

Portrait de l'industrie du recyclage de pièces d'automobiles et de camions

Sommaire exécutif



Décembre 2010

Contenu de la présentation

- Introduction
- Le portrait du sous-secteur
- Le portrait de la main-d'œuvre
- Les besoins futurs en termes de main-d'œuvre
- Les grands enjeux du sous-secteur
- Les pistes de solutions
- Les recommandations

INTRODUCTION

Objectifs

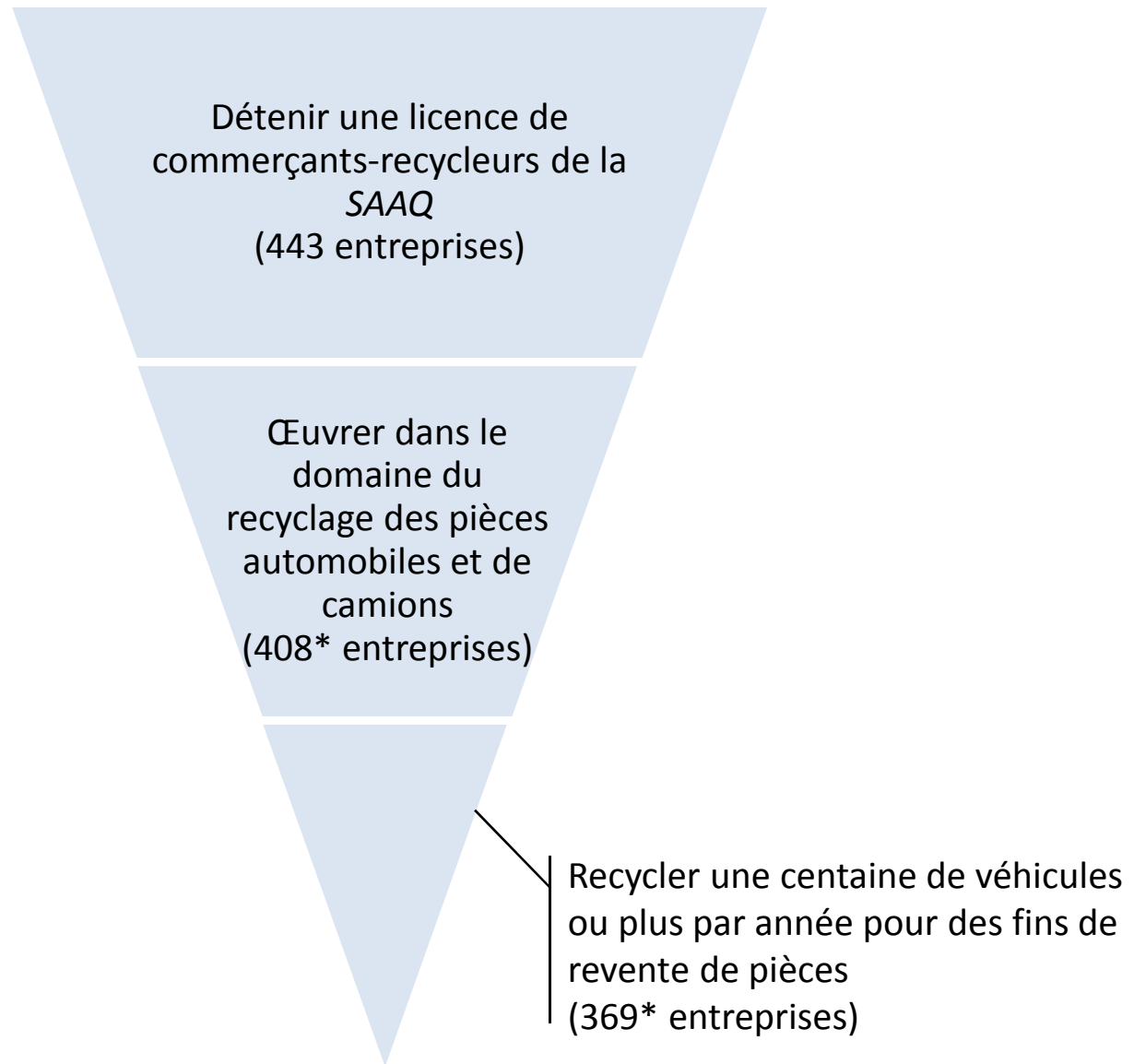
Objectif principal

- L'objectif principal du mandat est d'effectuer un diagnostic sous-sectoriel dans le secteur du recyclage de pièces automobiles et de camions.

Objectifs spécifiques

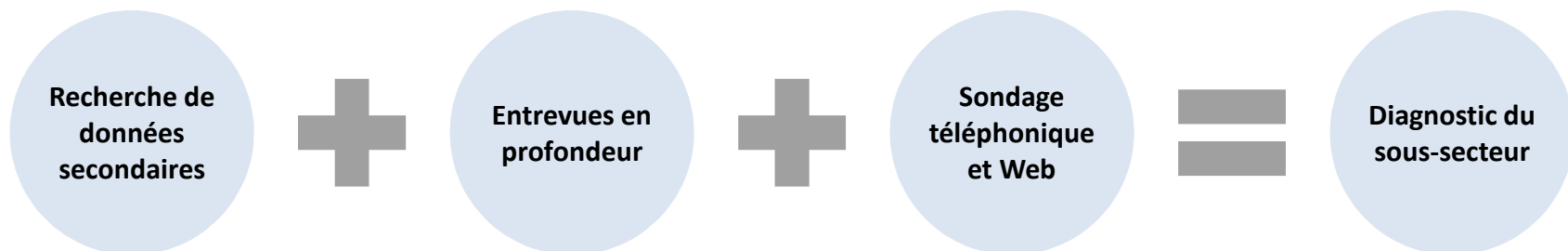
- Les objectifs spécifiques sont les suivants :
 - Identifier les enjeux auxquels les recycleurs sont et seront confrontés au cours des prochaines années.
 - Identifier les enjeux auxquels les employés du secteur sont et seront confrontés au cours des prochaines années.
 - Identifier des pistes de solutions afin de faire face aux enjeux identifiés.
 - Quantifier les besoins futurs en terme de main-d'œuvre.
 - Mesurer le niveau d'intérêt des recycleurs envers différentes pistes de solutions.

