicules hybrides/électriques, nouveaux matériaux, etc.), mais ne semblent pas s'en inquiéter.
7. **Les employés identifient aussi la santé et la sécurité au travail comme un enjeu important dans leur industrie**
  - Les employés considèrent que leur **métier est difficile physiquement**.
8. Les bannières sont **davantage préoccupées par les enjeux** listés que les carrossiers indépendants.

# 10

## Les recommandations

Les résultats du diagnostic du sous-secteur de la carrosserie nous permettent d'émettre différentes recommandations. Ces recommandations sont basées sur notre façon d'interpréter les résultats et pourront faire l'objet de discussions en collaboration avec les gestionnaires du CSMO-Auto et ses partenaires.

### Accroître le partenariat entre l'industrie et le milieu de l'éducation

- Les nouveaux diplômés n'arrivent pas sur le marché du travail avec une préparation qui leur permet de s'adapter facilement aux réalités de l'industrie. Le rythme de production demandé jumelé à une formation plus théorique que pratique font que l'insertion de la relève dans le marché du travail est difficile et même décourageante pour certains.
- Afin de mieux préparer les diplômés, une formation misant davantage sur la pratique est à préconiser.
- Malgré l'existence de programmes de formation offrant des stages ou une alternance travail/étude, plusieurs participants ont mentionné que plus de pratique lors de la formation initiale (stages et/ou alternance travail/étude) serait une formule qui permettrait à la relève de valider en début de formation leur intérêt réel pour le métier de carrossier en plus de leur permettre d'intégrer un premier emploi où leurs compétences pratiques seraient adéquates.
- Le rapprochement entre l'industrie et le milieu de l'éducation permettrait de faire davantage connaître les programmes existants aux entreprises et leur permettrait d'y participer davantage. Ce rapprochement pourrait aussi permettre d'adapter la formation initiale aux besoins de l'industrie.

### Contribuer à l'amélioration des conditions d'emploi offertes aux employés

- Attirer et conserver une main-d'œuvre compétente est un défi de taille dans ce sous-secteur étant donné les conditions d'emploi qui sont moins alléchantes que celles offertes dans d'autres secteurs d'activités.

### Assurer la relève

- Afin de combler les besoins en main-d'œuvre compétente et de pallier au vieillissement de la main-d'œuvre actuelle, des actions doivent être posées afin d'attirer et de conserver la relève.
- La passion pour les voitures est un axe de communication intéressant pour attirer des jeunes dans le métier. Toutefois, étant donné les conditions de travail difficiles exigées par la profession, une formation initiale adaptée aux réalités du marché et mettant rapidement les jeunes en contact avec l'industrie est à recommander. L'amélioration des conditions de travail telle que présentée précédemment pourrait aider à retenir la relève.

### Supporter les entreprises dans la rétention de leur personnel

- Des formations aux gestionnaires sur des thèmes tels l'amélioration de l'environnement de travail, l'ambiance de travail ou la gestion du personnel (ex : motivation des employés, plan de relève, etc.) pourraient outiller davantage les entreprises dans la rétention de leur personnel.

### Supporter les entreprises dans l'embauche

- Les résultats démontrent que le recrutement de personnel compétent est un enjeu important pour le sous-secteur. 80% des entreprises qui ont embauché dans les 3 dernières années ont connu des difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée.
- Le *CSMO-Auto* pourrait fournir un support aux entreprises dans le recrutement de personnel, par exemple en servant d'entremetteur avec les écoles de formations professionnelles ou avec *Emploi Québec*.

### Mise en place de programmes de formation pour employés et dirigeants

- La moitié des entreprises interrogées a démontré un grand intérêt pour la formation continue et l'étude ne révèle pas de frein majeur pour les entreprises à offrir de la formation à leurs employés. Les employés consultés en entrevues se sont aussi montrés ouverts à recevoir de la formation.
- Des formations de différents niveaux pourraient être offertes aux entreprises en tenant compte de la spécialisation des individus. Dans ce sens, des formations pour les postes spécifiques de réparateurs de carrosserie et de

peintres traitant de sujets plus pointus pourraient être offertes à ces derniers alors que des formations sur des sujets plus généraux pourraient être offertes aux employés multitâches.

- La rentabilité de l'entreprise est l'enjeu qui a obtenu le plus fort niveau d'importance dans l'industrie. Avec le tarif payé par les assureurs, les entreprises ont peu de marge de manœuvre et la rentabilité est une préoccupation importante. Afin de supporter les entreprises dans ce défi, le *CSMO-Auto* pourrait offrir des formations aux dirigeants sur les bonnes pratiques de gestion.

Nos partenaires :



# CSMO-AUTO.COM

Le Comité sectoriel de main d'œuvre des services automobiles (CSMO-Auto) est un organisme à but non lucratif financé et soutenu par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Il a pour mission de favoriser une concertation des partenaires privés et publics de l'industrie des services automobiles autour d'un objectif commun de développement de la main d'œuvre et de l'emploi. Le CSMO-Auto intervient dans l'adaptation des compétences de la main d'œuvre et dans la promotion de l'emploi en fonction des besoins spécifiques de l'industrie.

Tél. : 450 670-3056 1 866 677-5999  
info@csmo-auto.com

2751, boulevard Jacques-Cartier Est, bureau 204  
Longueuil (Québec) J4N 1L7



Ce document a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail Québec