Cadre d'analyse



Vue d'ensemble de l'approche méthodologique

- La méthodologie préconisée pour la réalisation du diagnostic du sous-secteur du recyclage des pièces automobiles et de camions repose sur trois volets de recherche distincts :



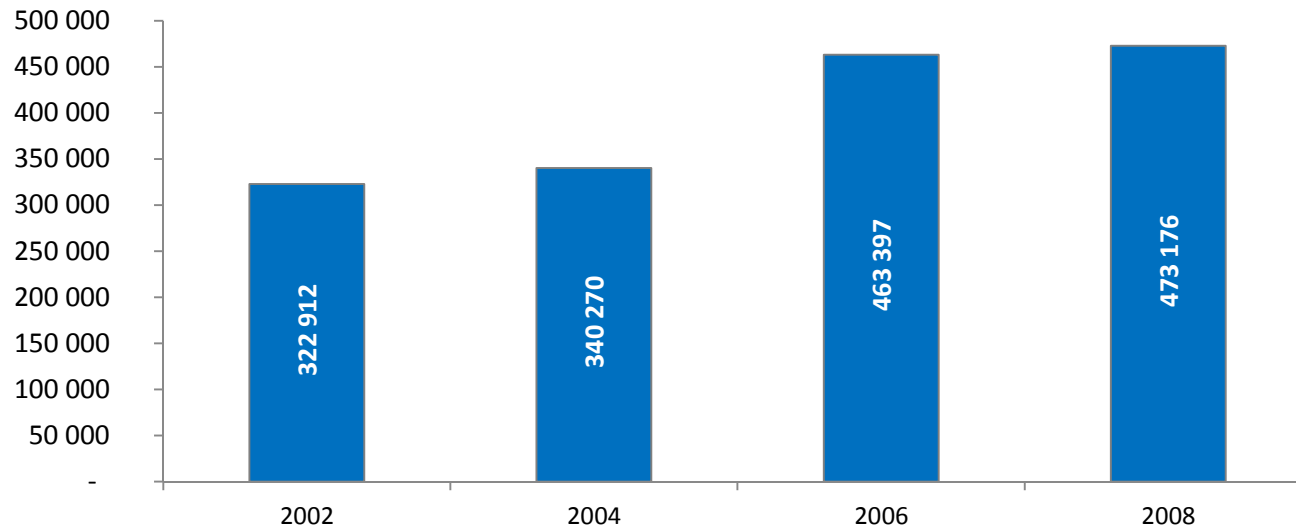
LE PORTRAIT DU SOUS-SECTEUR

La taille et l'évolution du sous-secteur

Un nombre de véhicules en fin de vie en croissance

- Selon *Recyc-Québec*, 473 176 véhicules ont atteint la fin de leur vie utile au Québec en 2008.
- Les données de *Recyc-Québec* permettent d'estimer la croissance du nombre de véhicules ayant atteint la fin de leur vie utile à 47% entre 2002 et 2008.

Nombre de véhicules ayant atteint la fin de leur vie utile



Source : *Recyc-Québec*

Profil des entreprises

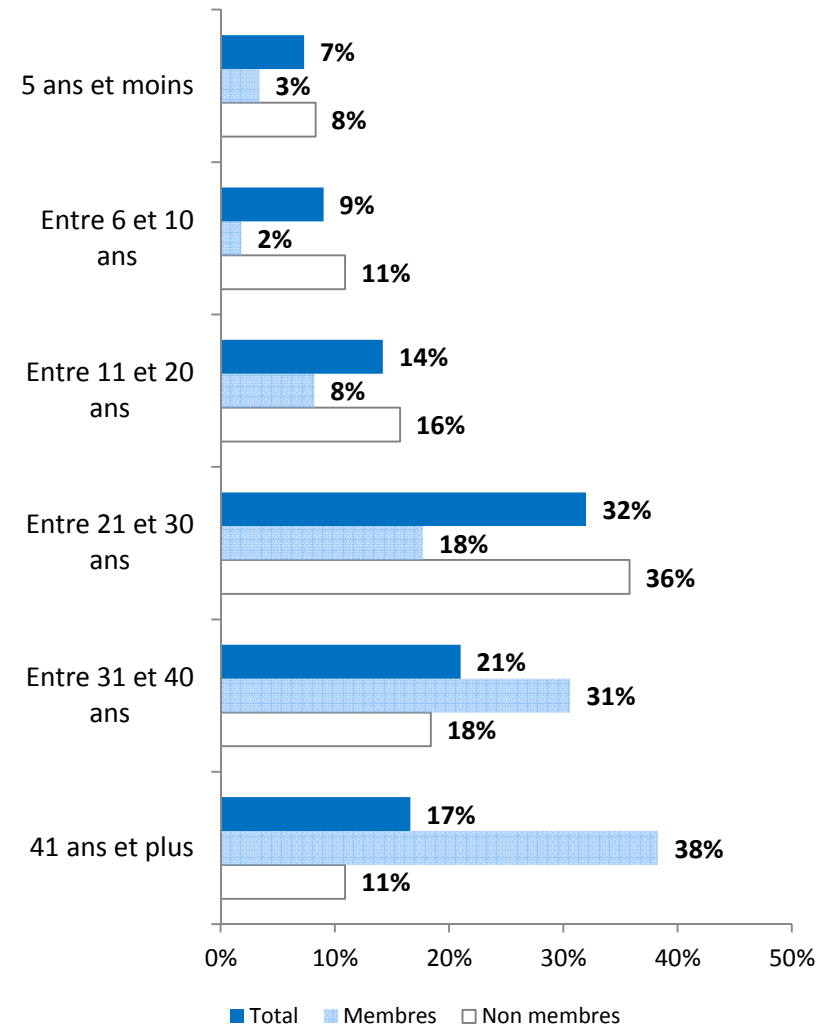
Des entreprises en affaires depuis longtemps

- De façon globale, **70%** des répondants affirment être en affaires dans ce secteur d'activité depuis **plus de 20 ans** :
 - 32% entre 21 et 30 ans
 - 21% entre 31 et 40 ans
 - 17% 41 ans et plus

Les membres en affaires depuis plus longtemps

- Les résultats démontrent que les **entreprises membres de l'ARPAC ont davantage d'années à leur actif** que les non membres :
 - En affaires depuis plus de 20 ans :
 - Membres : 87%
 - Non membres : 65%

Nombre d'années en affaires



n = 85

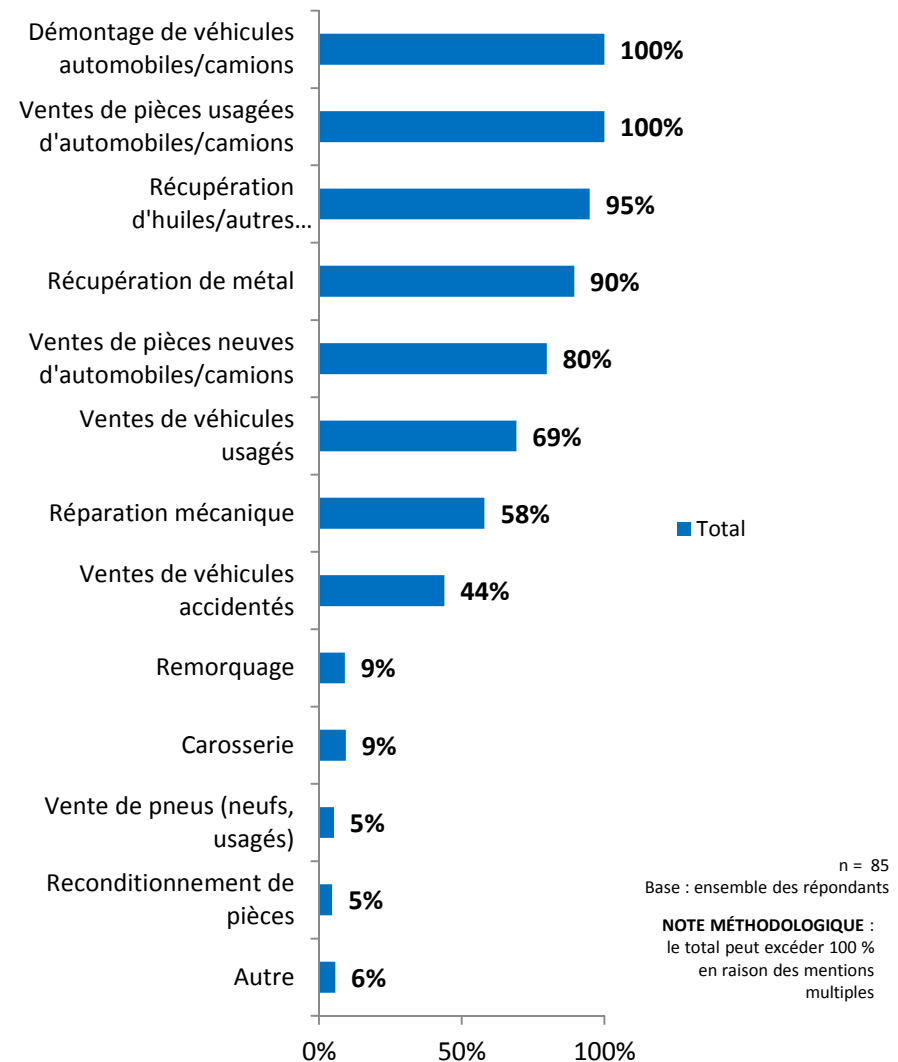
Base: ensemble des répondants

Profil des entreprises (suite)

Une offre de services variés

- Les entreprises **offrent en moyenne 7 services**.
- De par la nature de cette étude, la totalité des entreprises effectuent le démontage de véhicules automobiles/camions et la vente de pièces usagées (100%).
- La majorité procède à la **récupération d'huiles et autres matières dangereuses (95%)** ainsi qu'**au métal (90%)**.

Services offerts



LE PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Nombre d'employés

Des entreprises de petite taille dans la majeure partie des cas

- Près de la moitié des entreprises (48%) ont moins de 5 employés et près des trois quarts (73%) ont moins de 10 employés.
- Le nombre d'employés moyen par établissement est de 9.

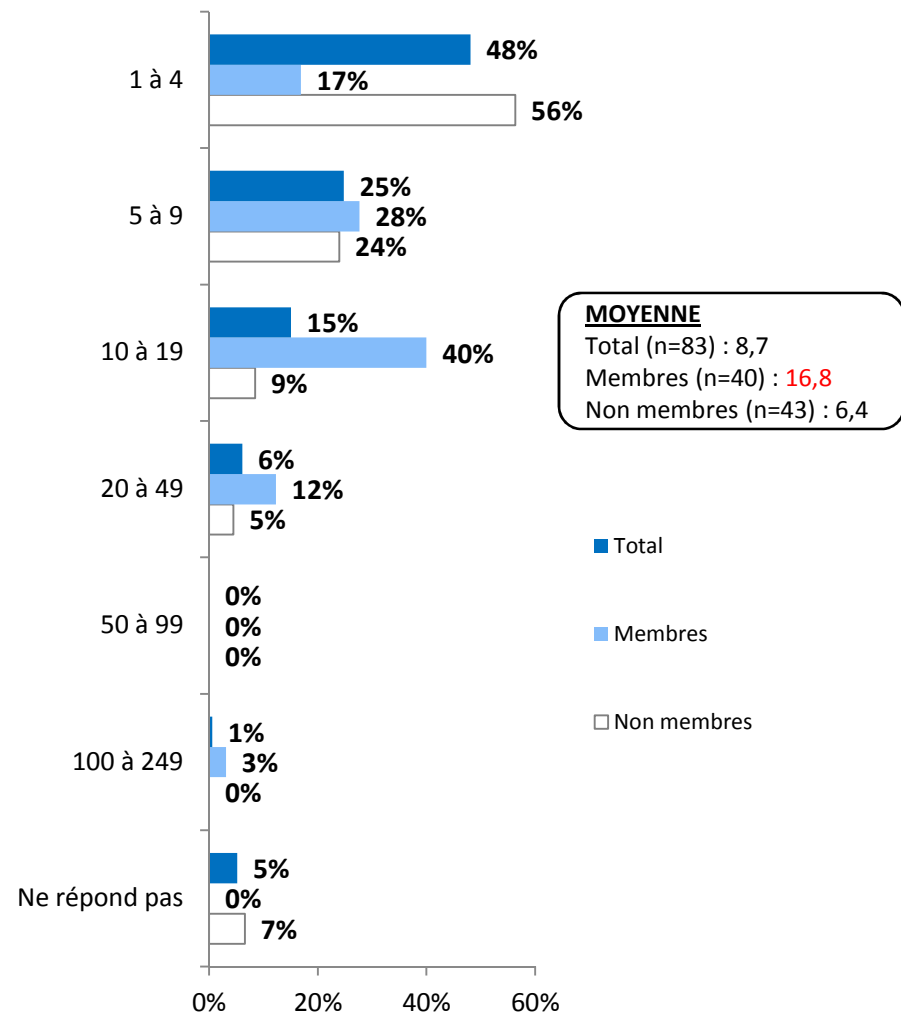
Les entreprises membres s'avèrent de plus grande envergure

- Le nombre d'employés moyen par entreprise s'avère supérieur parmi les entreprises membres de l'ARPAC :
 - Membres : 17 employés
 - Non membres : 6 employés

Une industrie employant approximativement 3267 travailleurs

- Pour l'ensemble de l'industrie, il est possible d'estimer le nombre d'employés à 3267, soit:
 - 1462 employés dans les entreprises membres
 - 1805 dans les entreprises non-membres

Nombre d'employés



n = 85

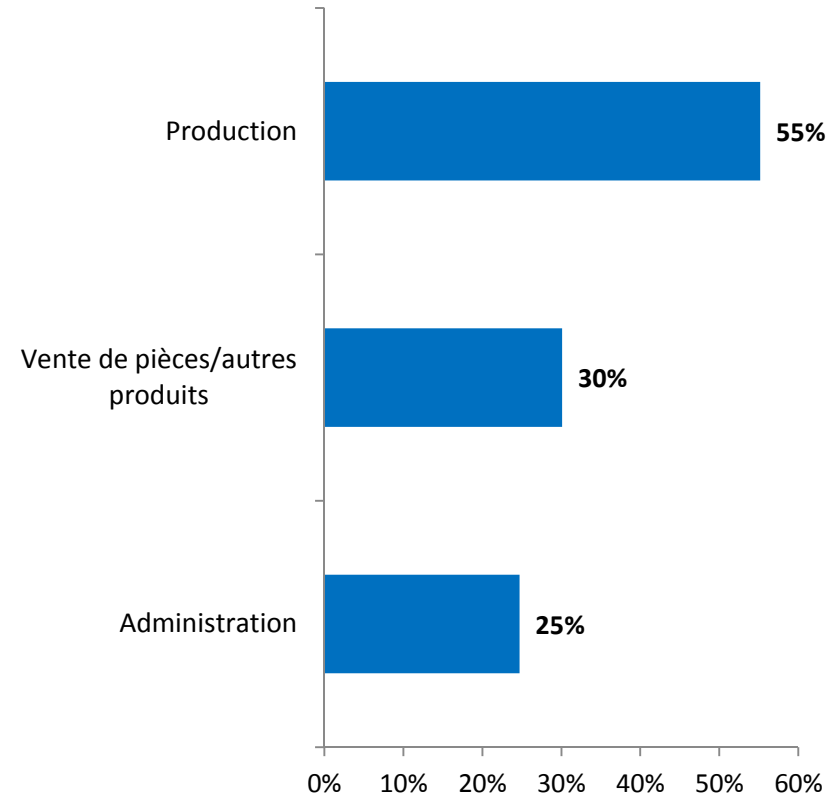
Base: ensemble des répondants

Répartition de la main-d'œuvre selon la tâche

Un peu plus de la moitié des employés ont une tâche reliée à la production

- 55% des employés occupent un poste en production (démonteurs, etc.) alors qu'environ le tiers se chargent de la vente de pièces et autres produits.
- Enfin, le quart des employés se chargent de l'administration (comptabilité, gestion du personnel, informatique, secrétariat, etc.).

Répartition moyenne selon la tâche



n = 81

Base : tous les répondants à l'exception de ceux n'ayant pas mentionné le nombre total d'employés

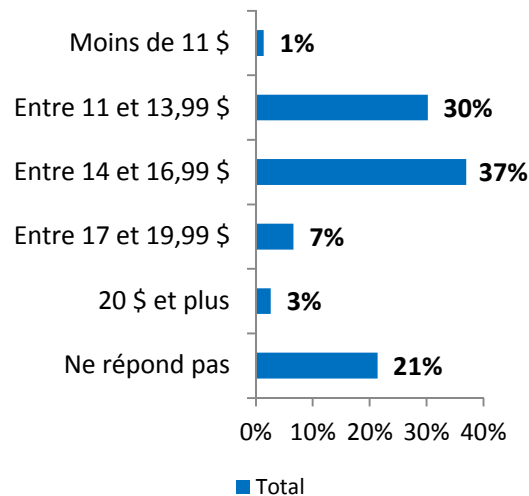
NOTE MÉTHODOLOGIQUE : un employé peut se retrouver dans plus d'une catégorie d'emploi.

Répartition de la main-d'œuvre selon le salaire

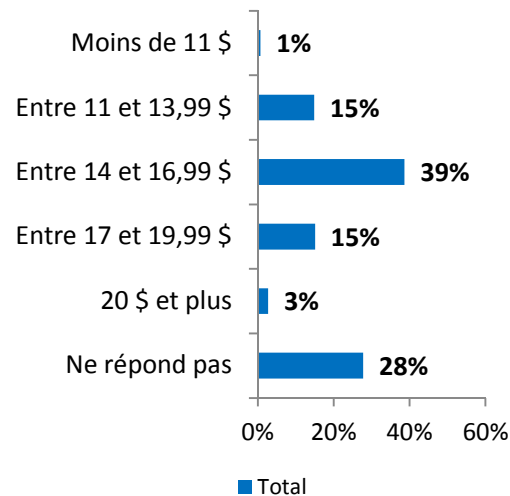
Le taux horaire moyen des employés aux ventes est légèrement plus élevé que celui des employés de production

- Les employés de production gagnent majoritairement (67%) entre 11 \$ et 16,99 \$/heure.
- Le salaire moyen versé aux employés de vente semble varier davantage, la plupart (54%) se situant entre 14 \$ et 16,99 \$/heure.
- Près de neuf répondants sur dix affirment qu'aucune commission de vente n'est versée à leurs employés responsables de cette tâche (88%), et ce, tant chez les membres que les non membres.

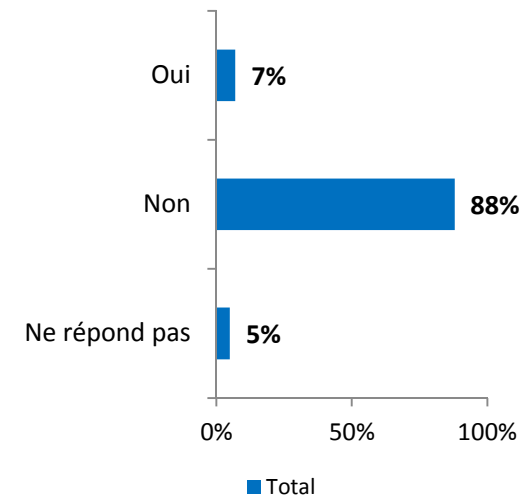
Employés de production



Employés en vente



Commissions de vente

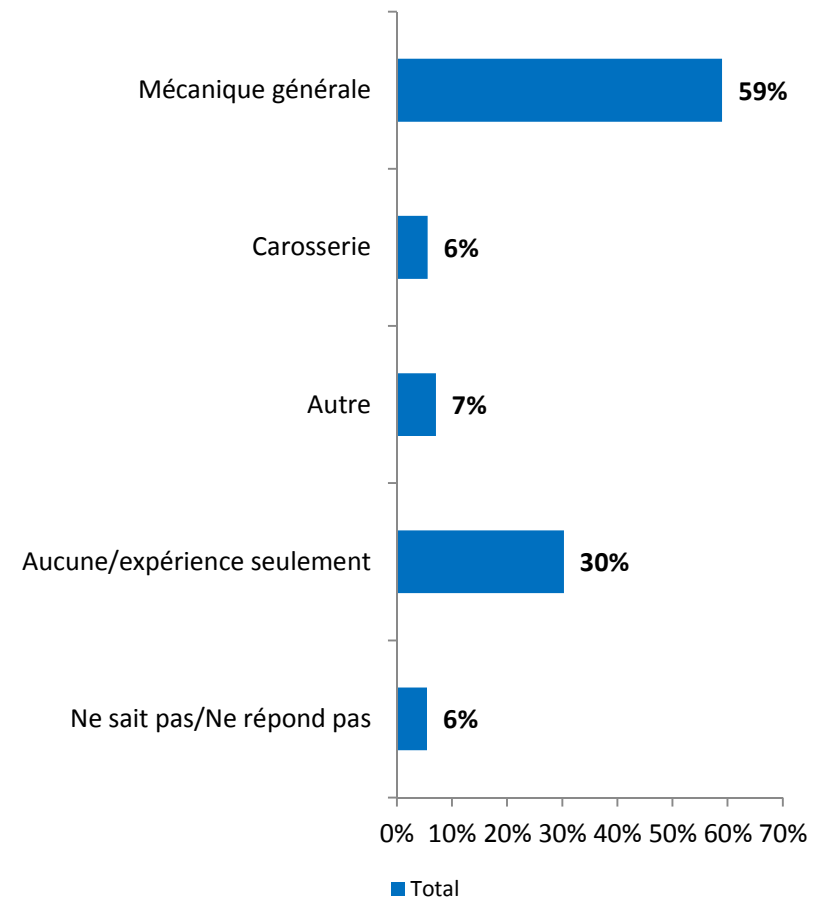


La formation initiale de la main-d'œuvre

Une formation en mécanique générale ou une bonne expérience dans le domaine

- La formation de base des employés de production est davantage associée à la mécanique générale (59%).
- Environ le tiers affirment que les employés de production ne détiennent normalement aucune formation (30%).

La formation initiale



n = 85

Base : ensemble des répondants

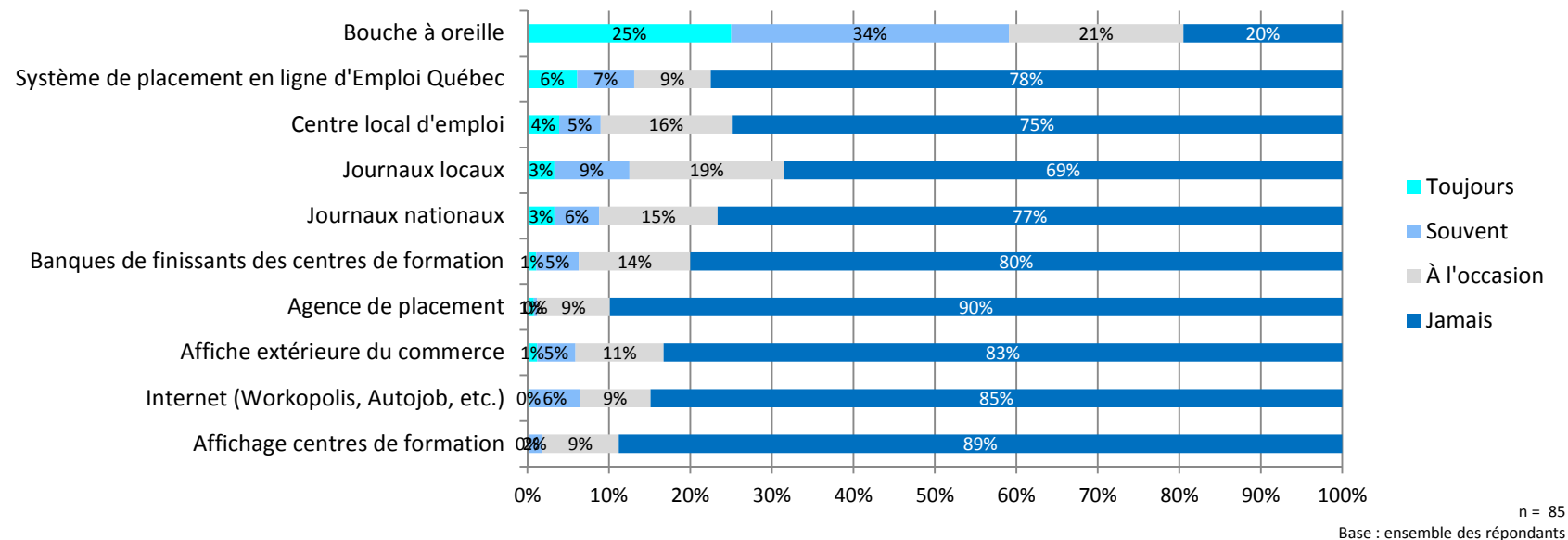
NOTE MÉTHODOLOGIQUE : un employé peut se retrouver dans plus d'une catégorie de formation.

Les méthodes de recrutement de la main-d'œuvre

Recrutement principalement par le bouche à oreille

- Globalement, la méthode de recrutement la plus souvent utilisée est le bouche à oreille. 25 % des entreprises l'utilisent toujours et 34 % souvent.
- Les autres moyens de recrutement sont beaucoup moins utilisés.
- Les résultats détaillés par profil sont présentés à la page suivante.

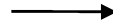
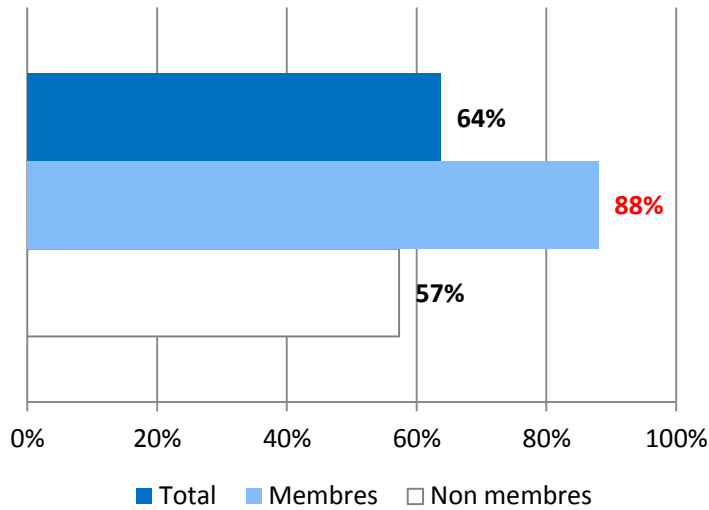
Outils utilisés lors du recrutement de personnel



LES BESOINS FUTURS EN TERMES DE MAIN-D'ŒUVRE

Projections relatives à la main-d'œuvre de production

Proportion d'entreprises prévoyant embaucher de nouveaux employés de production au cours des 5 prochaines années



	Total (n=62)	Membres (n=35)	Non membres (n=27)	
1 an	Aucun	1%	2%	0%
	1 employé	40%	27%	45%
	2 à 3 employés	46%	48%	45%
	Plus de 3 employés	2%	8%	0%
	Ne sait pas/Ne répond pas	12%	15%	10%
	Moyenne	1,8	2,2	1,7
3 ans	1 employé	20%	20%	21%
	2 à 3 employés	42%	36%	45%
	4 à 5 employés	7%	11%	6%
	Plus de 5 employés	8%	7%	8%
	Ne sait pas/Ne répond pas	22%	26%	21%
Moyenne	3,1	4,3	2,6	
5 ans	1 employé	16%	9%	18%
	2 à 3 employés	27%	31%	26%
	4 à 5 employés	16%	16%	16%
	Plus de 5 employés	8%	7%	8%
	Ne sait pas/Ne répond pas	34%	37%	32%
Moyenne	4,7	7,2	3,8	

n = 85

Base : ensemble des répondants

PROJECTIONS SUR LE QUÉBEC (en nombre d'employés)

1 an

Total : 441
Membres : 168
Non membres : 273

3 ans

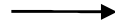
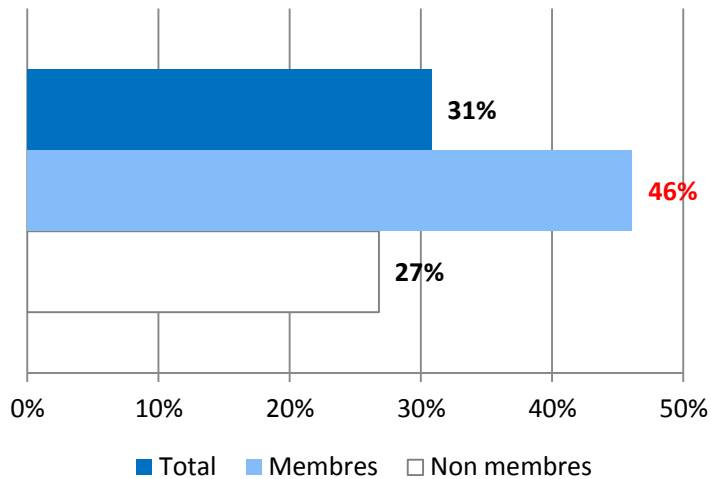
Total : 747
Membres : 329
Non membres : 418

5 ans

Total : 1162
Membres : 551
Non membres : 611

Projections relatives à la main-d'œuvre en vente

Proportion d'entreprises prévoyant embaucher de nouveaux employés pour les ventes au cours des 5 prochaines années



	Total (n=33)	Membres (n=20)*	Non membres (n=13)*	
1 an	Aucun	3%	9%	0%
	1 employé	79%	56%	90%
	2 à 3 employés	12%	16%	11%
	Plus de 3 employés	4%	11%	0%
	Ne sait pas/Ne répond pas	3%	8%	0%
Moyenne	1,3	1,2	1,5	
3 ans	1 employé	63%	52%	68%
	2 à 3 employés	20%	17%	22%
	Plus de 3 employés	2%	7%	0%
	Ne sait pas/Ne répond pas	15%	25%	11%
Moyenne	1,7	2,3	1,5	
5 ans	1 employé	53%	43%	58%
	2 à 3 employés	7%	9%	5%
	4 à 5 employés	13%	4%	17%
	Plus de 5 employés	2%	7%	0%
	Ne sait pas/Ne répond pas	25%	38%	20%
Moyenne	2,3	3,4	2,0	

n = 85

Base : ensemble des répondants

* NOTE MÉTHODOLOGIQUE : veuillez interpréter ces résultats avec prudence en raison de la petite taille du sous-échantillon.

PROJECTIONS SUR LE QUÉBEC (en nombre d'employés)

1 an

Total : 162
Membres : 48
Non membres : 114

3 ans

Total : 206
Membres : 92
Non membres : 114

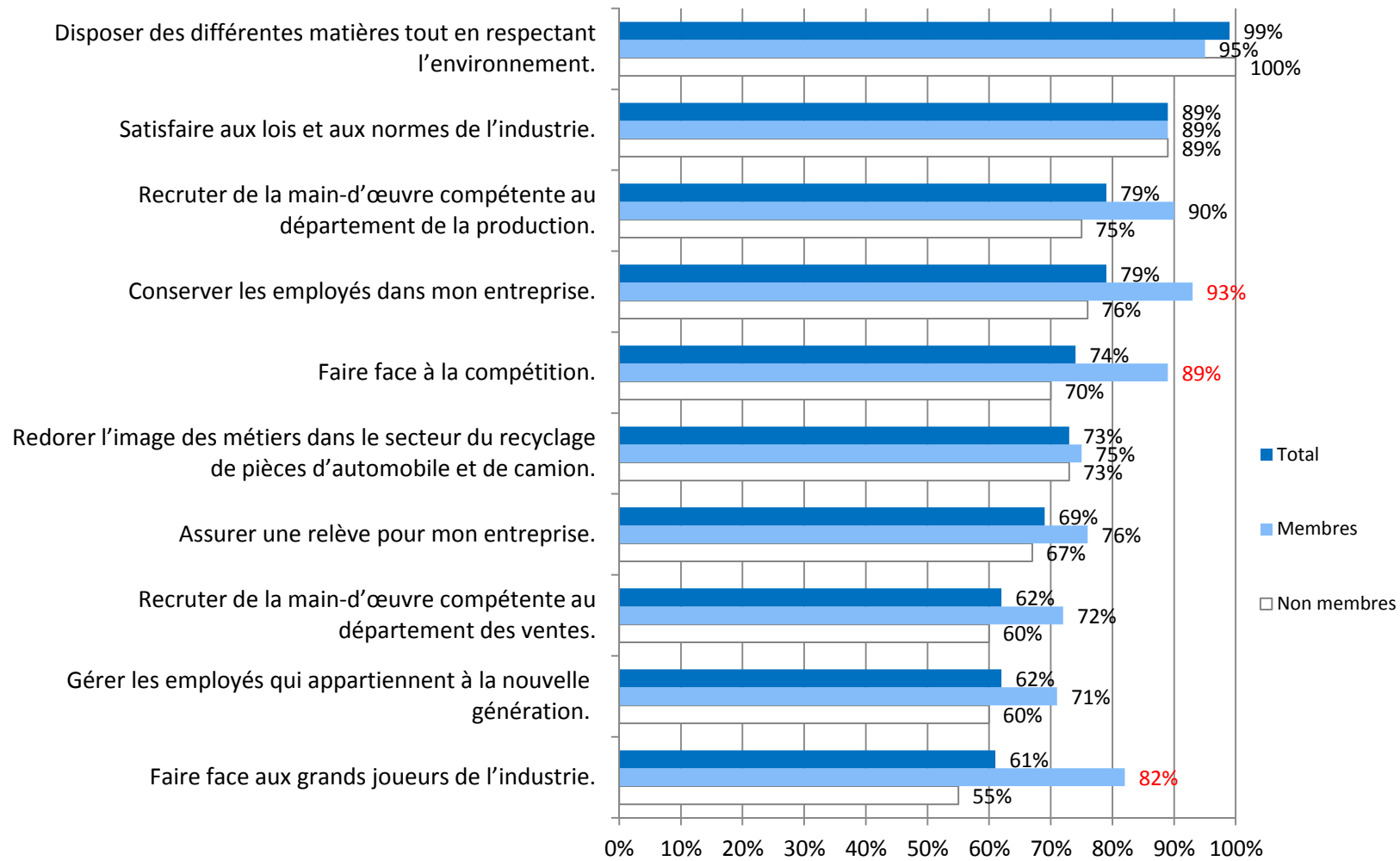
5 ans

Total : 288
Membres : 136
Non membres : 152

LES GRANDS ENJEUX DU SOUS-SECTEUR

Niveau d'importance des grands enjeux du sous-secteur

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



n = 83

Base : répondants ayant indiqué le nombre total d'employés

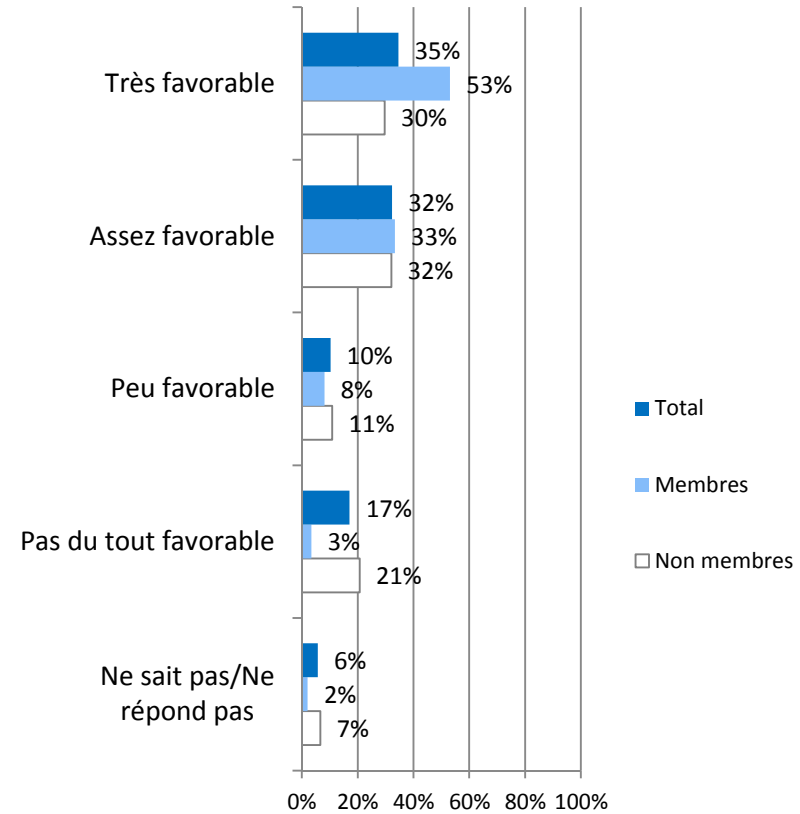
LES PISTES DE SOLUTIONS

Intérêt à une formation adaptée au métier de commis aux pièces

Membres très favorables envers une formation pour la vente

- De façon générale, les résultats du sondage indiquent qu'environ sept répondants sur dix se disent favorables envers une formation adaptée au métier de commis aux pièces (67%).
- Les entreprises membres de l'ARPAC évoquent un intérêt plus prononcé (86 % favorables versus 62% non membres).

Intérêt à une formation adaptée au métier de commis aux pièces



% très + assez favorable

Total (n=85) : 67%

Membres (n=40) : **86%**

Non membres (n=45) : 62%

n = 85

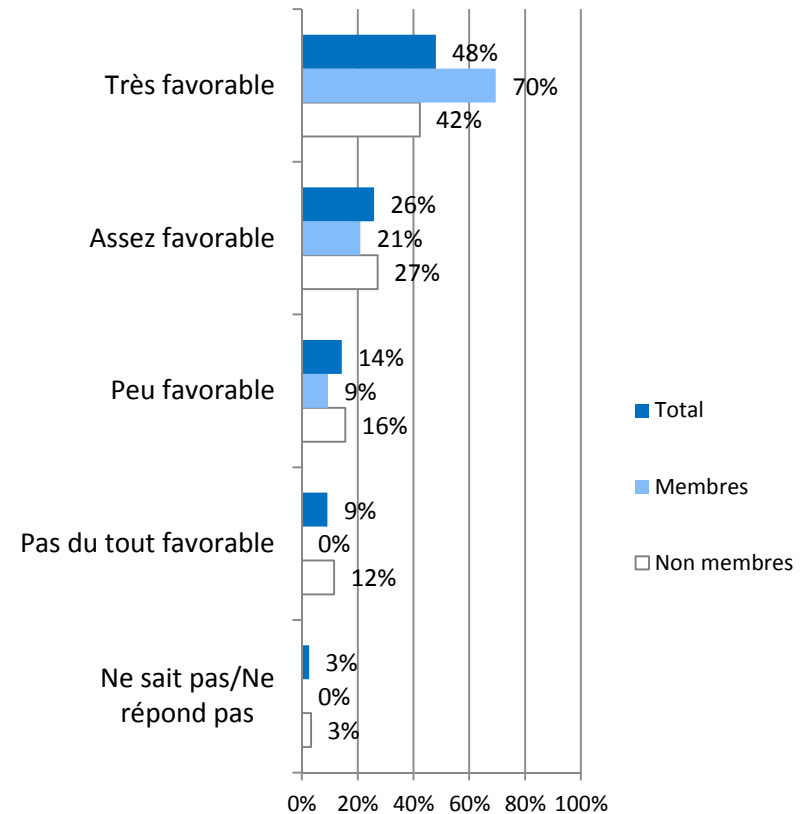
Base : ensemble des répondants

Intérêt à une formation adaptée au métier de démonteur

Membres très favorables envers une formation pour le démontage

- De façon générale, les résultats du sondage indiquent qu'environ sept répondants sur dix se disent favorables envers une formation adaptée au métier de démonteur (74%).
- Les entreprises membres de l'ARPAC évoquent un intérêt plus prononcé (91 % favorables versus 69% non membres).

Intérêt à une formation adaptée au métier de démonteur



% très + assez favorable

Total (n=85) : 74%

Membres (n=40) : **91%**

Non membres (n=45) : 69%

n = 85

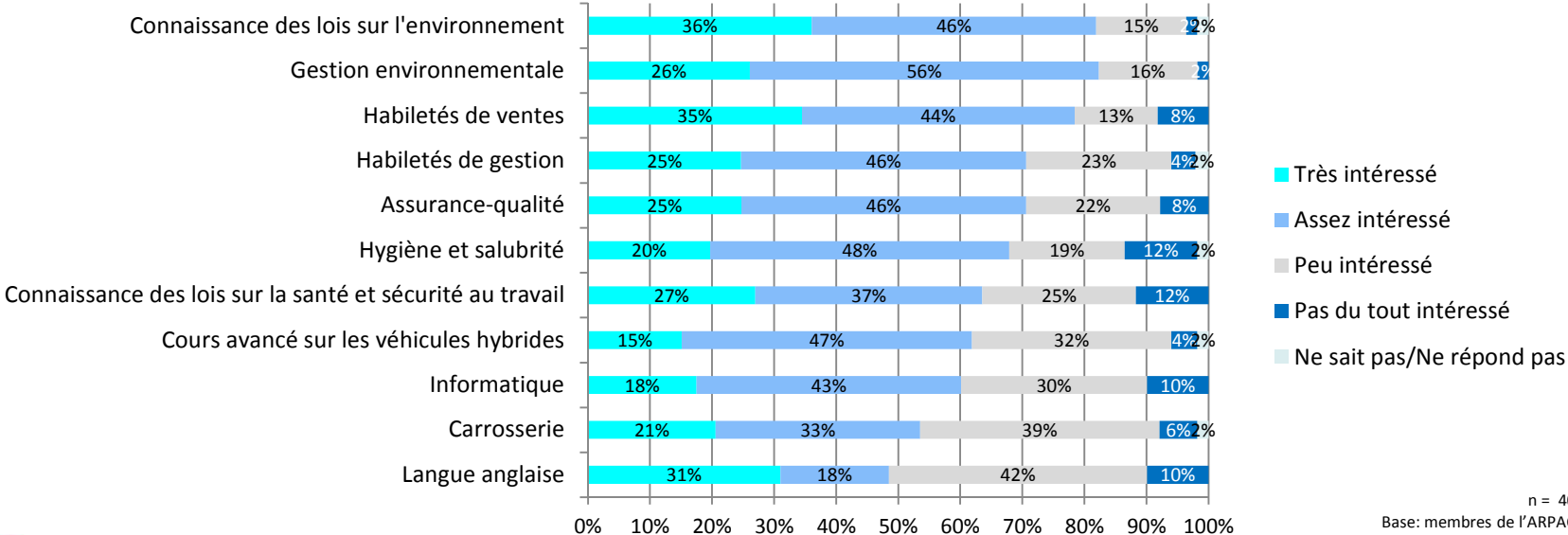
Base : ensemble des répondants

Intérêt des gestionnaires pour différents types de formations

Les attentes des gestionnaires en matière de formations : lois sur l'environnement, gestion environnementale et habiletés de vente

- Quelques types de formations ont été proposés aux membres de l'ARPAC lors du sondage en ligne.
- De façon générale, l'intérêt varie de 49% à 82% selon le type de formation (très intéressé + assez intéressé). Les formations les plus populaires ont trait à la connaissance des lois sur l'environnement (82%), à la gestion environnementale (82%) et aux habiletés de vente (79%).

Niveau d'intérêt des gestionnaires pour différentes formations



LES RECOMMANDATIONS

Les recommandations

Les résultats du diagnostic du sous-secteur du recyclage des pièces automobiles et de camions nous permettent d'émettre six grandes recommandations.

- 1. Supporter les recycleurs dans la disposition des produits dangereux et autres normes**
- 2. Mettre sur pied une formation à l'intention des futurs démonteurs**
- 3. Promouvoir le sous-secteur du recyclage des pièces automobiles et de camions**
- 4. Supporter les entreprises dans le recrutement de nouveaux employés**
- 5. Mise en place de formations ponctuelles pour les dirigeants**
- 6. Instaurer des programmes de formations continues pour les employés**

PÉRIODE DE QUESTIONS

WWW.CSMO-AUTO.COM

WWW.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. : 450-656-3445 1-866-677-5999
info@csmo-auto.com

Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec