

ÉTUDE SECTORIELLE LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN MÉCANIQUE DE VÉHICULES LÉGERS

Secteur de formation : Entretien d'équipement motorisé



Coordination

André Royer, chargé de projets
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport,
Direction de la formation professionnelle

Conception et rédaction

Renée Dubé
Sophie St-Pierre
Zins Beaudesne et associés

Révision linguistique

Virginie Rompré
Italiques

Éditique

Zins Beaudesne et associés

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2014

ISBN 978-2-550-70331-0 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

Table des matières

Sommaire	1
1 Mise en contexte et rappel des objectifs de l'étude	5
1.1 Contexte de l'étude	5
1.2 Objectifs du mandat	6
2 Méthodologie	9
2.1 Rappel de la méthodologie suivie	9
3 Description de la situation actuelle	11
3.1 Secteurs couverts par l'étude (SCIAN)	11
3.1.1 Activités économiques incluses dans le secteur	11
3.1.2 Nombre d'établissements par code SCIAN	13
3.1.3 Professions par code CNP	16
3.1.4 Rémunération de la main-d'œuvre	18
3.2 Situation générale du secteur	19
3.2.1 Dépenses des ménages dans le secteur des véhicules de loisirs et services connexes	19
3.2.2 Principales tendances en matière de développement	22
3.2.3 Réglementation propre au secteur	23
3.3 Définitions des fonctions de travail	29
3.3.1 Mécaniciennes et mécaniciens de motocyclettes (véhicules de loisirs)	29
3.3.2 Mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés)	31
3.4 Offre de formation	34
3.4.1 Diplôme d'études professionnelles (DEP)	34
3.4.2 Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)	39
4 Grands constats issus de l'enquête	41
4.1 Description des entreprises	41
4.2 Professions du secteur par région du Québec	51
4.3 Description des ressources humaines et des emplois	53
4.4 Pratiques en entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de formation	66
4.4.1 Formation continue offerte dans les entreprises	76
4.4.2 Besoins et exigences des entreprises concernant la formation initiale et continue	78
4.5 Prévisions de main-d'œuvre	80
4.5.1 Besoins passés	80
4.5.2 Prévisions d'embauche à moyen et long terme	81
4.6 Problématiques et enjeux rencontrés en entreprise	82
4.6.1 Enjeux liés au développement du secteur	82
4.6.2 Enjeux liés au développement de la main-d'œuvre	84
4.7 Description des fonctions de travail, incluant la description des compétences nécessaires à l'exercice de chaque fonction de travail et l'analyse comparative	84
5 Diagnostic	89
5.1 Grands constats ressortant du portrait du secteur et de l'analyse des deux fonctions de travail	89
5.2 Forces et faiblesses des programmes d'études offerts au regard des besoins	90

5.3	Opportunités de développement de la main-d'œuvre	91
5.4	Menaces et contraintes présentes dans l'environnement	91
5.5	Principaux enjeux liés aux entreprises et à la formation de la main-d'œuvre	92

Annexe 1 : Grands constats issus des entrevues en profondeur

Annexe 2 : Guides d'entrevue individuelle avec les entreprises et les observateurs

Annexe 3 : Liste des intervenants et des entreprises consultés en entrevue individuelle

Annexe 4 : Questionnaires d'entrevue avec les entreprises

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre d'établissements ayant une main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers au Québec selon leur taille en nombre d'employées et d'employés	13
Tableau 2	Distribution régionale des entreprises selon le secteur d'activité*	15
Tableau 3	Caractéristiques de la main-d'œuvre des catégories étudiées (CNP 7334 et 7335) au Québec.....	16
Tableau 4	Distribution régionale des codes CNP au Québec	18
Tableau 5	Rémunération de la main-d'œuvre selon la région et la profession au Québec	19
Tableau 6	Prix de détail moyen de l'essence ordinaire au Québec (2004-2008).....	20
Tableau 7	Dépenses générales moyennes des ménages au titre des véhicules de loisirs (Québec) ...	20
Tableau 8	Dépenses moyennes des ménages liées à l'achat de véhicules de loisirs (Québec).....	21
Tableau 9	Dépenses moyennes des ménages liées à l'utilisation des véhicules de loisirs (Québec)...	22
Tableau 10	Nombre de titulaires de permis de conduire - Cyclomoteur.....	26
Tableau 11	Nombre de véhicules en circulation	27
Tableau 12	Coûts liés à l'obtention d'un permis	27
Tableau 13	Principaux secteurs d'activité des mécaniciennes et mécaniciens de motocyclettes (dans l'ensemble du Québec)	29
Tableau 14	Principaux secteurs d'activité des mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs (dans l'ensemble du Québec)	32
Tableau 15	Situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnel, par programme et par année, au 31 mars 2010/ Programme de mécanique de véhicules légers (5154).....	36
Tableau 16	Situation d'emploi des personnes titulaires d'un diplôme au 31 mars 2010 Ensemble du secteur de formation d'entretien d'équipement motorisé.....	36
Tableau 17	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques Programme de mécanique de véhicules légers (5154).....	37
Tableau 18	Inscriptions en formation professionnelle pour certains programmes spécifiques, selon l'organisme responsable, l'établissement et le type de fréquentation, années scolaires 2007-2008 à 2009-2010 (Élève débutant seulement) Programme de mécanique de véhicules légers (5154).....	37

Tableau 19	Nombre de diplômes émis en formation professionnelle pour certains programmes spécifiques, années de diplomation 2006 à 2010 ^P Programme de mécanique de véhicules légers (5154).....	39
Tableau 20	Situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnel, par programme et par année, au 31 mars 2010 Programme de mécanique de motocyclettes (5232).....	39
Tableau 21	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques Programme de mécanique de motocyclettes (5232).....	40
Tableau 22	Inscriptions en formation professionnelle pour certains programmes spécifiques, années scolaires 2007-2008 à 2010-2011 ^P Programme de mécanique de motocyclettes (5232).....	40
Tableau 23	Nombre de diplômes émis en formation professionnelle pour certains programmes spécifiques, années de diplomation 2006 à 2010 ^P Programme de mécanique de motocyclettes (5232).....	40
Tableau 24	Répartition de la population et des 176 entreprises répondantes	42
Tableau 25	Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de petits moteurs, soit d'outils motorisés (tels que des motoculteurs, des tondeuses à gazon, des hors-bord, etc.), dans votre entreprise? (n = 176)	43
Tableau 26	Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de véhicules de loisirs, soit les motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges, dans votre entreprise?	43
Tableau 27	Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de petits moteurs, soit d'outils motorisés (tels que des motoculteurs, des tondeuses à gazon, des hors-bord, etc.), dans votre entreprise? (n = 167)	44
Tableau 28	Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de véhicules de loisirs, soit les motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges, dans votre entreprise (réparation effectuée sur place)? (n = 167)	44
Tableau 29	Certaines réparations sont-elles effectuées en sous-traitance, soit à l'extérieur de votre entreprise? (n = 176).....	45
Tableau 30	Certaines réparations sont-elles effectuées en sous-traitance, soit à l'extérieur de votre entreprise? (n = 167).....	47
Tableau 31	Êtes-vous une entreprises (catégorie)... qui effectue... (définition)? (n = 167)	48
Tableau 32	Pour votre dernière année financière (2009-2010), dans quelle catégorie se situait le chiffre d'affaires de votre entreprise au Québec? (Excluant les « NSP », n = 150)	49
Tableau 33	Pour votre dernière année financière (2009-2010), dans quelle catégorie se situait le chiffre d'affaires de votre entreprise au Québec? (Excluant les « NSP », n = 141)	51
Tableau 34	Région administrative de l'entreprise.....	52
Tableau 35	Région administrative de l'entreprise (n = 167)	52
Tableau 36	Présentement, combien votre entreprise compte-t-elle d'employées et d'employés au total? (n = 176).....	53
Tableau 37	Présentement, combien votre entreprise compte-t-elle d'employées et d'employés au total? (n = 176).....	54
Tableau 38	Présentement, combien votre entreprise compte-t-elle d'employées et d'employés au total (incluant la direction et les propriétaires)? (n = 167)	55

Tableau 39	Pour chacun des postes aux opérations suivants : Combien de personnes employez-vous actuellement à temps plein/à temps partiel/de façon permanente/temporaire? En moyenne, combien de semaines par année les employées et employés temporaires travaillent-ils? ...	56
Tableau 40	Pour votre personnel affecté aux opérations qui travaille actuellement : Combien de femmes et d'hommes/de personnes employez-vous par catégorie d'âge pour chacune de ces professions?	57
Tableau 41	Parmi les mécaniciennes et mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent la réparation des moteurs suivants? (n = 161)	58
Tableau 42	Parmi les mécaniciennes et mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent la réparation des moteurs suivants? Mécaniciennes et mécaniciens de véhicules de loisirs ou mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (motocyclettes) (n = 156)	59
Tableau 43	Parmi les mécaniciennes et mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent des diagnostics électroniques et utilisent les nouvelles technologies, p. ex. : des logiciels sur ordinateur et les nouveaux systèmes de sécurité électronique? (n = 161)	60
Tableau 44	Parmi les mécaniciennes et mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent la réparation des moteurs suivants? (n = 156)	61
Tableau 45	Parmi les mécaniciennes et mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent de la vente et du service à la clientèle (en face à face ou au téléphone) ainsi que des tâches administratives, telles que la comptabilité, la paie, la gestion des horaires? (n = 161)	62
Tableau 46	Parmi les mécaniciennes et mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent de la vente et du service à la clientèle (en face à face ou au téléphone) ainsi que des tâches administratives, telles que la comptabilité, la paie, la gestion des horaires? (n = 156)	63
Tableau 47	Dans votre entreprise, diriez-vous que la polyvalence de vos mécaniciennes et mécaniciens est très/assez/peu/pas du tout importante? (n = 164)	65
Tableau 48	Quels sont les outils que vous utilisez principalement pour recruter votre personnel? (n = 176)	69
Tableau 49	Pour chaque poste pour lequel vous souhaitez embaucher : Quel niveau de scolarité minimal et quelle expérience minimale exigez-vous?	70
Tableau 50	Pour chaque profession pour laquelle vous souhaitez embaucher : Quelles compétences, certifications ou formations additionnelles demandez-vous?	71
Tableau 51	Quel est votre niveau d'intérêt pour l'embauche de personnes nouvellement diplômées? (n = 135)	73
Tableau 52	Expliquer pourquoi (n = 147)	75
Tableau 53	Si « peu » ou « pas du tout » satisfaite ou satisfait, préciser pourquoi	79
Tableau 54	Pour chacun de ces postes, combien de personnes avez-vous embauchées au cours des trois dernières années? (n = 176)	80
Tableau 55	Pour chacun de ces postes, combien de personnes prévoyez-vous embaucher, en incluant les postes à combler pour du remplacement de personnel (départ à la retraite, roulement, licenciement, etc.) et les nouveaux postes à combler (expansion de l'entreprise, etc.)? (n = 176)	81
Tableau 56	Avez-vous de la difficulté à recruter pour chacun de ces postes? (n = 163)	82

Tableau 57	Description et analyse comparatives des fonctions de travail	85
Tableau 58	Sommaire des embauches passées et des prévisions d'embauches (n=176)	92

Liste des figures

Figure 1	Approche méthodologique	9
Figure 2	Classement des établissements du secteur des véhicules légers au Québec selon le nombre d'employées et d'employés (excluant les codes SCIAN à plus de quatre chiffres) .	14
Figure 3	Dans votre entreprise, diriez-vous que la polyvalence de vos mécaniciennes et vos mécaniciens est très/assez/peu/pas du tout importante? (n = 172)	64
Figure 4	Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants? (n = 176).....	66
Figure 5	Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants?	67
Figure 6	Avez-vous des mesures spécifiques pour attirer ou retenir votre personnel? (n = 176)	68
Figure 7	Offrez-vous de la formation en début d'emploi? Si oui, de quel type? (n = 176).....	76
Figure 8	Offrez-vous de la formation en cours d'emploi (formation continue)? (n = 176)	77
Figure 9	De façon générale, diriez-vous que vous êtes très/assez/peu/pas du tout satisfaite ou satisfait? (n = 176).....	78
Figure 10	Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants? (n = 176)....	83
Figure 11	Offrez-vous des incitatifs à votre personnel pour l'encourager à se perfectionner? Si oui, de quel type?	84

Sommaire

L'objectif principal de ce mandat était de réaliser une **étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers** (c'est-à-dire mécanique de petits moteurs et/ou de véhicules de loisirs) conformément au Cadre de référence pour les études sectorielles en partenariat du **ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)**.

Afin d'atteindre les objectifs visés par le mandat, **Zins Beaudesne et associés** a suivi une démarche méthodologique en **trois phases et huit activités de recherche**, dont une première phase de recherche et d'analyse documentaire sur l'ensemble du secteur, incluant l'offre de formation en mécanique de véhicules légers, de même que douze entrevues téléphoniques auprès d'intervenants du secteur (entreprises et intervenants clés).

Une seconde phase de consultation à l'aide d'un sondage téléphonique auprès de 176 entreprises/employeurs du secteur a par la suite été conduite, pour enfin finaliser la présente étude à l'aide d'une phase de rédaction et de présentation du rapport d'analyse sur les besoins de main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers.

Les grands constats ressortant du portrait du secteur et de l'analyse des deux fonctions de travail sont les suivants :

- ☐ Le secteur est fortement caractérisé par les petites entreprises (les deux tiers ont moins de 10 employées et employés).
- ☐ Les entreprises qui font de la réparation de petits moteurs et/ou de véhicules de loisirs sont davantage situées dans les régions éloignées des centres urbains, régions où l'on constate globalement une augmentation du nombre d'inscriptions au programme de formation de mécanique de véhicules légers.
- ☐ La main-d'œuvre de ce secteur (à l'exception des postes liés à la vente et au service à la clientèle) est en très grande majorité masculine.
- ☐ Les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé sont fortement concentrés au sein d'entreprises catégorisées comme marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412) ainsi que grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171). En fait, 89,3 % des emplois se trouvent dans ces deux secteurs d'activité.
- ☐ Les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements sont présents pour leur part dans plusieurs secteurs d'activité, dont la réparation et l'entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114), les marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412) ainsi que les autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139).
- ☐ Les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé semblent les plus polyvalents, car ils travaillent sur d'autres types de machinerie.
- ☐ Le salaire horaire des mécaniciennes et des mécaniciens du secteur varie selon les régions, le plus faible étant à Montréal.
- ☐ Les mécaniciennes et les mécaniciens du secteur travaillent principalement dans des entreprises du commerce de détail ainsi que dans les autres services (sauf les administrations publiques).
- ☐ Le travail autonome est plus répandu chez les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (23,6 %) que dans toute autre profession du secteur.

- En analysant les deux programmes de formation initiale en rapport avec le secteur, on remarque que les différents modules prévus dans le DEP en mécanique de véhicules légers ainsi que l'ASP en mécanique de motocyclettes correspondent aux principales tâches de la main-d'œuvre.

En fait, les modules transmettent aux élèves les bases nécessaires pour : diagnostiquer, réparer, entretenir, vérifier, installer ou assembler des pièces (ou d'autres composantes telles que des moteurs) sur des véhicules légers. De plus, la formation initiale leur permet de maîtriser les différents aspects essentiels au travail en atelier (p. ex. : manipuler des outils, prendre des mesures, usiner des pièces) ainsi que les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail.

Néanmoins, les programmes de formation initiale en rapport avec le secteur ne permettent pas aux élèves d'acquérir certaines compétences qui ne sont pas liées directement à la mécanique, telles que les relations avec la clientèle, les tâches administratives (p. ex. : élaborer les soumissions et les estimations du coût de remplacement de pièces, effectuer les recherches de pièces et les commander, effectuer la gestion des équipements et pièces et d'autres tâches administratives).

On note aussi un besoin d'approfondir l'offre de formation en termes de connaissances et d'expériences liées aux nouvelles technologies, dont l'électronique et l'informatique. Ce besoin est d'ailleurs appuyé par les commentaires des intervenants interrogés au cours de l'étude, ces derniers nous ayant mentionné que les principales innovations technologiques auxquelles sont confrontés les mécaniciens concernent d'une part les nouvelles technologies (p. ex. : systèmes antiblocage ABS, nouveaux moteurs à injection, coussins gonflables, direction assistée, injection et allumage électronique, système de traction asservie et véhicules électriques) et, d'autre part, l'utilisation de nouveaux matériaux de construction (p. ex. : résine, plastique, métaux légers, nouveaux alliages, fibres de carbone, céramique et matériaux composites).

De plus, certaines compétences en rapport avec la gestion des ressources humaines (p. ex. : supervision du personnel, relations de travail) ne sont pas abordées par les programmes de formation initiale.

Enfin, les élèves des programmes de formation initiale en rapport avec le secteur n'ont qu'un seul module de formation permettant de mettre en pratique les connaissances acquises dans un stage en entreprise et ainsi d'acquérir une expérience professionnelle. Or, cela semble insuffisant aux yeux des entreprises consultées. Ces dernières ont souligné au cours de l'enquête la nécessité que les candidates et candidats aient plus d'expérience lors de leur entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, un grand nombre d'entre elles se sont montrées ouvertes à accueillir des élèves stagiaires dans le but d'accroître l'expérience professionnelle des candidates et candidats.

Forces et faiblesses des programmes d'études offerts au regard des besoins

- Le nombre d'inscriptions et de personnes diplômées dans les programmes de formation initiale en mécanique dans le secteur est en diminution. Par contre, les programmes de formation (surtout le DEP) sont offerts dans plusieurs institutions et couvrent ainsi une grande partie des régions au Québec.
- L'ASP en mécanique de motocyclettes compte peu d'inscriptions (toutes à temps partiel en 2010-2011) et de personnes diplômées, notamment parce qu'il n'est offert que dans une seule institution d'enseignement au Québec.
- La proportion de personnes diplômées travaillant à temps plein est en diminution, ce qui nuit au caractère attractif du secteur.
- Globalement, lorsque les employeurs connaissent les programmes de formation initiale, ils sont satisfaits de ceux-ci. Cependant, plusieurs ne sont pas en mesure de se prononcer à leur sujet.

- ❑ Même si elles sont prêtes à embaucher des personnes nouvellement diplômées, beaucoup d'entreprises font état du manque de candidates et de candidats expérimentés et qualifiés.
- ❑ Les entreprises souhaitent que les programmes de formation initiale liés à la mécanique dans le secteur forment des candidates et candidats plus expérimentés qu'à l'heure actuelle. Elles souhaitent également que la formation offerte soit davantage adaptée aux nouvelles technologies, aux nouveaux produits et à l'électronique.

Opportunités de développement de la main-d'œuvre

- ❑ Les entreprises continuent à avoir besoin de mécaniciennes et de mécaniciens, surtout dans les régions éloignées des centres urbains.
- ❑ Les entreprises se disent prêtes à embaucher des personnes nouvellement diplômées, mais le nombre de ces dernières diminue.
- ❑ Les employeurs proposent d'augmenter les stages en entreprise et les occasions de prendre de l'expérience « sur le terrain » en cours de formation initiale, ce qui suppose qu'ils sont intéressés à accueillir des élèves stagiaires dans leur entreprise.
- ❑ Plus de la moitié des entreprises interrogées offrent de la formation en début et en cours d'emploi (formation continue), ce qui est attrayant pour la main-d'œuvre du secteur, mais qui indique aussi que tout n'est pas couvert par un programme de formation initiale.
- ❑ Un peu plus de la moitié (51,1 %) des entreprises mentionnent offrir des incitatifs à leur personnel pour l'encourager à se perfectionner. L'incitatif offert le plus fréquemment (47,8 %) est le paiement des frais de scolarité et/ou d'inscription.

Menaces et contraintes présentes dans l'environnement

- ❑ Le secteur de la mécanique de véhicules légers est influencé par les fluctuations économiques (p. ex. : crise financière, hausse du prix de l'essence), même si on a noté une certaine croissance des dépenses des ménages en véhicules de loisirs et services connexes jusqu'en 2008.
- ❑ Les diverses réglementations limitent le développement du secteur, plus particulièrement parce qu'elles font en sorte que les formations sont de plus en plus pointues et onéreuses.
- ❑ Les perspectives (2010-2014) d'emploi d'Emploi-Québec semblent restreintes dans ce secteur.
- ❑ Le salaire hebdomadaire brut moyen du secteur de la mécanique de véhicules légers est moins élevé que celui que l'on recense pour l'ensemble du secteur de formation d'entretien d'équipement motorisé, dont plus particulièrement celui des secteurs de la mécanique de véhicules lourds routiers, d'engins de chantier, agricole et automobile, où des mécaniciennes et des mécaniciens de véhicules légers vont aussi travailler.
- ❑ Compte tenu du nombre généralement à la baisse de personnes diplômées en mécanique de véhicules légers, ce secteur pourrait souffrir à terme d'un problème d'image et d'attractivité.

Principaux enjeux liés aux entreprises et à la formation de la main-d'œuvre

- ❑ Les principaux enjeux perçus par les employeurs relativement à la main-d'œuvre dans le secteur sont le manque de candidates et de candidats avec expérience, le manque de candidates et de candidats qualifiés ainsi que le vieillissement de la main-d'œuvre.

- ❑ La main-d'œuvre de ce secteur se doit de suivre constamment de nouvelles formations pour actualiser ses connaissances en ce qui a trait aux nouvelles technologies employées, ce qui représente des coûts additionnels pour les entreprises.
- ❑ Les entreprises mentionnent que les personnes nouvellement diplômées doivent détenir une excellente base en électricité et en électronique, puisque de plus en plus de composantes des véhicules légers utilisent des nouvelles technologies.
- ❑ Le sondage a permis de faire ressortir que les besoins de main-d'œuvre des entreprises interrogées en mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs, ainsi que de mécaniciennes et de mécaniciens de véhicules de loisirs seulement pour une année (2011), sont de 123 personnes (postes de mécanicienne et de mécanicien, apprentie mécanicienne et apprenti mécanicien inclus).

Ainsi, si la tendance se maintient, la demande en mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs, ainsi que de véhicules de loisirs, sera semblable à la demande passée au cours des trois dernières années et donc stable.

- ❑ Or, à l'heure actuelle, seulement une centaine de diplômés (2010) obtiennent chaque année un DEP en mécanique de véhicules légers et de ce nombre, il n'y a que quelques personnes qui poursuivent leur formation par une ASP en mécanique de motocyclettes, ce qui semble insuffisant pour combler les besoins de main-d'œuvre dans ce secteur.

Un enjeu important sera de voir dans quelle mesure les programmes existants pourront être plus attrayants pour les jeunes afin d'augmenter le nombre d'inscriptions aux divers programmes.

Le fait de revoir les programmes pour y intégrer davantage de polyvalence et de notions d'hydraulique, d'électricité, d'électronique et d'informatique actuellement peu présentes, pourrait sans doute y contribuer.

1

Mise en contexte et rappel des objectifs de l'étude

1.1 Contexte de l'étude

En vertu de sa loi constitutive, le **ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)** est investi de la responsabilité d'élaborer et de proposer au gouvernement des politiques relatives aux domaines de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et secondaire, de l'enseignement collégial ainsi que de l'enseignement et de la recherche universitaires, à l'exception d'un enseignement relevant d'un autre ministère, ainsi que dans les domaines du loisir et du sport en vue, notamment :

- de promouvoir l'éducation, le loisir et le sport;
- de contribuer, par la promotion, le développement et le soutien de ces domaines, à l'élévation du niveau scientifique, culturel et professionnel ainsi que du niveau de la pratique récréative et sportive de la population québécoise et des personnes qui la composent;
- de favoriser l'accès aux formes les plus élevées du savoir et de la culture à toute personne qui en a la volonté et l'aptitude;
- de contribuer à l'harmonisation des orientations et des activités avec l'ensemble des politiques gouvernementales et avec les besoins économiques, sociaux et culturels.

La mission du **Ministère** permet de couvrir l'ensemble des secteurs de l'éducation et catégories de loisirs au Québec. Toutefois, un secteur mérite une attention plus particulière en raison des changements fondamentaux, attribuables à l'arrivée de nouvelles technologies, observés depuis quelques années dans l'industrie des véhicules de loisirs : il s'agit du secteur de la mécanique de véhicules légers.

Actuellement, la main-d'œuvre de ce secteur doit accomplir des tâches de nature très différente par rapport à la dernière décennie, ce qui exige par conséquent des connaissances variées et techniquement incomparables dans le secteur de la mécanique de véhicules légers. En effet, il n'y a pas si longtemps, les mécaniciennes et les mécaniciens de véhicules légers étaient perçus comme de bons généralistes travaillant aussi bien sur une tondeuse que sur une motoneige. Toutefois, l'évolution technologique, notamment en ce qui a trait aux composantes électroniques, a creusé l'écart entre les différents types de véhicules et d'outils, si bien que la main-d'œuvre de ce secteur n'est plus en mesure de composer avec cette différence entre les produits et les tâches exigées. Par le fait même, il existe deux spécialités à l'intérieur du même métier, soit la mécanique de véhicules de loisirs (CNP 7335) et la mécanique d'outils motorisés (CNP 7334).

À la suite de plusieurs études récentes liées au domaine d'activité de la mécanique de véhicules légers, différentes questions sur le sujet ont pu être résolues, tout en faisant ressortir certaines situations problématiques vécues par les entreprises, notamment le manque de main-d'œuvre, son vieillissement ou encore l'utilisation grandissante de nouvelles technologies dans les différents types de véhicules et d'outils. D'ailleurs, l'étude sectorielle sur l'industrie des services automobiles menée en février 2010¹ mettait en évidence les difficultés vécues par les différents acteurs du milieu de la réparation des

¹ Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles, *Étude sectorielle de l'industrie des services automobiles*, février 2010.

véhicules légers. Le caractère récent de ces aspects problématiques fait en sorte que leurs répercussions sur le secteur de la mécanique de véhicules légers (p. ex. : programmes de formation, description des tâches) n'ont pas été évaluées. Or, il est impossible de mener des travaux d'optimisation (p. ex. : pour la formation initiale) si les répercussions de ces nouveaux phénomènes sur la main-d'œuvre ne sont pas connues au préalable.

Ainsi, pour pouvoir réaliser ses travaux d'optimisation, la Direction de la formation professionnelle du **Ministère** souhaite aujourd'hui mieux connaître les besoins quantitatifs de main-d'œuvre, l'exercice des fonctions de travail dans l'industrie et l'état de l'offre de formation initiale actuelle du Ministère, pour le secteur de la mécanique de véhicules légers.

1.2 Objectifs du mandat

L'objectif principal de ce mandat était de réaliser une **étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers**, dans la mesure du possible conformément au Cadre de référence pour les études sectorielles en partenariat du **ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)**.

Plus précisément, cette étude devait :

- décrire le secteur de la mécanique de véhicules légers et l'offre de formation actuelle;
- définir et discriminer de façon précise les fonctions de travail des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés) ainsi que des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes (véhicules de loisirs);
- décrire l'exercice de ces fonctions de travail et leurs caractéristiques et dégager en quoi elles se distinguent des autres fonctions de travail présentes dans les entreprises de ce secteur d'activité;
- démontrer s'il existe des différences dans les fonctions ou les tâches des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs et autres équipements ainsi que des mécaniciennes et des mécaniciens de véhicules de loisirs selon le type d'entreprise et les régions du Québec;
- préciser et identifier auprès des employeurs les besoins quantitatifs de main-d'œuvre, l'organisation du travail dans les domaines de la mécanique de petits moteurs et de la mécanique de véhicules de loisirs, et l'organisation selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la situation géographique de l'établissement;
- saisir l'adéquation entre les exigences du marché du travail et l'exercice des fonctions de travail analysées au regard de l'offre de formation initiale actuelle;
- identifier les grands constats ressortant du portrait du secteur, incluant l'analyse de l'offre de formation;
- décrire les forces et faiblesses des programmes d'études offerts au regard des besoins;
- identifier les opportunités de développement de la main-d'œuvre;
- mettre en lumière les menaces et contraintes présentes dans l'environnement et qui peuvent nuire au développement des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur de la mécanique de véhicules légers;
- cerner les principaux enjeux liés aux entreprises et à la formation de la main-d'œuvre relativement à l'offre de formation en formation initiale.

Le présent rapport d'analyse s'inscrit dans la phase 3 de l'étude. Au cours des phases 1 et 2 du mandat, les activités suivantes ont été accomplies :

- une réunion de démarrage client-consultant;
- une analyse documentaire (du secteur, des tâches et fonctions des mécaniciennes et des mécaniciens ainsi que de l'offre de formation);

- des entrevues téléphoniques avec certains intervenants et entreprises du secteur de la mécanique de véhicules légers;
- une enquête auprès de 176 entreprises du secteur, incluant la préparation des outils de collecte et l'informatisation du questionnaire, la formation du personnel enquêteur et le prétest téléphonique;
- l'analyse des résultats de l'enquête et la rédaction du rapport d'analyse préliminaire et final.

On trouvera dans les pages suivantes les résultats de cette démarche, soit :

- un rappel de la méthodologie suivie;
- la description la situation actuelle (secteurs SCIAN couverts par l'étude, situation générale du secteur, définitions des fonctions de travail, offre de formation);
- les grands constats issus de l'enquête auprès des entreprises du secteur;
- le diagnostic posé sur le secteur de la mécanique des véhicules légers et l'offre de formation.

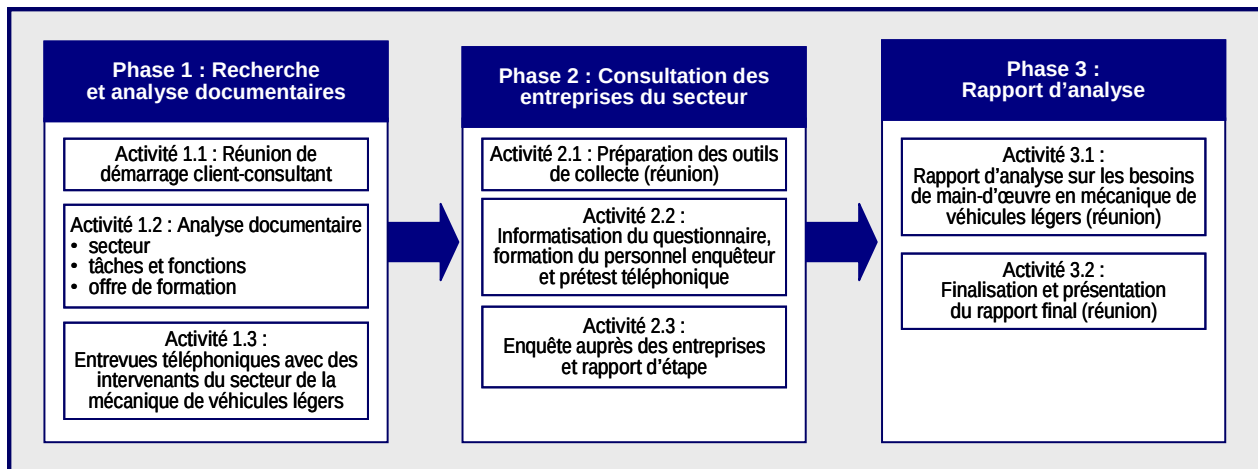
Les grands constats issus des entrevues individuelles avec les entreprises et intervenants du secteur des véhicules légers figurent à l'annexe 1 du présent rapport. On trouvera le guide d'entrevue utilisé pour ces entrevues à l'annexe 2 et, à l'annexe 3, la liste des intervenants et des entreprises consultés. Les questionnaires d'enquête utilisés pour la consultation à plus grande échelle auprès des entreprises figurent à l'annexe 4.

2.1 Rappel de la méthodologie suivie

Le présent rapport conclut la phase 3 du mandat confié à **Zins Beauchesne et associés** par le **ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)**, qui consistait à réaliser une **étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers**.

Afin d'atteindre les objectifs visés par le mandat, **Zins Beauchesne et associés** proposait une approche méthodologique en **trois phases et huit activités de recherche**, telles que présentées dans le schéma ci-dessous.

Figure 1 Approche méthodologique



Au cours de la phase 1 du mandat, une réunion de démarrage a été tenue avec le **comité de suivi** mis en place par le **Ministère** dans le cadre de cette étude.

Par la suite, **Zins Beauchesne et associés** a pris connaissance de toute la documentation pertinente remise lors de la rencontre de planification client-consultant, a colligé les données sur le secteur, soit notamment selon les deux principaux codes de la Classification nationale des professions (CNP) et les principaux codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) liés au secteur.

Les données sur **l'offre de formation dans les domaines de la mécanique d'outils motorisés et de la mécanique de véhicules de loisirs** ont aussi été analysées et regroupées, puis complétées avec une recherche documentaire afin d'en faire une analyse (portrait) intégrée au présent rapport.

La recherche documentaire a été complétée par des entrevues semi-directives prévues à l'activité 1.3 avec certains intervenants et entreprises du secteur de la mécanique de véhicules légers.

Après avoir recueilli les éléments utiles durant la phase 1 (entrevues, données, discussion collective), **Zins Beauchesne et associés** a commencé la phase 2 du mandat.

Les outils nécessaires à l'enquête, soit la liste d'entreprises et les questionnaires d'enquête à administrer aux employeurs du secteur de la mécanique de véhicules légers, soit plus précisément dans les domaines de la mécanique d'outils motorisés et de la mécanique de véhicules de loisirs, ont été élaborés et validés par le **Ministère**.

Une fois les outils validés par le **Ministère**, les questionnaires approuvés ont été informatisés et testés préalablement au début de l'enquête.

Le sondage téléphonique a par la suite débuté au mois de février et s'est terminé en avril 2011. Un total de **176 questionnaires ont été remplis**.

On trouvera dans les pages suivantes de ce rapport :

- une première section portant sur l'état de la situation, qui comprend une description du secteur de la mécanique de véhicules légers et des fonctions de travail ressortant de l'analyse documentaire et de l'analyse des statistiques officielles sur le secteur (notamment par code SCIAN et code CNP), incluant les données de l'enquête Relance;
- une seconde section présentant les principaux résultats de l'enquête auprès de 176 entreprises du secteur;
- une troisième section présentant un diagnostic du secteur de la mécanique des véhicules légers et l'offre de formation.

Les entrevues en profondeur menées avec les intervenants et les entreprises avant l'enquête proprement dite ont permis de tester les questionnaires d'enquête et la bonne formulation des questions ainsi que de mieux comprendre le secteur et ses besoins de main-d'œuvre. Les constats issus de ces entrevues figurent à l'annexe 1 du présent rapport.

3.1 Secteurs couverts par l'étude (SCIAN)

3.1.1 Activités économiques incluses dans le secteur

Les codes SCIAN suivants représentent les principaux secteurs d'activité des établissements employant de la **main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers** ciblés par le **ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)** :

- ❑ **Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171)** : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines et du matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage, du matériel et des pièces neufs ou d'occasion.
- ❑ **Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172)** : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines, du matériel et des fournitures pour la construction, la foresterie, l'extraction minière et diverses industries.
- ❑ **Marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412)** : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des véhicules neufs et d'occasion autres que les automobiles, les véhicules utilitaires sportifs, les camions légers, les camionnettes et les minifourgonnettes. Les établissements qui vendent au détail autocaravanes, caravanes, campeuses, motocyclettes, bateaux de plaisance, motoneiges, véhicules tout-terrain, remorques utilitaires et avions sont inclus.
 - **Marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles (SCIAN 441220)** : Cette sous-classe du groupe des **marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412)** sera étudiée séparément, puisqu'elle recouvre un secteur d'activité particulier directement lié au mandat de l'étude. Elle comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail, neufs ou d'occasion, motocyclettes, bateaux et autres véhicules, tels que motoneiges, véhicules tout-terrain, remorques utilitaires et avions. En outre, ces établissements vendent souvent des pièces détachées et des accessoires, en plus de fournir des services de réparation.
- ❑ **Centres de location d'articles divers (SCIAN 5323)** : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à louer tout un éventail de matériel domestique, commercial et industriel. Ces établissements fonctionnent habituellement à partir de locaux bien situés dans lesquels ils tiennent des stocks de marchandises et de matériel qu'ils louent pour de courtes durées. On y trouve souvent, entre autres, de l'outillage et du matériel pour les entrepreneurs et constructeurs, du matériel de bricolage, du matériel de jardinage, du matériel et des fournitures pour les déménagements ainsi que du matériel et des fournitures pour les réceptions et les banquets.

- ❑ **Autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139) :** Ce groupe comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre groupe et dont l'activité principale consiste à exploiter des installations en plein air ou fermées, ou à offrir des services qui permettent à leur clientèle de s'adonner à des sports et à des activités récréatives. Parmi les établissements de ce groupe, notons les terrains de golf, les centres de ski, les marinas, les centres de loisirs, de sport et d'entraînement, et les salles de quilles.
 - **Terrains de golf et country clubs (SCIAN 71391) :** Cette sous-classe du groupe des **autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139)** comprend les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des terrains de golf et les country clubs qui exploitent des terrains de golf parallèlement à des restaurants et à d'autres installations récréatives. Ces établissements servent souvent des repas et des boissons, louent du matériel et donnent des cours de golf.
 - **Marinas (SCIAN 71393) :** Cette sous-classe du groupe des **autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139)** comprend les établissements appelés marinas, dont l'activité principale consiste à exploiter des installations d'amarrage et de gardiennage pour les propriétaires de bateaux de plaisance, et à fournir éventuellement des services connexes (vente de carburant et d'accastillage, réparation et entretien des bateaux, locations). Sont inclus les clubs de voile et clubs nautiques qui exploitent des marinas.
- ❑ **Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114) :** Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réparer et entretenir des articles personnels et ménagers tels que du matériel de maison et de jardin, des appareils ménagers, des meubles, des chaussures et des articles en cuir, des vêtements, des montres, des bijoux, des instruments de musique, des bicyclettes et des bateaux de plaisance.
 - **Réparation et entretien d'appareils ménagers et de matériel de maison et de jardin (SCIAN 811411) :** Cette sous-classe du groupe de la **réparation et de l'entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114)** comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réparer et entretenir du matériel de maison et de jardin ainsi que des appareils ménagers. Les établissements de cette classe réparent et entretiennent des produits tels que les tondeuses à gazon, les coupe-bordures, les souffleuses à neige et à feuilles, les laveuses et les sècheuses, et les réfrigérateurs.

3.1.2 Nombre d'établissements par code SCIAN

Le tableau suivant présente le nombre d'établissements ayant une main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers dans chacun des codes SCIAN couverts par le secteur. On en dénombrait **6 051 au total en 2009**.

Tableau 1 Nombre d'établissements ayant une main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers au Québec selon leur taille en nombre d'employées et d'employés

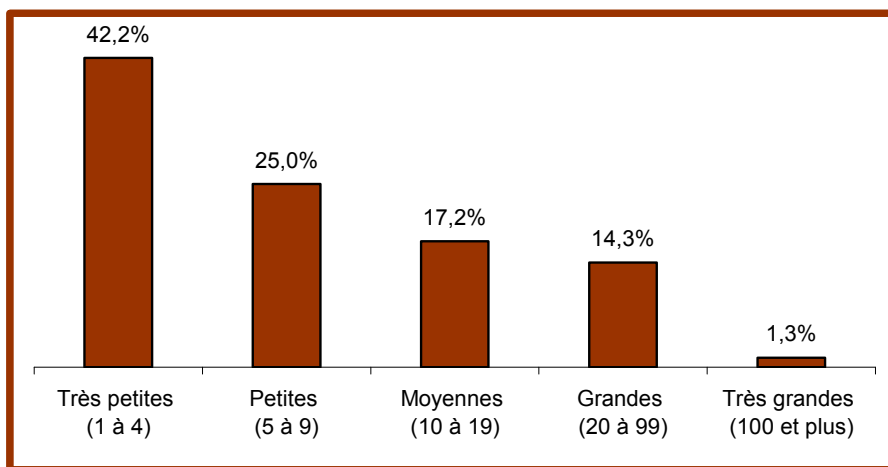
CODE SCIAN	NOM DU SECTEUR D'ACTIVITÉ SCIAN	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS SELON LA TAILLE (C.-À-D. SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS)					
		1 À 4	5 À 9	10 À 19	20 À 99	100 ET PLUS	TOTAL
4171	Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage	123	101	85	55	0	364
		33,8 %	27,7 %	23,4 %	15,1 %	0,0 %	100 %
4172	Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière	452	343	226	153	9	1 183
		38,2 %	29,0 %	19,1 %	12,9 %	0,8 %	100 %
4412	Marchands d'autres véhicules automobiles	166	171	123	86	3	549
		30,2 %	31,1 %	22,4 %	15,7 %	0,5 %	100 %
441220	Marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles	24	37	24	27	1	113
		21,2 %	32,7 %	21,2 %	23,9 %	0,9 %	100 %
5323	Centres de location d'articles divers	66	34	55	11	0	166
		39,8 %	20,5 %	33,1 %	6,6 %	0,0 %	100 %
7139	Autres services de divertissement et de loisirs	764	657	489	532	62	2 504
		30,5 %	26,2 %	19,5 %	21,2 %	2,5 %	100 %
71391	Terrains de golf et country clubs	33	50	60	173	25	341
		9,7 %	14,7 %	17,6 %	50,7 %	7,3 %	100 %
71393	Marinas	38	20	15	7	0	80
		47,5 %	25,0 %	18,8 %	8,8 %	0,0 %	100 %
8114	Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers	981	209	63	30	2	1 285
		76,3 %	16,3 %	4,9 %	2,3 %	0,2 %	100 %
81141	Réparation et entretien d'appareils ménagers et de matériel de maison et de jardin	121	33	13	6	0	173
		69,9 %	19,1 %	7,5 %	3,5 %	0,0 %	100 %
	Total*	2 552	1 515	1 041	867	76	6 051
		42,2 %	25,0 %	17,2 %	14,3 %	1,3 %	100 %

* Les établissements inclus dans les secteurs d'activité à six chiffres ne sont pas comptabilisés dans le total des établissements.

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes 2009, [CD-ROM], février 2011.

Comme présenté dans le graphique ci-dessous, **plus des deux tiers (67,2 %)** des établissements classés dans les codes SCIAN liés au secteur des véhicules légers comptent moins de 10 employés et employés, alors que **moins du cinquième (15,6 %)** sont de grande taille (20 employés et employés et plus).

Figure 2 Classement des établissements du secteur des véhicules légers au Québec selon le nombre d'employées et d'employés (excluant les codes SCIAN à plus de quatre chiffres)



Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes 2009, [CD-ROM], février 2011.

Lorsqu'on analyse la distribution des entreprises recensées sur le territoire québécois, on remarque que la **majorité (54,1 %) se situent à l'extérieur des grandes régions populeuses** que sont les régions de l'île de Montréal, de Laval, de la Montérégie et de Québec. Seules les entreprises du secteur de la réparation et de l'entretien d'articles personnels et ménagers (code SCIAN 8114) sont plus nombreuses dans ces quatre régions que dans les autres régions du Québec.

On remarque également que la distribution présentée ci-après reflète bien les réalités géographiques et économiques qui se vivent différemment dans les grands centres urbains par rapport aux autres régions du Québec (p. ex. : les entreprises du secteur de l'agriculture [SCIAN 4171] ou encore du secteur des véhicules de loisirs comme la motoneige, les motocyclettes, etc. [SCIAN 4412 et 441220] se trouvent principalement dans les régions du Québec moins densément peuplées).

Tableau 2 Distribution régionale des entreprises selon le secteur d'activité*

CODE SCIAN	DESCRIPTION	MONTRÉAL, LAVAL, MONTÉRÉGIE, QUÉBEC		AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC		ENSEMBLE DU QUÉBEC	
		NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
4171	Grossistes- distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage	37	25,9	106	74,1	143	100
4172	Grossistes- distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière	268	34,4	522	66,9	780	100
4412	Marchands d'autres véhicules automobiles	88	33,0	179	67,0	267	100
441220	Marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles	92	35,8	165	64,2	257	100
5323**	Centres de location d'articles divers					S. O.	S. O.
7139	Autres services de divertissement et de loisirs	533	45,1	650	54,9	1 183	100
71391	Terrains de golf et country clubs	37	31,1	82	68,9	119	100
71393	Marinas	19	44,2	24	55,8	43	100
8114	Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers	1 126	54,3	948	45,7	2 074	100
Total*		2 052	46,1	2 405	54,1	4 447	100

* Total des codes SCIAN à quatre chiffres seulement.

** Données non disponibles avec Dun & Bradstreet.

Source : Dun & Bradstreet (2010).

3.1.3 Professions par code CNP

Selon Statistique Canada, on dénombrait en 2006, au Québec, **845 personnes** exerçant un métier couvert par le code 7334 de la Classification nationale des professions (CNP) (mécaniciennes ou mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé) et **1 125 personnes** exerçant un métier couvert par le code CNP 7335 (mécaniciennes ou mécaniciens de petits moteurs et autres équipements). Comme illustré dans le tableau ci-dessous, ces catégories d'emploi se caractérisent principalement par une **très forte majorité de main-d'œuvre masculine** ainsi qu'une forte proportion de **main-d'œuvre salariée**.

Toutefois, on remarque un écart significatif en ce qui concerne l'employeur de la main-d'œuvre des deux catégories étudiées. Près du quart (23,6 %) de la main-d'œuvre de la catégorie des mécaniciennes ou mécaniciens de petits moteurs et autres équipements travaille à son compte, comparativement à 12,4 % des personnes répertoriées comme des mécaniciennes ou mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé.

Tableau 3 Caractéristiques de la main-d'œuvre des catégories étudiées (CNP 7334 et 7335) au Québec

CODE CNP	CATÉGORIE	CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES CATÉGORIES ÉTUDIÉES				
		HOMMES	FEMMES	SALARIÉS	AUTONOMES	TOTAL
7334	Mécaniciennes ou mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	835	10	735	105	845
		98,8 %	1,2 %	87,0 %	12,4 %	100 %
7335	Mécaniciennes ou mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	1 105	20	860	265	1 125
		98,2 %	1,8 %	76,4 %	23,6 %	100 %
	Total	1 940	30	1 595	370	1 970
		98,5 %	1,5 %	81,0 %	18,8 %	100 %

Source : Statistique Canada, Profession – Classification nationale des professions pour statistiques de 2006, www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-fra.cfm?TABID=1&LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=92104&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=743&Temporal=2006&THEME=74&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF= (février 2011).

En croisant le nombre de personnes par code CNP avec les codes SCIAN des entreprises dans lesquelles elles travaillent, on remarque de grandes différences entre les deux types de professions du secteur de la mécanique de véhicules légers.

Secteur d'activité de la main-d'œuvre

Les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé sont concentrés principalement dans deux secteurs d'activité. La grande majorité d'entre eux (63,1 % pour l'ensemble du Québec) travaillent dans le secteur d'activité des marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412). Dans une moindre mesure, on trouve également ces personnes chez les grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172) (26,2 % pour l'ensemble du Québec) ainsi que dans le secteur de la réparation et de l'entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114) (10,7 % pour l'ensemble du Québec).

En revanche, les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements sont répartis plus équitablement dans les différents secteurs d'activité étudiés. Les principaux secteurs d'activité où ces personnes sont actives sont :

- réparation et entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114) (38,1 % des emplois au Québec);
- marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412) (35,1 % des emplois au Québec);
- autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139) (15,5 % des emplois au Québec).

Les emplois dans ce type de profession sont donc moins concentrés dans un secteur d'activité précis de l'économie québécoise que les postes de mécaniciennes et de mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé.

Répartition régionale de la main-d'œuvre

La concentration des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes et du personnel assimilé dans le secteur d'activité des marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412) se confirme également quand on observe la répartition de la main-d'œuvre selon la région. En effet, les personnes actives dans le groupe de régions urbaines (Montréal, Laval, Montérégie, Québec) ainsi que celles actives dans les autres régions du Québec se concentrent principalement dans ce secteur d'activité, avec respectivement 58,7 % et 100 % de la main-d'œuvre recensée.

La répartition régionale des personnes dont la profession est mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et d'autres équipements est également beaucoup mieux équilibrée au sein des différents secteurs d'activité, et ce, peu importe le groupe de régions étudié. La main-d'œuvre travaillant dans le groupe de régions urbaines se répartit dans les secteurs suivants :

- 39,5 % dans le secteur de la réparation et de l'entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114);
- 28,9 % dans le secteur des marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412);
- 13,2 % dans les secteurs des autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139) et des centres de location d'articles divers (SCIAN 5323).

Les personnes actives dans ce domaine dans les autres régions du Québec se répartissent dans les secteurs suivants :

- 40,0 % dans les secteurs de la réparation et de l'entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114) et des autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139);
- 20,0 % dans le secteur des grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172).

Avant de présenter le tableau ci-après, il convient de préciser les deux éléments suivants :

- En raison du faible nombre d'entreprises dans certaines régions du Québec (et donc de données non disponibles), il est normal que la somme des entreprises dans les deux groupes de régions étudiés ne corresponde pas au total des entreprises pour l'ensemble du Québec.
- La mention « N.D. » (données non disponibles) indique que le nombre de travailleuses et de travailleurs pour un code SCIAN donné n'est pas suffisant pour produire des données fiables au point de vue statistique. Dans certains cas, la mention « N.D. » s'explique par le **nombre limité d'entreprises dans un code SCIAN donné** alors que, dans d'autres cas, notamment dans le cas des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé (CNP 7334), l'absence de

valeurs dans certains codes SCIAN met en évidence **l'effet direct de la spécialisation de la profession sur la répartition de la main-d'œuvre** (p. ex. : peu de personnes actives dans cette catégorie travaillent dans un secteur composé essentiellement d'entreprises de petits moteurs, comme c'est le cas avec le code SCIAN 4171).

Tableau 4 Distribution régionale des codes CNP au Québec

	GROSSISTES-DISTRIBUTEURS DE MACHINES ET MATÉRIEL POUR L'AGRICULTURE, L'ENTRETIEN DES PELOUSES ET LE JARDINAGE (SCIAN 4171)		GROSSISTES-DISTRIBUTEURS DE MACHINES, MATÉRIEL ET FOURNITURES INDUSTRIELS ET POUR LA CONSTRUCTION, LA FORESTERIE ET L'EXTRACTION MINIÈRE (SCIAN 4172)		MARCHANDS D'AUTRES VÉHICULES AUTOMOBILES (SCIAN 4412)		CENTRES DE LOCATION D'ARTICLES DIVERS (SCIAN 5323)		AUTRES SERVICES DE DIVERTISSEMENT ET DE LOISIRS (SCIAN 7139)		RÉPARATION ET ENTRETIEN D'ARTICLES PERSONNELS ET MÉNAGERS (SCIAN 8114)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
7334 – Mécaniciennes et mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé												
Montréal, Laval, Montérégie, Québec	N.D.	N.D.	70	30,4	135	58,7	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	25	10,9
Autres régions du Québec	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	30	100	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Ensemble du Québec	N.D.	N.D.	135	26,2	325	63,1	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	55	10,7
7335 – Mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs et autres équipements												
Montréal, Laval, Montérégie, Québec	10	5,3	N.D.	N.D.	55	28,9	25	13,2	25	13,2	75	39,5
Autres régions du Québec	10	20,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	20	40,0	20	40,0
Ensemble du Québec	15	3,1	10	2,1	170	35,1	30	6,2	75	15,5	185	38,1

Source : Statistique Canada, Profession – Classification nationale des professions pour statistiques de 2006, document commandé à Statistique Canada en janvier 2011.

3.1.4 Rémunération de la main-d'œuvre

En analysant les données compilées par le gouvernement du Canada en 2007 et en 2008, on remarque que :

- malgré un léger avantage pour les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé, l'écart salarial entre ces derniers et les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (CNP 7335) est généralement faible (écarts moyens inférieurs à 0,75 \$/heure);
- il y a des écarts salariaux importants entre les régions du Québec, notamment dans la région administrative de Montréal où les taux horaires sont nettement inférieurs à la moyenne des régions, et ce, autant chez les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé que chez les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements;
- selon les données disponibles, c'est en Montérégie que les salaires sont les plus élevés pour les deux professions.

Tableau 5 Rémunération de la main-d'œuvre selon la région et la profession au Québec

	SALAIRE (\$/h)			
	MINIMAL	MOYEN	MAXIMAL	ANNÉE DE RÉFÉRENCE
7334 – Mécaniciennes et mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé				
Estrie	10,75	13,90	19,52	2007
Montréal	11,43	15,73	22,00	2007
Centre-du-Québec	10,50	14,37	18,75	2007
Région de Québec	10,00	14,00	21,00	2008
Montréal	9,25	12,00	16,75	-
Lanaudière	11,00	15,00	20,00	2007
Saguenay–Lac-Saint-Jean	9,50	13,75	19,50	2007
Moyenne	10,35	14,11	19,65	
7335 – Mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs et autres équipements				
Montréal	12,00	6,68	21,00	2007
Montréal	9,50	13,00	17,75	-
Moyenne	10,75	14,84	19,38	

Sources : Gouvernement du Canada, Travailler au Canada (Québec) – Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes et personnel assimilé, www.travailleraucanada.gc.ca/rapport-ra.do?region=3526&lang=fr&cnp=7334&province=24&terme=m%E9canicien&action=final&display=wage (mai 2011), et Gouvernement du Canada, Travailler au Canada (Québec) – Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et autres équipements, www.travailleraucanada.gc.ca/rapport-fra.do?region=3526&lang=fr&cnp=7335&province=24&terme=m%E9canicien&action=final&display=wage (mai 2011).

3.2 Situation générale du secteur

Cette section présente un portrait global du secteur de l'entretien des véhicules légers au Québec selon les données disponibles dans la littérature. L'analyse qui suit provient donc de ces données.

3.2.1 Dépenses des ménages dans le secteur des véhicules de loisirs et services connexes

De façon générale, les dépenses privées des ménages québécois dans le secteur des véhicules de loisirs et services connexes sont en augmentation depuis 2000 avec un taux de croissance de 36,3 % entre 2000 et 2008. La croissance est tout aussi importante en ce qui concerne les dépenses privées des ménages liées à l'utilisation des véhicules de loisirs 36,4 % au cours de la même période.

Le secteur des véhicules légers est étroitement lié à plusieurs secteurs de l'économie québécoise. Cependant, le principal secteur est celui des activités récréatives telles que la motoneige, la motocyclette, etc. Or, l'ampleur de la pratique de ces activités est étroitement liée à la situation économique de ses adeptes.

La dernière année d'observation, à savoir 2008, indique clairement que le secteur des véhicules de loisirs est fortement influencé par les fluctuations économiques telles que la crise financière qui s'est manifestée en 2008 (dont les effets ont été encore plus ressentis en 2009), mais également par d'autres facteurs économiques comme la variation du prix de l'essence. Les dépenses privées des ménages québécois dans le secteur des véhicules de loisirs et services connexes ont chuté de 7,5 % entre 2007 et 2008, passant de 707 \$ à 668 \$ par année. Il en va de même pour les dépenses privées des ménages liées à l'utilisation des véhicules de loisirs, qui ont chuté de 7,0 % au cours de la même période. Ces événements coïncident avec la crise financière de 2008 et la hausse du prix de l'essence (le prix de détail moyen de l'essence ordinaire est passé de 85,7 ¢/litre en 2004 à 118,4 ¢/litre en 2008, soit une croissance de 38,2 %).

Tableau 6 Prix de détail moyen de l'essence ordinaire au Québec (2004-2008)

ANNÉE	PRIX MOYEN (\$/LITRE)	VARIATION PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE (%)
2004	85,7	11,9
2005	96,7	12,9
2006	101,6	5,0
2007	105,6	4,0
2008	118,4	12,1

Source : Régie de l'énergie du Québec, Bulletin d'information sur les prix des produits pétroliers au Québec, www.regieenergie.qc.ca/energie/prodpetro/Essence_Ens_Qc_2008.pdf (mai 2011).

Néanmoins, malgré le ralentissement des dépenses privées des ménages en 2008, les dépenses moyennes des ménages québécois liées aux véhicules de loisirs sont demeurées plus élevées qu'en 2000.

Tableau 7 Dépenses générales moyennes des ménages au titre des véhicules de loisirs (Québec)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	VARIATION 2000-2008 (%)
Aperçu général du secteur										
Véhicules de loisirs et services connexes (en \$)	490	540	544	597	540	648	570	707	668	36,3
Utilisation de véhicules de loisirs (en \$)	165	204	193	213	201	209	203	242	225	36,4
Total	655	744	737	810	741	857	773	949	893	

Note : Les données les plus récentes offertes par le logiciel CANSIM sont celles découlant de l'Enquête sur les dépenses des ménages (EDM) de 2008.

Source : Statistique Canada, Tableau 203-0010 : Enquête sur les dépenses des ménages (EDM), dépenses des ménages au titre des loisirs, selon les provinces et territoires, annuel, CANSIM (base de données), février 2011.

En étudiant les dépenses privées des ménages québécois, on remarque que les achats de véhicules de loisirs ont été globalement en croissance au cours de la période 2000-2008. Les croissances les plus importantes se situent dans l'achat de motocyclettes (croissance de 142,9 %), de véhicules de loisirs et de moteurs hors-bord (croissance de 35,1 %) et de motoneiges (croissance de 33,3 %).

Une fois de plus, on remarque que la crise financière de 2008 a eu un effet négatif sur les dépenses privées des ménages québécois pour l'achat de véhicules de loisirs dans presque toutes les catégories de véhicules. Le recul des dépenses entre 2007 et 2008 a été de l'ordre de :

- 7,6 % pour les véhicules de loisirs et moteurs hors-bord;
- 28,8 % pour les véhicules tout-terrain;
- 4,5 % pour les motocyclettes;
- 3,4 % pour les motoneiges.

Seuls les achats de moteurs hors-bord et de motomarines ont augmenté au cours de cette période (hausse des dépenses de l'ordre de 66,6 %).

Tableau 8 Dépenses moyennes des ménages liées à l'achat de véhicules de loisirs (Québec)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	VARIATION 2000-2008 (%)
Achat de véhicules de loisirs										
Achat de véhicules de loisirs et de moteurs hors-bord (à l'exclusion des bicyclettes) (en \$)	288	299	310	340	301	395	320	421	389	35,1
Achat de véhicules tout-terrain (en \$)			57	52	49	74	56	59	42	- 26,3
Achat de motocyclettes (en \$)	35	49	40	66	41	55	63	89	85	142,9
Achat de motoneiges (en \$)	21	52	33	31	23	39	28	29	28	33,3
Achat de moteurs hors-bord et de motomarines (en \$)	17	17	16	13	22	- 1	26	12	20	17,6
Total	361	417	456	502	436	562	493	610	564	

Note : Les données les plus récentes offertes par le logiciel CANSIM sont celles découlant de l'Enquête sur les dépenses des ménages (EDM) de 2008.

Source : Statistique Canada, Tableau 203-0010 : Enquête sur les dépenses des ménages (EDM), dépenses des ménages au titre des loisirs, selon les provinces et territoires, annuel, CANSIM (base de données), février 2011.

Lorsqu'on regarde les dépenses des ménages au Québec pour les véhicules de loisirs, on remarque que le développement de ce secteur se poursuit tant sur le plan de l'achat de véhicules que dans la majorité des catégories d'utilisation de ces derniers, mais que les dépenses liées à l'utilisation de ces véhicules connaissent une progression moins importante, voire un recul dans certains cas.

Par ailleurs, on constate en observant les dépenses des ménages liées à l'entretien et aux réparations de véhicules de loisirs que ce secteur affiche une diminution substantielle des sommes investies en plus de ne pas être en mesure de conserver la progression des dépenses survenue au cours de la période 2000-2005. Notons que le secteur le plus affecté par la diminution des dépenses liées à l'utilisation des véhicules de loisirs est la location à court et à long terme de ces véhicules. Globalement, les dépenses dans ce secteur étaient 5,3 % moins élevées en 2008 par rapport à 2000. **Cela peut limiter les perspectives de croissance de l'emploi pour les personnes affectées aux travaux d'entretien et de réparation de véhicules de loisirs.**

En revanche, la forte progression des dépenses des ménages liées à l'achat de fournitures et de pièces pour les véhicules de loisirs indique que la diminution des dépenses des ménages liées à l'utilisation de ces véhicules n'est pas généralisée.

Tableau 9 Dépenses moyennes des ménages liées à l'utilisation des véhicules de loisirs (Québec)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	VARIATION 2000-2008 (%)
Dépenses liées à l'utilisation des véhicules de loisirs										
Dépenses pour la location à court et à long terme de véhicules de loisirs (en \$)	8	11	12	11	10	16	12	8	7	- 12,5
Fournitures et pièces pour les véhicules de loisirs (à l'exclusion des bicyclettes) (en \$)	32	40	34	43	41	36	42	52	59	84,4
Travaux d'entretien et réparations de véhicules de loisirs (en \$)	19	24	24	26	22	26	19	32	18	- 5,3
Essence et autres carburants pour les véhicules de loisirs	41	47	44	43	44	41	54	46	52	26,8
Primes d'assurance pour les véhicules de loisirs (en \$)	37	39	44	49	46	46	46	54	50	35,1
Frais d'immatriculation et de permis pour les véhicules de loisirs (en \$)	9	9	9	10	10	13	11	10	11	22,2
Total	146	170	167	182	173	178	184	202	197	

Note : Les données les plus récentes offertes par le logiciel CANSIM sont celles découlant de l'Enquête sur les dépenses des ménages (EDM) de 2008.

Source : Statistique Canada, Tableau 203-0010 : Enquête sur les dépenses des ménages (EDM), dépenses des ménages au titre des loisirs, selon les provinces et territoires, annuel, CANSIM (base de données), février 2011.

Les sections suivantes présentent certains aspects de l'environnement externe du secteur des véhicules légers ayant un effet important sur la main-d'œuvre dans le domaine :

- les principales tendances en matière de développement;
- la réglementation propre au secteur.

3.2.2 Principales tendances en matière de développement

Selon la littérature disponible, par le passé, les deux aspects clés dans le développement de l'industrie ont longtemps été **l'arrivée de nouvelles technologies** ainsi que **les préoccupations environnementales**. Or, en 2011, ces deux axes de développement sont toujours d'actualité et constituent encore une tendance significative pour le développement de l'industrie des véhicules légers au cours des prochaines années.

Le premier axe de développement pour l'industrie des véhicules légers est sans aucun doute **l'avènement de nouvelles technologies dans la fabrication de ces véhicules**. Au cours des dernières années, la technologie employée dans le secteur des véhicules légers a profondément métamorphosé non seulement ce secteur, mais également les entreprises et la main-d'œuvre concernées. Désormais, avec les nouvelles technologies électroniques et informatiques, les entreprises doivent offrir de plus en plus de services spécialisés (p. ex. : entretien du groupe électrique), et la main-d'œuvre de ce secteur (p. ex. : conseillères et conseillers en vente, mécaniciennes et mécaniciens) doit parfaire ses connaissances afin de pouvoir répondre adéquatement aux besoins de la clientèle. De plus, l'industrie a conçu une série de nouveaux produits technologiquement plus sophistiqués, dont la Spyder de Can-Am BRP. Ce véhicule, exemple probant d'intégration de nouvelles technologies poussées, complexifie les

tâches demandées aux mécaniciennes et aux mécaniciens du secteur, puisqu'ils sont confrontés à des technologies (p. ex. : régulateurs de vitesse, systèmes électroniques de stabilisation du véhicule) qu'on ne trouve pas sur des véhicules légers comme les motoneiges ou les véhicules tout-terrain. L'introduction de nouvelles technologies dans les véhicules légers ne fait que commencer puisqu'au cours des prochaines années, on assistera à l'arrivée de moteurs plus écoénergétiques, de moteurs hybrides et d'autres innovations telles que les motoneiges écologiques¹.

Le second axe de développement à retenir pour les véhicules légers est l'aspect environnemental, qui prend, depuis quelques années, une place fondamentale dans la conception des produits ainsi que dans le développement de la pratique d'activités comme la motoneige². L'environnement devient une véritable priorité pour l'industrie, notamment en raison de la part substantielle des véhicules légers dans les émissions de gaz à effet de serre. Par exemple, au Canada, les moteurs à allumage commandé et les véhicules récréatifs hors route produisent environ 22 % des composés organiques volatils et 5 % du monoxyde de carbone attribuables au transport routier et aux machines hors route³.

Plusieurs facteurs expliquent l'importance grandissante des préoccupations environnementales, notamment le coût des combustibles fossiles, de nouvelles lois restrictives pour l'industrie à l'égard des émanations de matières polluantes ainsi que la demande croissante du public pour des produits consommant moins d'essence. Par ailleurs, il faut noter que cet axe de développement est intimement lié à la conception de nouvelles technologies qui permettent de fabriquer des produits moins énergivores.

3.2.3 Réglementation propre au secteur

Législation et réglementation en vigueur

Le cadre législatif et réglementaire entourant le secteur des véhicules légers est grandement concentré sur l'aspect environnemental. On trouve une réglementation fixant les limites d'émission de gaz d'échappement, dont le Règlement sur les émissions des petits moteurs hors route à allumage commandé ainsi que le projet de Règlement sur les émissions des moteurs nautiques à allumage commandé et les véhicules récréatifs hors route (pas encore en vigueur). Notons qu'une loi régit certains aspects des véhicules légers, soit la Loi sur les véhicules hors route.

□ Règlement sur les émissions des petits moteurs hors route à allumage commandé⁴

Le Règlement sur les émissions des petits moteurs hors route à allumage commandé introduit des normes d'émissions pour les petits moteurs hors route à allumage commandé ne produisant pas plus de 19 kW (25 HP) dans le cadre de la réglementation entourant la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999). Les petits moteurs à allumage commandé se trouvent dans les machines pour pelouse et jardin (taille-haies, débroussailluses, tondeuses à gazon, tracteurs de jardin, souffleuses à neige, etc.); les machines industrielles de faible puissance (génératrices, machines à souder, nettoyeurs haute pression, etc.); et les machines d'exploitation forestière de faible puissance (scies à chaîne, fendeuses hydrauliques, déchiqueteuses, etc.). Le règlement s'applique depuis 2005.

¹ École de technologie supérieure, <http://motoneige.etsmtl.ca/accueil.html> (février 2011).

² Fédération des clubs de motoneigistes du Québec, www.fcmq.qc.ca/Portals/0/communiqués/2008-09-23%20-%20Communiqué%20FCMQ_Nouveau%20Président%20FCMQ_FR.pdf (février 2011).

³ Environnement Canada, www.ec.gc.ca/air/default.asp?lang=Fr&n=3510C06B-1 (février 2011).

⁴ Environnement Canada, www.ec.gc.ca/air/default.asp?lang=Fr&n=8FB21813-1 (février 2011).

☐ **Projet de Règlement sur les émissions des moteurs nautiques à allumage commandé et les véhicules récréatifs hors route**⁵

Le 30 décembre 2006, le ministère de l'Environnement proposait un nouveau règlement intitulé « Règlement sur les émissions des moteurs nautiques à allumage commandé et les véhicules récréatifs hors route ». Ce règlement favoriserait notamment la réduction des émissions contribuant au smog telles que les composés organiques volatils, les oxydes d'azote ainsi que le monoxyde de carbone.

Une fois adopté, ce nouveau règlement s'appliquerait aux moteurs nautiques à allumage commandé tels que les moteurs hors-bord et les moteurs de motomarines ainsi qu'aux véhicules récréatifs hors route tels que les motoneiges, les motocyclettes tout-terrain, les véhicules tout-terrain et les véhicules utilitaires.

Au cours des entrevues individuelles menées avec des entreprises et des observateurs du secteur des véhicules légers, les nouvelles technologies visant à réduire les émissions polluantes **ont été désignées comme des obstacles au développement du secteur**, puisqu'elles exigent des formations pointues et onéreuses pour les employeurs et que les coûts d'achat et de réparation des pièces sont beaucoup plus élevés.

☐ **Loi sur les véhicules hors route**

Cette loi québécoise régit la conduite et la circulation, dans les sentiers et sur les routes, des véhicules tout-terrain et autres véhicules légers.

Permis de conduire applicable

L'âge minimal pour conduire un véhicule tout-terrain (VTT) est de 16 ans, mais les quadistes doivent obligatoirement avoir 18 ans pour transporter une passagère ou un passager avec eux sur un VTT modifié. Ils doivent détenir un permis de conduire valide pour circuler sur le chemin public ou un sentier, respecter le code de sécurité routière et avoir un équipement de base obligatoire dont un phare blanc à l'avant, un odomètre, un feu de position rouge à l'arrière et un rétroviseur du côté gauche.

À la suite d'une modification à la Loi sur les véhicules hors route du 10 juin 2010, les quadistes qui transporteront une personne sur un VTT conçu pour un occupant, doivent désormais détenir un certificat d'aptitude à la conduite de ce type de véhicule. Ces quadistes doivent communiquer avec leur club local pour obtenir l'information et les certificats demandés. Les VTT de style « side by side » (deux personnes assises côte à côte) sont aussi autorisés à circuler dans ces sentiers sous certaines conditions.

Les principales règles pour la conduite d'une motoneige sont similaires à celles régissant la conduite d'un VTT. L'âge minimal pour conduire une motoneige est 16 ans. Un certificat d'aptitude est en outre obligatoire pour les conductrices et conducteurs âgés de 16 ou 17 ans. Ce certificat est délivré par la Fédération des clubs de motoneigistes du Québec à la suite d'une formation⁶.

Les règles diffèrent également en ce qui concerne l'utilisation des motomarines. Une personne doit avoir un permis de conduire pour les véhicules de plaisance nautiques si le véhicule conduit est propulsé par un moteur de 7,5 kW (10 HP) ou plus. L'obtention d'un permis est gratuite. De plus, les conductrices et

⁵ Environnement Canada, www.ec.gc.ca/lcpe-cepa/default.asp?lang=Fr&n=15195F9A-1&offset=1&toc=show (février 2011).

⁶ Ministère des Transports du Québec, www.mtq.gouv.qc.ca/portal/page/portal/grand_public/vehicules_hors_route/securite/motoneige (février 2011).

conducteurs de motomarine doivent posséder une preuve de compétence et l'avoir en leur possession chaque fois qu'ils utilisent leur motomarine.

La preuve de compétence peut prendre trois formes :

- une carte de conducteur d'embarcation de plaisance;
- la preuve que la personne a réussi un cours de sécurité nautique au Canada avant le 1^{er} avril 1999;
- une liste de vérification de sécurité pour bateau de location dûment remplie⁷.

Le permis nécessaire pour conduire une motocyclette⁸ est plus près des certifications délivrées pour la conduite d'un véhicule automobile que des permis requis pour conduire les autres types de véhicules légers. Selon la cylindrée de la motocyclette désirée, la personne doit être titulaire d'un permis de conduire de l'une des classes suivantes :

- classe 6A : toutes les motocyclettes;
- classe 6B : cylindrée de 400 cm³ ou moins;
- classe 6C : cylindrée de 125 cm³ ou moins.

Ces permis autorisent également la conduite des véhicules des classes 6D et 8.

La Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) pose également plusieurs conditions pour l'obtention d'un permis de conduire des classes 6A, 6B et 6C, c'est-à-dire :

- avoir au moins 16 ans. Les personnes mineures doivent obtenir l'autorisation écrite d'un titulaire de l'autorité parentale (parent, tutrice ou tuteur, etc.);
- avoir été titulaire d'un permis d'apprenti conducteur, classe 6R, pendant au moins un mois, avoir suivi avec succès un cours de conduite théorique et pratique dans une école reconnue par l'Association québécoise du transport et des routes (AQTR) et avoir réussi un examen en circuit fermé. Le permis d'apprenti conducteur de classe 6R autorise la conduite de toute motocyclette uniquement lors d'un cours de conduite de moto ou lors d'un examen en circuit fermé de la Société;
- avoir été titulaire d'un permis d'apprenti conducteur, classe 6A, pendant au moins 11 mois et avoir réussi un examen sur la route;
- avoir été titulaire d'un permis probatoire pendant 24 mois, si la personne ne possède pas déjà un permis de conduire un véhicule de promenade (classe 5).

Les conditions spécifiques pour l'obtention d'un permis de conduire de la classe 6D, soit de cyclomoteur, sont les suivantes :

- avoir au moins 14 ans. Les personnes mineures doivent obtenir l'autorisation écrite d'un titulaire de l'autorité parentale (parent, tutrice ou tuteur, etc.);
- réussir le cours de conduite *Programme d'éducation à la sécurité routière - Conduite d'un cyclomoteur*. Pour suivre le cours, il faut être âgé d'au moins 14 ans et avoir pris connaissance du *Guide de la route* et du guide *Conduire un cyclomoteur*. Ce programme est d'une durée de 6 heures et ne se limite pas uniquement à l'apprentissage des aptitudes de base liées au maniement du cyclomoteur. Il vise aussi à mieux préparer les futurs conducteurs de cyclomoteur à circuler de manière sécuritaire sur la route en les sensibilisant, notamment, aux risques que représente la

⁷ Transports Canada, www.tc.gc.ca/fra/securitemaritime/desn-bsn-ressources-publications-motomarines-menu-2262.htm (février 2011).

⁸ Société de l'assurance automobile du Québec, www.saaq.gouv.qc.ca/permis/classes/classe_6ABC.php (février 2011).

conduite d'un cyclomoteur. Il vise également à les rendre plus conscients des autres usagers sur la route.

- réussir le test visuel et l'examen théorique de la SAAQ. Ce dernier comporte 32 questions à choix multiple sur le Code de la sécurité routière, la signalisation routière et les techniques de conduite du cyclomoteur. Cet examen permet à la SAAQ de s'assurer d'une préparation suffisante pour conduire un cyclomoteur.

Enfin, notons qu'il n'est pas possible d'évaluer l'incidence de l'obligation de détenir un permis pour conduire un véhicule de loisirs sur la main-d'œuvre ou la formation des mécaniciennes et des mécaniciens de véhicules légers, puisque l'imposition d'un permis pour la conduite des différents types de véhicules de loisirs ne cadre pas avec les données disponibles :

- soit parce que l'obligation de détenir un permis pour un véhicule de loisirs (p. ex. : motoneige, motocyclette) existait avant que Statistique Canada compile des données concernant les dépenses dans le secteur des loisirs (les données sont comptabilisées depuis 1997);
- soit parce que l'obligation de détenir un permis pour un véhicule de loisirs (p. ex. : motoneige, motocyclette) est récemment entrée en vigueur et que les données compilées par Statistique Canada ne sont pas encore disponibles. C'est notamment le cas pour le permis nécessaire afin de pouvoir piloter un véhicule dans le secteur nautique (p. ex. : bateaux de plaisance, motomarines), dont l'incidence ne peut pas être évaluée puisque son entrée en vigueur (15 septembre 2009) est trop récente pour les données disponibles à ce jour (données de 2008).

Augmentation du nombre de titulaires de permis de conduire et de véhicules en circulation

L'augmentation du nombre de titulaires de permis de conduire, de même que du nombre de véhicules en circulation a grandement évolué de 2003 à 2010, ce qui a une incidence sur la main-d'œuvre ou la formation des mécaniciennes et des mécaniciens de véhicules légers.

□ Nombre de titulaires de permis de conduire

Entre 2003 et 2010, on observe une augmentation de 48,2 % du nombre de titulaires de permis de conduire pour le cyclomoteur (identifiables par la classe). Notons qu'il est cependant difficile de vérifier la variation du nombre de permis de moto puisque les titulaires ayant obtenu leur permis avant juillet 1978 ont conservé certains privilèges. Ainsi, l'obtention du permis de conduire donnait automatiquement le droit de conduire une motocyclette, à moins d'avoir un handicap physique. À compter du 1^{er} janvier 2008, la contribution d'assurance sur le permis de conduire a été modulée pour tenir compte de la conduite d'une motocyclette. De ce fait, plusieurs titulaires ont anticipé ce changement et renoncé à la classe autorisant la conduite d'une motocyclette.

Tableau 10 Nombre de titulaires de permis de conduire - Cyclomoteur

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	VARIATION (%)
17 400	19 762	22 885	25 158	26 671	27 141	26 917	25 788	48,2

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, www.saaq.gouv.qc.ca/documents/documents_pdf/nous/donnees_statistiques.php

❑ Nombre de véhicules en circulation (immatriculés)

En effet, si on considère uniquement les véhicules en circulation en lien avec la présente étude, on note une augmentation importante de 2003 à 2010 du nombre de motocyclettes en circulation (28,4 %), cyclomoteurs (72,2 %), motoneiges (11,4 %) et véhicules tout-terrain (32,8 %).

Tableau 11 Nombre de véhicules en circulation

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	VARIATION (%)
Motocyclettes	109 812	122 183	131 185	145 420	148 697	143 348	139 610	140 608	28,4
Cyclomoteurs	20 068	22 788	25 967	30 961	35 009	38 476	36 950	34 547	72,2
Motoneiges	157 370	161 440	161 404	154 862	161 868	168 699	173 777	175 315	11,4
VTT	278 576	294 706	308 422	317 971	335 569	355 112	362 013	370 027	32,8

Note : Aux fins de comparaisons statistiques, les différents types d'utilisation pour chaque véhicule ont été agglomérés.

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, www.saaq.gouv.qc.ca/documents/documents_pdf/nous/donnees_statistiques.php

Coût des permis (SAAQ)

Les coûts afférents aux permis de conduire une motocyclette, notamment pour les motocyclettes de type « sport », représentent un obstacle important pour cette industrie, puisqu'ils sont beaucoup plus élevés que pour tout autre type de permis de conduire. En fait, depuis 2008, les motocyclistes doivent composer avec une forte hausse des frais liés à la pratique de leur activité, ce qui peut expliquer en partie la stagnation du nombre de motocyclettes considérées comme « à risque » immatriculées au Québec observée notamment en 2008 et en 2009 :

- la contribution pour l'immatriculation d'une moto de 0 à 125 cm³ est passée de 120 \$ en 2006 à 139 \$ en 2008, à 160 \$ en 2009 et à 182 \$ en 2010, soit une hausse de 51,6 %;
- la contribution pour l'immatriculation d'une moto de 126 à 400 cm³ est passée de 189 \$ en 2006 à 224 \$ en 2008, à 261 \$ en 2009 et à 302 \$ en 2010, soit une hausse de 59,8 %;
- la contribution pour l'immatriculation d'une moto de 401 cm³ et plus **ordinaire** est passée de 253 \$ en 2006 à 341 \$ en 2008, à 435 \$ en 2009 et à 535 \$ en 2010, soit une hausse de 111,5 %;
- la contribution pour l'immatriculation d'une moto de 401 cm³ et plus **sport** est passée de 253 \$ en 2006 à 572 \$ en 2008, à 905 \$ en 2009 et à 1 253 \$ en 2010, soit une hausse de 495,3 %.

Tableau 12 Coûts liés à l'obtention d'un permis

EXAMEN THÉORIQUE	PERMIS D'APPRENTI CONDUCTEUR	EXAMEN PRATIQUE	COÛTS AFFÉRENTS AU PERMIS
Classe 1, classe 2 et classe 3			
• 10,10 \$	• 60,10 \$ (valide 18 mois, frais de photo inclus)	• 60,75 \$ au total • 10,10 \$: vérification avant le départ • 50,75 \$: conduite d'un véhicule lourd	• Modification du permis : 13,90 \$ (ajout ou retrait de classe, frais de photo inclus)
Classe 4A, classe 4B et classe 4C			
• 10,10 \$	• Ne s'applique pas	• Ne s'applique pas	• Modification du permis :

⁹

Société de l'assurance automobile du Québec,
www.saaq.gouv.qc.ca/salle_presse/commJo.php?GUID=20ef0823ef5ab96ad8e7d79917a124b4 (février 2011).

EXAMEN THÉORIQUE	PERMIS D'APPRENTI CONDUCTEUR	EXAMEN PRATIQUE	COÛTS AFFÉRENTS AU PERMIS
			13,90 \$ (ajout ou retrait de classe, frais de photo inclus)
Classe 5			
• 10,10 \$	• 60,10 \$ (valide 18 mois, frais de photo inclus)	• 25,25 \$	• Permis probatoire : 179,40 \$ (montant maximal, le coût variant selon sa durée) • Permis ordinaire : maximum 97,10 \$/année (l'année commençant le jour de la date de naissance)
Classe 6A, classe 6B et classe 6C			
• 10,10 \$	• 60,10 \$ (valide 18 mois, frais de photo inclus) • Permis d'apprenti conducteur, classe 6R (délivré uniquement pour la conduite en circuit fermé et utilisé pour les classes 6A, 6B et 6C)	• 25,25 \$: examen en circuit fermé. La réussite de l'examen en circuit fermé permet d'obtenir le permis d'apprenti conducteur 6A, 6B ou 6C au coût de 60,10 \$. Ce permis permet de pratiquer la conduite sur la route • 91,25 \$: examen sur la route	• Permis probatoire : 179,40 \$ (montant maximal, le coût variant selon sa durée) • Permis ordinaire : 97,10 \$/année • Modification du permis : 13,90 \$ (ajout ou retrait de classe, frais de photo inclus) • Permis ordinaire (classe 5), incluant la classe 6A, 6B ou 6C : 163,10 \$/année • Permis probatoire ordinaire, incluant les classes 5 et 6A, 6B ou 6C : 313,40 \$ (montant maximal, le coût variant selon sa durée)
Classe 6D			
• 10,10 \$	• Ne s'applique pas	• Ne s'applique pas	• 35,20 \$/année (le coût variant selon sa durée, frais de photo inclus)
Classe 8			
• 10,10 \$	• Ne s'applique pas	• Ne s'applique pas	• 46,20 \$/année (le coût variant selon sa durée)
Permis de conduire Plus			
• Ne s'applique pas	• Ne s'applique pas	• Ne s'applique pas	• 54,40 \$ pour 4 ans
Remplacement d'un permis de conduire			
• Ne s'applique pas	• Ne s'applique pas	• Ne s'applique pas	• Avec photo : 11,90 \$ • Sans photo : 10,10 \$

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, www.saaq.gouv.qc.ca/permis/cout_obtention.php (février 2011).

3.3 Définitions des fonctions de travail

3.3.1 Mécaniciennes et mécaniciens de motocyclettes (véhicules de loisirs)

Nature du travail

Les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé entretiennent, réparent et mettent à l'essai les motocyclettes ainsi que les scooters. Par ailleurs, les personnes titulaires d'une ASP en mécanique de motocyclettes peuvent également entretenir, réparer et mettre à l'essai des motoneiges, des chariots élévateurs et des véhicules tout-terrain. Elles travaillent dans des ateliers de réparation des distributeurs de motocyclettes, des entreprises indépendantes de réparation et dans des points de vente au détail.

Selon la littérature disponible, les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé sont sous la responsabilité d'une personne dont la tâche est de superviser le travail qu'ils effectuent (p. ex. : gérante ou gérant de service, superviseure ou superviseur technique) ou encore sous la responsabilité directe de la personne qui dirige l'établissement (p. ex. : gérante ou gérant du commerce, propriétaire) dans les plus petites entreprises. Notons également que l'expérience des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes et du personnel assimilé permet d'accéder ultérieurement à des postes de supervision. Généralement, un poste de supervision est placé sous la responsabilité directe de la direction de l'établissement.

Tableau 13 Principaux secteurs d'activité des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes (dans l'ensemble du Québec)

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ	PERSONNES EN EMPLOI (%)
23 Construction	1,1
31-33 Fabrication	10,3
41 Commerce de gros	17,8
44-45 Commerce de détail	40,2
5413 Architecture, génie et services connexes	1,1
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,1
611 Services d'enseignement	1,1
6116 Autres établissements d'enseignement et de formation	1,1
81 Autres services, sauf les administrations publiques	24,7
91 Administrations publiques	1,1
Total	100

Source : Données compilées par le MELS à partir des données de Statistique Canada – Recensement de 2006, www12.statcan.ca/census-recensement/index-fra.cfm, (février 2011).

Recensement des principales catégories de personnel

Les titulaires d'une ASP en mécanique de motocyclettes peuvent exercer plusieurs professions sur le marché du travail. Les différentes appellations d'emploi rencontrées sont ¹⁰ :

- apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien de motocyclettes;
- mécanicienne ou mécanicien de chariots élévateurs;
- mécanicienne ou mécanicien de chariots élévateurs à fourche;
- mécanicienne ou mécanicien de motocyclettes;
- mécanicienne ou mécanicien de véhicules industriels;
- réparatrice ou réparateur de motocyclettes;
- réparatrice ou réparateur de motoneiges;
- réparatrice ou réparateur de scooters;
- réparatrice ou réparateur de véhicules industriels;
- réparatrice ou réparateur de véhicules tout-terrain.

Rôle et responsabilités

Les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé inclus dans ce groupe de base exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes ¹¹ :

- prendre connaissance des bons de commande et discuter avec la surveillante ou le surveillant des travaux à exécuter;
- vérifier et essayer les moteurs et autres éléments à l'aide d'appareils appropriés pour localiser et déterminer les défauts;
- régler, réparer ou remplacer les pièces ou éléments des systèmes mécaniques ou électriques, à l'aide d'outils manuels et d'autres équipements;
- vérifier le fonctionnement de l'équipement réparé et le régler;
- assurer le service d'entretien périodique d'engins;
- discuter avec la clientèle des travaux effectués et de l'état général de l'équipement;
- déterminer, s'il y a lieu, les coûts de réparation;
- réparer, au besoin, et remettre à neuf des mécanismes de levage et d'autres systèmes mécaniques intégrés aux camions industriels et aux chariots élévateurs.

Les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé se distinguent dans l'exercice de leur fonction des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs et autres équipements notamment par leur spécialisation dans l'entretien des motocyclettes ainsi que par une plus grande capacité de travailler sur de la machinerie industrielle (p. ex. : chariots élévateurs, camions industriels, machinerie en milieu industriel).

¹⁰ Emploi-Québec,
http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_appellations_01.asp?cregn=QC&PT1=1&lang=FRAN&Porte=1&prov=FPT&PT3=9&pro=7335&PT2=17&PT4=53&pgpr1=mtg122_descrprouession_01 (février 2011).

¹¹ Emploi-Québec,
http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_descrprouession_01.asp?cregn=QC&PT1=1&lang=FRAN&Porte=1&prov=FPT&PT3=9&pro=7334&PT2=17&PT4=53&pgpr1=mtg122_descrprouession_01.asp (février 2011).

3.3.2 Mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés)

Nature du travail

Les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements mettent à l'essai, entretiennent et réparent les petits moteurs à essence ou diesels, des motoculteurs, des tondeuses à gazon, des hors-bord et d'autres engins semblables. Ils travaillent dans les ateliers des distributeurs ou dans des entreprises indépendantes de service.

Selon la littérature disponible, les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements ont une organisation du travail analogue à celle des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes. Ils sont sous la responsabilité d'une personne dont la tâche est de superviser le travail qu'ils effectuent (p. ex. : gérante ou gérant de service, superviseure ou superviseur technique) ou encore sous la responsabilité directe de la personne qui dirige l'établissement (p. ex. : gérante ou gérant du commerce, propriétaire) dans les plus petites entreprises. Notons également que l'expérience des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs et autres équipements et personnel assimilé permet d'accéder ultérieurement à des postes de supervision. Généralement, un poste de supervision est placé sous la responsabilité directe de la direction de l'établissement.

Les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements travaillent dans des secteurs d'activité beaucoup plus diversifiés que les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes. On trouve les titulaires d'un DEP en mécanique de véhicules légers dans les secteurs d'activité des services et du commerce de détail¹². Dans une moindre mesure, ils travaillent aussi dans les secteurs d'activité des services de location et de l'entreposage, en finance, en assurances, en immobilier et location ainsi que dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs.

¹²

Emploi-Québec,
http://imt.emploi.quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_princsect_01.asp?PT4=53&cregn=QC&PT1=25&lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&prov=FPT&PT3=9&pro=7335&PT2=17&pgpr1=mtg121_resultrechr_01.asp&motCNP=7334&type=02 (février 2011).

Tableau 14 Principaux secteurs d'activité des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs (dans l'ensemble du Québec)

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ	PERSONNES EN EMPLOI (%)
21 Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0,9
23 Construction	0,9
31-33 Fabrication	7,1
41 Commerce de gros	4,0
44-45 Commerce de détail	24,1
48-49 Transport et entreposage	9,8
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	7,6
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,8
61 Services d'enseignement	0,9
62 Soins de santé et assistance sociale	1,3
71 Arts, spectacles et loisirs	6,7
72 Hébergement et services de restauration	1,3
81 Autres services, sauf les administrations publiques	31,3
91 Administrations publiques	2,2
Total	100

Source : Données compilées par le MELS à partir des données de Statistique Canada – Recensement de 2006, www12.statcan.ca/census-recensement/index-fra.cfm, (février 2011).

Pour l'essentiel, les personnes titulaires d'un DEP en mécanique de véhicules légers exercent leurs fonctions dans les endroits de travail suivants¹³ :

- centres de location;
- ateliers de réparation;
- concessionnaires de véhicules légers et de pièces;
- clubs sportifs qui utilisent de nombreux véhicules légers (p. ex. : clubs de golf, clubs de motoneiges);
- à leur compte.

Recensement des principales catégories de personnel

Les titulaires d'un DEP en mécanique de véhicules légers peuvent exercer plusieurs professions sur le marché du travail. Ces professions sont d'ailleurs plus nombreuses, puisque le DEP en mécanique de véhicules légers est moins spécialisé dans un secteur précis que l'ASP en mécanique de motocyclettes. Les différentes appellations d'emploi rencontrées sont¹⁴ :

- apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien de matériel léger;
- apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien de moteurs hors-bord;
- apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien de petits moteurs;
- mécanicienne ou mécanicien de bateaux à moteur;
- mécanicienne ou mécanicien de matériel léger à essence;

¹³ Les guides Choisir 2010, http://ch.monemploi.com/sec_pro/M/94Mecaniquevehiculeslegers.html (février 2011).

¹⁴ Emploi-Québec, http://imt.emploi Quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_appellations_01.asp?PT4=53&descr=0&cregn=QC&PT1=0&lang=FRAN&Porte=1&cregncmp2=QC&prov=FPT&PT3=9&pro=7335&PT2=17&pgpr1=mtg122_sommp rofs_01.asp (février 2011).

- mécanicienne ou mécanicien de moteurs « in-bord » et hors-bord;
- mécanicienne ou mécanicien de moteurs hors-bord;
- mécanicienne ou mécanicien de moteurs intérieurs et extérieurs;
- mécanicienne ou mécanicien de moteurs refroidis à l'air;
- mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs;
- mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et de matériel léger;
- mécanicienne ou mécanicien de tondeuses à gazon à essence;
- réparatrice ou réparateur de go-carts;
- réparatrice ou réparateur de matériel léger;
- réparatrice ou réparateur de motoculteurs;
- réparatrice ou réparateur de petits moteurs;
- réparatrice ou réparateur de souffleuses à neige à essence;
- réparatrice ou réparateur de tondeuses à gazon à essence;
- technicienne ou technicien de matériel de plein air motorisé;
- technicienne ou technicien de matériel électrique de plein air;
- technicienne ou technicien de matériel pour pelouses et jardins;
- technicienne ou technicien de petits moteurs.

Rôle et responsabilités

À l'exception de certaines spécialités acquises par une personne titulaire d'une ASP en mécanique de motocyclettes ainsi qu'en mécanique en milieu industriel, les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements exercent un travail similaire à celui des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes. Ainsi, ils exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- prendre connaissance des demandes de travail et discuter avec la surveillante ou le surveillant des travaux à exécuter;
- vérifier et essayer les moteurs et autres éléments à l'aide des appareils appropriés pour localiser et déterminer les défauts;
- régler, réparer ou remplacer les pièces ou éléments des systèmes mécaniques ou électriques, à l'aide d'outils manuels et d'autres équipements;
- vérifier le fonctionnement de l'équipement réparé et le régler;
- assurer le service d'entretien périodique des moteurs;
- discuter avec la clientèle des travaux effectués et de l'état général du moteur;
- déterminer les coûts de réparation¹⁵.

Les données présentes dans la littérature nous permettent de constater que, pour l'essentiel, les personnes titulaires d'un DEP en mécanique de véhicules légers exercent leurs fonctions dans le secteur des métiers (p. ex. : commerce de détail, commerce de gros), mais aussi dans les secteurs d'activité du transport et de la machinerie¹⁶.

¹⁵

Emploi-Québec,

http://imt.emploi-quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_descrproufession_01.asp?PT4=53&cregn=QC&PT1=45&lang=FRAN&Porte=1&prov=FPT&PT3=9&pro=7335&PT2=17&pgpr1=mtg122_descrproufession_01.asp (février 2011).

¹⁶

Emploi-Québec,

http://imt.emploi-quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_descrproufession_01.asp?cregn=QC&PT1=1&lang=FRAN&Porte=1&prov=FPT&PT3=9&pro=7334&PT2=17&PT4=53&pgpr1=mtg122_descrproufession_01.asp (février 2011).

3.4 Offre de formation

Cette section dresse le portrait des différentes formations offertes en mécanique de véhicules légers au Québec. Deux formations ont été retenues, soit une menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) et une autre conduisant à l'obtention d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP).

3.4.1 Diplôme d'études professionnelles (DEP)

Le programme Mécanique de véhicules légers constitue l'unique programme de formation initiale sanctionné par le **MELS** et mène à un diplôme d'études professionnelles (DEP).

Description du programme

D'une durée totale de 1 800 heures, la formation a comme principal objectif « l'acquisition des connaissances, des habiletés et des attitudes nécessaires pour vérifier, réparer et ajuster toutes les pièces des moteurs à deux et à quatre courses¹⁷ ». De plus, d'autres objectifs sont visés par la formation, tels qu'être en mesure de « vérifier et réparer les circuits d'allumage, les différentes parties du système d'alimentation, les systèmes de lubrification et de refroidissement en plus d'assurer le service et l'entretien des véhicules légers¹⁸ ».

Au cours du programme, l'élève travaille sur une série de véhicules légers, notamment :

- les tondeuses à gazon;
- les motoneiges;
- les souffleuses à neige;
- les tronçonneuses;
- les tracteurs de jardin;
- les véhicules tout-terrain;
- les motocyclettes;
- les hors-bord;
- les voiturettes de golf;
- etc.

On compte actuellement 10 institutions qui ont des autorisations permanentes, réparties dans 10 des 17 régions administratives du Québec qui offrent cette formation, soit :

- Bas-Saint-Laurent
 - C.F.P. de Matane
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
 - C.F. en équipement motorisé
- Capitale-Nationale
 - C.F.P. de Neufchâtel
- Montréal-Centre
 - École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal
- Outaouais
- Nord-du-Québec
 - Centre Kajusivik
- Chaudière-Appalaches
 - C.F.P. Le Tremplin
- Laval
 - C.F. Compétences-2000
- Laurentides
 - C.F.P. de l'automobile de Sainte-Thérèse
- Montérégie
 - École professionnelle de métiers

¹⁷ Inforoute FPT, www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_sec.asp?QProg=5154 (février 2011).

¹⁸ Inforoute FPT, www2.inforoutefpt.org/guide/det_centre_sec.asp?QRegion=0&qprov=simteq&QProg=5232&QCode=762435 (février 2011).

- C.F.P. de la Vallée-de-la-Gatineau

Statistiques

Le tableau qui suit met en évidence un ralentissement de l'intérêt pour le DEP en mécanique de véhicules légers à plusieurs points de vue.

Premièrement, on remarque que le nombre de personnes diplômées est en légère diminution depuis 2007. Deuxièmement, le taux d'emploi des personnes inscrites au DEP en mécanique de véhicules légers a chuté de façon importante en 2008, passant de 86,7 % à 74,7 %.

Le contexte d'emploi est demeuré stable en 2009, année où les trois quarts (75,0 %) des personnes inscrites au DEP ont trouvé un emploi, pour ensuite fléchir à nouveau en 2010, année où le taux d'emploi est passé de 75,0 % à 66,0 %. Ainsi, la proportion de personnes diplômées à la recherche d'un emploi au cours de la dernière année (2010) a presque doublé, passant de 8,8 % en 2009 à 15,1 % en 2010. Le nombre de personnes aux études et inactives est demeuré sensiblement le même, mais le taux de chômage a tout de même augmenté de 8,1 % entre 2009 et 2010.

Notons d'ailleurs que ces données correspondent aux tendances observées entre 2008 et 2010 pour l'ensemble du secteur de formation lié à l'entretien d'équipement motorisé, où la proportion des diplômés en emploi a diminué de 7,6 %, et le taux de chômage a augmenté de 3,8 % (tableau 16). Il en est de même pour l'ensemble des DEP où de 2008 à 2010 la proportion de personnes en emploi est passée de 77,8 % à 73,8 % (-4,0 %) et le taux de chômage est passé de 9,6 % à 12,5 % (+2,9 %).

Les conditions économiques plus difficiles (p. ex. : crise financière, hausse du prix de l'essence) expliquent en grande partie le recul de l'emploi des personnes diplômées du programme Mécanique de véhicules légers, essentiellement en raison de deux facteurs :

- dans ce secteur, une grande partie des véhicules légers sont considérés comme des biens de luxe;
- l'état de l'économie n'a pas connu de progression réelle au cours des années 2009 et 2010.

De plus, selon la plus récente évaluation d'Emploi-Québec, les perspectives professionnelles (2010-2014) en mécanique de véhicules légers (mécaniciennes ou mécaniciens de petits moteurs et autres équipements) dans l'ensemble des régions du Québec sont « restreintes »¹⁹, sauf dans les régions de Lanaudière, des Laurentides et de l'Outaouais, où les perspectives professionnelles sont jugées « acceptables ».

¹⁹

La classification des niveaux de diagnostic sur les perspectives professionnelles élaborée par Emploi-Québec est la suivante (des perspectives professionnelles les plus restreintes vers les plus favorables) : « Très restreintes » : Indique que les possibilités d'intégration sur le marché du travail seront nettement inférieures à celles prévues pour l'ensemble des professions, « Restreintes » : Indique que les possibilités d'intégration sur le marché du travail seront inférieures à celles prévues pour l'ensemble des professions, « Acceptables » : Indique que les possibilités d'intégration sur le marché du travail seront comparables à celles prévues pour l'ensemble des professions, « Favorables » : Indique que les possibilités d'intégration sur le marché du travail seront meilleures que celles prévues pour l'ensemble des professions et « Très favorables » : Indique que les possibilités d'intégration sur le marché du travail seront nettement meilleures que celles prévues pour l'ensemble des professions.

²⁰

Emploi-Québec,
http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_persprof_01.asp?pro=7335&PT2=17&lang=FRAN&Porte=1&prov=FPT&PT3=9&cregn=QC&PT1=1&PT4=53&imp=1 (mai 2011).

**Tableau 15 Situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnel, par programme et par année, au 31 mars 2010/
Programme Mécanique de véhicules légers (5154)**

ANNÉE	PERSONNES DIPLOMÉES VISÉES PAR L'ENQUÊTE	TAUX DE RÉPONSE		EN EMPLOI		À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI		AUX ÉTUDES		INACTIVES		TAUX DE CHÔMAGE	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N
2006	94	69,1	65	87,7	57	6,2	4	4,6	3	1,5	1	6,6	4
2007	23	67,5	83	86,7	72	8,4	7	3,6	3	1,2	1	8,9	7
2008	04	72,1	75	74,7	56	6,7	5	14,7	11	4,0	3	8,2	5
2009	18	57,6	68	75,0	51	8,8	6	10,3	7	5,9	4	10,5	6
2010	97	54,6	53	66,0	35	15,1	8	13,2	7	5,7	3	18,6	8
Total	536	64,2	344	78,8	271	8,7	30	9,0	31	3,5	12	10,0	30

Source : Enquête Relance, données compilées par le MELs (mars 2011).

**Tableau 16 Situation d'emploi des personnes titulaires d'un diplôme au 31 mars 2010
Ensemble du secteur de formation d'entretien d'équipement motorisé**

ANNÉE	PERSONNES DIPLOMÉES VISÉES PAR L'ENQUÊTE	EN EMPLOI	À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI	AUX ÉTUDES	PERSONNES INACTIVES	TAUX DE CHÔMAGE	EMPLOI À TEMPS PLEIN	SALAIRE HEBD. BRUT MOYEN	EN RAPPORT AVEC LA FORMATION
	N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
2008	2 607	82,0	6,8	9,7	1,5	7,7	96,3	580	80,4
2009	2 589	77,0	9,4	10,6	3,0	10,8	96,5	580	82,5
2010	2 422	74,4	9,7	13,7	2,1	11,5	94,5	592	78,4

Source : La relance au secondaire en formation professionnelle – 2010. La situation d'emploi de personnes diplômées. Enquêtes de 2008, de 2009 et de 2010 (2011).

Selon l'enquête Relance, la proportion de personnes diplômées du Programme Mécanique de véhicules légers travaillant à temps plein a diminué entre 2009 et 2010, passant de 94,1 % à 88,6 %. Cette baisse n'a cependant pas empêché la diminution de la durée des recherches pour un emploi, qui se situait à une semaine en 2010 comparativement à trois semaines en 2009 et 2008 (et à sept semaines en 2006). En matière de revenus, le salaire hebdomadaire brut moyen de 533 \$ est le plus élevé depuis les cinq dernières années. Notons enfin que le taux de personnes diplômées (71,0 %) occupant un emploi en rapport avec leur formation est à son plus bas depuis les cinq dernières années.

**Tableau 17 L'emploi à temps plein et ses caractéristiques
Programme Mécanique de véhicules légers (5154)**

ANNÉE	PERSONNES DIPLOMÉES VISÉES PAR L'ENQUÊTE	À TEMPS PLEIN		DURÉE DE RECHERCHE	SALAIRE HEBD. BRUT MOYEN	EN RAPPORT AVEC LA FORMATION	
	N	(%)	N	(SEMAINES)	(\$)	(%)	N
2006	94	94,7	54	7	485	68,5	37
2007	123	94,4	68	4	476	77,9	53
2008	104	98,2	55	3	522	72,7	40
2009	118	94,1	48	3	462	81,3	39
2010	97	88,6	31	1	533	71,0	22
Total	536	94,5	256	3	493	74,6	191

Source : Enquête Relance, données compilées par le MELs (mars 2011).

Le nombre d'inscriptions au programme Mécanique de véhicules légers varie d'une année à l'autre. Cependant, on constate globalement qu'entre les années 2005-2006 et 2009-2010, le nombre d'inscriptions a augmenté. Toutefois, même si le nombre d'inscriptions à temps plein est passé de 188 à 244 (+29,8 %), les inscriptions à temps partiel ont diminué, passant de 47 à 28 (-40 %).

Cette tendance s'est fait d'ailleurs ressentir dans les centres de formation situés dans les régions urbaines, où le nombre d'inscriptions à temps plein a augmenté de 15,8 % et le nombre d'inscriptions à temps partiel a diminué de 65,7 % au cours de la même période. Par contre, dans les centres de formation situés hors des centres urbains, les inscriptions à temps plein et à temps partiel ont connu une augmentation importante de 44,1 % et de 66,7 %.

Tableau 18 Inscriptions en formation professionnelle pour certains programmes spécifiques, selon l'organisme responsable, l'établissement et le type de fréquentation, années scolaires 2007-2008 à 2009-2010 (Élève débutant seulement) (5154)

	TYPE DE FRÉQUEN- TATION	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	TOTAL GÉNÉRAL
Établissements dans une région urbaine							
C.F.P. de Neuchâtel	T-Partiel	11	4	4	2	2	23
	T-Plein	32	18	34	38	41	163
	Total	43	22	38	40	43	186
École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal	T-Partiel	2	4	0	2	1	9
	T-Plein	17	14	26	8	11	76
	Total	19	18	26	10	12	85

	TYPE DE FRÉQUEN- TATION	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	TOTAL GÉNÉRAL
C.F. Compétences-2000	T-Partiel	23	4	5	0	6	38
	T-Plein	33	23	23	25	30	124
	Total	56	27	28	15	36	162
École professionnelle de métiers	T-Partiel	2	5	5	6	4	22
	T-Plein	13	20	17	15	28	93
	Total	15	25	22	21	32	115
Total T-Partiel		38	17	14	10	13	92
Total T-Plein		95	75	100	86	110	466
Sous-total		133	92	114	96	123	558
ÉTABLISSEMENTS DANS UNE RÉGION HORS CENTRES URBAINS							
C.F.P. de Waswanipi	T-Partiel	3	0	0	0	0	3
	T-Plein	8	0	0	0	0	8
	Total	11	0	0	0	0	11
C.F.P. de la Vallée-de-la-Gatineau	T-Partiel	1	0	5	3	3	12
	T-Plein	16	11	41	11	25	104
	Total	17	11	46	14	28	116
C.F.P. de Matane	T-Partiel	3	1	3	5	1	13
	T-Plein	6	13	9	6	15	49
	Total	9	14	12	11	16	62
C.F.P. en équipement motorisé	T-Partiel	2	9	6	5	5	27
	T-Plein	41	46	41	41	59	228
	Total	43	55	47	46	64	255
C.F.P. de Kuujuaq Kajusivik	T-Partiel	0	0	8	2	0	10
	T-Plein	0	0	7	0	0	7
	Total	0	0	15	2	0	17
C.F.P. le Tremplin	T-Partiel	0	4	1	0	2	7
	T-Plein	22	18	19	22	13	94
	Total	22	22	20	22	15	101
C.F.P. de l'automobile de Sainte-Thérèse	T-Partiel	0	0	0	0	4	4
	T-Plein	0	0	0	0	22	22
	Total	0	0	0	0	26	26
Sous-total T-Partiel		9	14	23	15	15	76
Sous-total T-Plein		93	88	117	80	134	512
Sous-total		102	102	140	95	149	588
Total T-Partiel		47	31	37	25	28	168
Total T-Plein		188	163	217	166	244	978
Total		235	194	254	191	272	1146

Source : MELs, SPRs, DRSI, Portrait informationnel, système Charlemagne, données au 2011-01-28.

Tableau 19 Nombre de diplômes émis en formation professionnelle pour certains programmes spécifiques, années de diplomation 2006 à 2010^P
Programme Mécanique de véhicules légers (5154)

2006	2007	2008	2009	2010 ^P
133	107	123	107	99

Source : MELS, DRSI, Portrait informationnel, système Charlemagne, données au 2011-01-28.

P : données provisoires.

3.4.2 Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

Description du programme

D'une durée de 540 heures, l'ASP en mécanique de motocyclettes vise l'acquisition de connaissances ainsi que le développement des habiletés et attitudes permettant de « vérifier, d'entretenir et de réparer les moteurs et les systèmes d'allumage, d'alimentation, de transmission et d'embrayage, de direction et de suspension²¹, de freinage ainsi que les systèmes et les accessoires électriques et électroniques des motocyclettes ».

Au Québec, seule l'École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal offre l'ASP en mécanique de motocyclettes.

Statistiques

Le peu de données disponibles ne permet pas de faire ressortir de tendances en matière d'employabilité ou encore de diplômes. De plus, il faut faire attention à l'interprétation de celles-ci puisque certaines données sont manquantes (années 2008 et 2009) et ne balancent pas entre elles (tableaux 20 et 21).

Tableau 20 Situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnel, par programme et par année, au 31 mars 2010
Programme Mécanique de motocyclettes (5232)

ANNÉE	PERSONNES DIPLOMÉES VISÉES PAR L'ENQUÊTE	TAUX DE RÉPONSE		EN EMPLOI		À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI		AUX ÉTUDES		PERSONNES INACTIVES		TAUX DE CHÔMAGE	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N
2006	13	61,5	8	87,5	7	0,0	0	0,0	0	12,5	1	0,0	0
2007	8	87,5	7	57,1	4	28,6	2	14,3	1	0,0	0	33,3	2
2010	7	71,4	5	80,0	4	20,0	1	0,0	0	0,0	0	20,0	1
Total	36	69,4	25	72,0	18	16,0	4	8,0	2	4,0	1	18,2	4

Source : Enquête Relance, données compilées par le MELS (mars 2011).

²¹

Inforoute FPT, www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_sec.asp?QProg=5232&QRegion=0 (février 2011).

**Tableau 21 L'emploi à temps plein et ses caractéristiques
Programme Mécanique de motocyclettes (5232)**

ANNÉE	PERSONNES DIPLOMÉES VISÉES PAR L'ENQUÊTE	À TEMPS PLEIN		DURÉE DE RECHERCHE		EN RAPPORT AVEC LA FORMATION	
	N	(%)	N	(SEMAINES)	(\$)	(%)	N
2006	13	100,0	7	9	503	100,0	7
2007	8	75,0	3	5	569	33,3	1
2010	7	100,0	4	10	510	100,0	4
Total	36	94,4	17	8	540	88,2	15

Source : Enquête Relance, données compilées par le MELS (mars 2011).

On observe au tableau ci-après qu'il y a eu seulement des inscriptions à temps partiel au programme Mécanique de motocyclettes en 2010-2011; ce qui est normal puisqu'un minimum de 900 heures est nécessaire pour être considéré à temps plein, alors que l'ASP est de 540 heures.

**Tableau 22 Inscriptions en formation professionnelle pour certains programmes spécifiques, années scolaires 2007-2008 à 2010-2011^P
Programme Mécanique de motocyclettes (5232)**

ÉLÈVE DÉBUTANTE OU DÉBUTANT	TYPE DE FRÉQUENTATION	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010- 2011 ^P	TOTAL
Oui	Temps partiel	0	4	0	2	12	18
	Temps plein	0	9	8	5	0	22
	Sous-total	0	13	8	7	12	40
Non	Temps partiel	0	0	0	0	1	1
	Sous-total	0	0	0	0	1	1
Total		0	13	8	7	13	41

Source : MELS, DRSI, Portrait informationnel, système Charlemagne, données au 2011-01-28.

P : données provisoires.

Pour sa part, le nombre de personnes diplômées est demeuré relativement le même au cours des cinq dernières années.

**Tableau 23 Nombre de diplômes émis en formation professionnelle pour certains programmes spécifiques, années de diplomation 2006 à 2010^P
Programme Mécanique de motocyclettes (5232)**

2006	2007	2008	2009	2010 ^P
8	0	8	7	6

Source : MELS, DRSI, Portrait informationnel, système Charlemagne, données au 2011-01-28.

P : données provisoires.

4

Grands constats issus de l'enquête

Ce chapitre présente les résultats de l'enquête menée auprès de 176 entreprises du secteur de la mécanique de véhicules légers qui emploient notamment des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés) ainsi que des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes (véhicules de loisirs).

Précisions méthodologiques

Nous avons posé les questions Q1a et Q1b à 3 624 entreprises. De celles-ci, 3 162 étaient non éligibles parce qu'elles n'effectuaient pas de réparation ou pas de réparation en interne. Donc, 462 entreprises étaient admissibles à continuer (dont 176 questionnaires complétés et 286 refus). L'incidence de la réparation de petits moteurs ou de véhicules récréatifs dans la population est ainsi de $462/3\,624=12,7\%$.

4.1 Description des entreprises

Le tableau suivant présente le nombre d'établissements ayant potentiellement une main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers dans chacun des secteurs d'activité (codes SCIAN) liés au domaine. Selon Statistique Canada, on y trouvait au total 6 051 entreprises en 2009. Cependant, les entreprises ont été sondées à l'aide des listes disponibles et fournies par Dun & Bradstreet, qui comptaient au total 5 638 entreprises potentielles. On trouve ci-après la répartition des 176 entreprises par code SCIAN.

Notons qu'une forte proportion d'entreprises effectuant de la réparation de petits moteurs et/ou de véhicules de loisirs s'est aléatoirement retrouvée chez les marchands d'autres véhicules automobiles (code SCIAN 4412).

Tableau 24 Répartition de la population et des 176 entreprises répondantes

CODE SCIAN 2007	SECTEUR D'ACTIVITÉ SCIAN 2007	ESTIMATION DE ¹ LA POPULATION		ESTIMATION DE LA POPULATION ² DISPONIBLE		ÉCHANTILLON	
		N	%	N	%	N	%
4171 (ou 417110)	Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage	364	6,0	143	2,5	13	7,4
4172	Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière	1 183	19,6	780	13,8	13	7,4
4412	Marchands d'autres véhicules automobiles	549	9,1	267	4,7	70	40,3
5323	Centres de location d'articles divers	166	2,7	1 192	21,1	16	9,1
7139	Autres services de divertissement et de loisirs	2 504	41,4	1 183	21,0	32	18,2
8114	Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers	1 285	21,2	2 073	36,8	32	18,2
	Total*	6 051	100	5 638	100	176	100

* Le nombre d'établissements dans les secteurs d'activité à quatre chiffres est utilisé pour comptabiliser le total des établissements.

À noter que l'objectif principal de ce mandat était d'étudier les besoins de main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers, et plus précisément dans les métiers de mécaniciennes et de mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés) et de mécaniciennes et de mécaniciens de motocyclettes (véhicules de loisirs). **L'échantillon a été constitué de façon à obtenir un minimum de 75 entreprises répondantes dans chacun des métiers à l'étude, et ce, peu importe son code SCIAN.**

Ainsi, l'insertion dans le questionnaire d'une question filtre, basée sur la fréquence des réparations effectuées en entreprise (« régulièrement » et « occasionnellement » étant les indicateurs de classement), a tout d'abord permis d'obtenir la **répartition adéquate** d'entreprises ayant de la main-d'œuvre liée aux deux métiers à l'étude et, ensuite, **d'éliminer les entreprises non admissibles**. Les deux tableaux ci-après montrent que 148 des 176 entreprises (84,1 %) effectuent régulièrement ou occasionnellement de la réparation de petits moteurs **dans leur établissement** et que 53,4 % (94 entreprises sur 176) effectuent régulièrement ou occasionnellement de la réparation de véhicules de loisirs **dans leur établissement**.

¹ Statistique Canada, *Structure des industries canadiennes 2009*, [CD-ROM].

² Dun & Bradstreet (2010).

Tableau 25 Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de petits moteurs, soit d'outils motorisés (tels que des motoculteurs, des tondeuses à gazon, des hors-bord, etc.), dans votre entreprise? (n = 176)

		PETITS MOTEURS		VÉHICULES DE LOISIRS	
	TOTAL (N = 176)	RÉG./OCC. (N = 148)	RARE./JAM. (N = 28)	RÉG./OCC. (N = 94)	RARE./JAM. (N = 82)
Régulièrement	114 64,8 %	114 77,0 %	0 0,0 %	62 66,0 %	52 63,4 %
Occasionnellement	34 19,3 %	34 23,0 %	0 0,0 %	13 13,8 %	21 25,6 %
Rarement	12 6,8 %	0 0,0 %	12 42,9 %	3 3,2 %	9 11,0 %
Jamais	16 9,1 %	0 0,0 %	16 57,1 %	16 17,0 %	0 0,0 %
NSP/NRP	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %

Tableau 26 Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de véhicules de loisirs, soit les motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges, dans votre entreprise?

		PETITS MOTEURS		VÉHICULES DE LOISIRS	
	TOTAL (N = 176)	RÉG./OCC. (N = 148)	RARE./JAM. (N = 28)	RÉG./OCC. (N = 94)	RARE./JAM. (N = 82)
Régulièrement	84 47,7 %	66 44,6 %	18 64,3 %	84 89,4 %	0 0,0 %
Occasionnellement	10 5,7 %	9 6,1 %	1 3,6 %	10 10,6 %	0 0,0 %
Rarement	6 3,4 %	5 3,4 %	1 3,6 %	0 0,0 %	6 7,3 %
Jamais	76 43,2 %	68 45,9 %	8 28,6 %	0 0,0 %	76 92,7 %
NSP/NRP	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Moyenne	2,58	2,49	3,04	3,89	1,07

On observe cependant qu'une proportion importante d'entreprises effectuent **les deux types de réparations**. Cette information étant importante dans le cadre de cette étude, une manipulation statistique des données **permet d'isoler ces entreprises**, tout en dissociant celles qui effectuent **uniquement** de la réparation de petits moteurs de celles qui effectuent uniquement de la réparation de véhicules de loisirs.

Par conséquent, **l'analyse comparative** des besoins et des caractéristiques de la main-d'œuvre du secteur de la mécanique de véhicules légers a été effectuée dans cette étude à l'aide de ces trois segments, comme cela est présenté dans les tableaux ci-après.

Ainsi, on constate que 44,9 % des entreprises effectuent les deux types de réparations (75/167), que 43,7 % des entreprises effectuent uniquement de la réparation de petits moteurs (73/167) et que 11,4 % (19/167) effectuent uniquement de la réparation de véhicules de loisirs.

Tableau 27 Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de petits moteurs, soit d'outils motorisés (tels que des motoculteurs, des tondeuses à gazon, des hors-bord, etc.), dans votre entreprise? (n = 167)

	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS <u>ET</u> RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 75)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 73)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 19)
Régulièrement	62 82,7 %	52 71,2 %	0 0,0 %
Occasionnellement	13 17,3 %	21 28,8 %	0 0,0 %
Rarement	0 0,0 %	0 0,0 %	3 15,8 %
Jamais	0 0,0 %	0 0,0 %	16 84,2 %
NSP/NRP	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Moyenne	3,83	3,71	1,16

Tableau 28 Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de véhicules de loisirs, soit les motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges, dans votre entreprise (réparation effectuée sur place)? (n = 167)

	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS <u>ET</u> RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 75)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 73)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 19)
Régulièrement	66 88,0 %	0 0,0 %	18 94,7 %
Occasionnellement	9 12,0 %	0 0,0 %	1 5,3 %
Rarement	0 0,0 %	5 6,8 %	0 0,0 %
Jamais	0 0,0 %	68 93,2 %	0 0,0 %
NSP/NRP	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Moyenne	3,88	1,07	3,95

Sous-traitance

Près de la moitié (47,7 %) des entreprises affirment effectuer certaines réparations en sous-traitance, soit à l'extérieur de leur entreprise, dont plus particulièrement 65,6 % des entreprises de la catégorie des autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139).

Tableau 29 Certaines réparations sont-elles effectuées en sous-traitance, soit à l'extérieur de votre entreprise? (n = 176)

CHIFFRE D'AFFAIRES	TOTAL (N = 176)	RÉPARATION ET ENTRETIEN D'ARTICLES PERSONNELS ET MÉNAGERS (SCIAN 8114) (N = 32)	MARCHANDS D'AUTRES VÉHICULES AUTOMOBILES (SCIAN 4412) (N = 26)	MARCHANDS DE MOTOCYCLETTES, DE BATEAUX ET D'AUTRES VÉHICULES AUTOMOBILES (SCIAN 441220) (N = 44)	CENTRES DE LOCATION D'ARTICLES DIVERS (SCIAN 5323) (N = 16)	AUTRES SERVICES DE DIVERTISSEMENT ET DE LOISIRS (SCIAN 7139) (N = 32)	GROSSISTES- DISTRIBUTEURS DE MACHINES ET MATÉRIEL POUR L'AGRICULTURE, L'ENTRETIEN DES PELOUSES ET LE JARDINAGE (SCIAN 4171) (N = 13)	GROSSISTES- DISTRIBUTEURS DE MACHINES, MATÉRIEL ET FOURNITURES INDUSTRIELS ET POUR LA CONSTRUCTION, LA FORESTERIE ET L'EXTRACTION MINIÈRE (SCIAN 4172) (N = 13)
Oui	84 47,7 %	14 43,8 %	14 53,8 %	17 38,6 %	8 50,0 %	21 65,6 %	5 38,5 %	5 38,5 %
Non	92 52,3 %	18 56,3 %	12 46,2 %	27 61,4 %	8 50,0 %	11 34,4 %	8 61,5 %	8 61,5 %

Par ordre du nombre de mentions, on trouve principalement de la **réparation en sous-traitance** dans les domaines suivants : reconstruction et machinage (x 15), perçage et agrandissement de cylindres (x 7), soudure (x 6), usinage (x 5), petits moteurs (x 5), hydraulique (x 5), équipement industriel (x 3), pneus (x 3), réfrigération (x 2).

Près des trois quarts (73,7 %) des entreprises qui effectuent de la réparation de véhicules de loisirs affirment que certaines réparations sont effectuées en sous-traitance, comparativement à moins de la moitié des entreprises qui effectuent de la réparation de petits moteurs (45,2 %) et de celles qui effectuent les deux types de réparations (40,0 %).

Tableau 30 Certaines réparations sont-elles effectuées en sous-traitance, soit à l'extérieur de votre entreprise? (n = 167)

	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS <u>ET</u> RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 75)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 73)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 19)
Oui	30 40,0 %	33 45,2 %	14 73,7 %
Non	45 60,0 %	40 54,8 %	5 26,3 %

Secteurs d'activité (codes SCIAN)

C'est dans la catégorie des marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412) et celle des marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles (SCIAN 441220) que l'on trouve la plus grande proportion d'entreprises (66,6 %) qui effectuent les deux types de réparations (tableau 31).

Plus de la moitié (63,2 %) des entreprises qui effectuent uniquement de la réparation de véhicules de loisirs se trouvent dans la catégorie des marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles (SCIAN 441220), tandis que 27,4 % de celles qui effectuent uniquement de la réparation de petits moteurs appartiennent à la catégorie des entreprises de réparation et d'entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114 et 81141) et 26,0 %, à la catégorie des autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139).

Tableau 31 Êtes-vous une entreprises (catégorie)... qui effectue... (définition)? (n = 167)

	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS <u>ET</u> RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 75)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 73)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 19)
Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114 et 81141)	10 13,3 %	20 27,4 %	1 5,3 %
Marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412)	22 29,3 %	0 0,0 %	4 21,1 %
Marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles (SCIAN 441220)	28 37,3 %	2 2,7 %	12 63,2 %
Centres de location d'articles divers (SCIAN 5323)	2 2,7 %	12 16,4 %	0 0,0 %
Autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139)	9 12,0 %	19 26,0 %	2 10,5 %
Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171)	2 2,7 %	10 13,7 %	0 0,0 %
Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172)	2 2,7 %	10 23,7 %	0 0,0 %

Chiffre d'affaires

Plus de la moitié (56,7 %) des entreprises qui se sont exprimées sur la question mentionnent avoir un chiffre d'affaires de plus d'un million de dollars (tableau 32).

C'est dans les catégories des grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171) et des grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172) que l'on trouve la plus grande proportion d'entreprises ayant un chiffre d'affaires de cinq millions de dollars et plus.

Lorsque l'on regarde chacun des trois segments à l'étude (tableau 33), on constate que le segment des entreprises qui effectuent uniquement de la réparation de véhicules de loisirs a la plus forte proportion d'entreprises ayant un chiffre d'affaires de plus d'un million de dollars (72,2 %), comparativement aux entreprises qui effectuent les deux types de réparations (62,8 %) et à celles qui effectuent de la réparation de petits moteurs (41,6 %).

Tableau 32 Pour votre dernière année financière (2009-2010), dans quelle catégorie se situait le chiffre d'affaires de votre entreprise au Québec? (Excluant les « NSP », n = 150)

CHIFFRE D'AFFAIRES	TOTAL (N = 150)	RÉPARATION ET ENTRETIEN D'ARTICLES PERSONNELS ET MÉNAGERS (SCIAN 8114) (N = 26)	MARCHANDS D'AUTRES VÉHICULES AUTOMOBILES (SCIAN 4412) (N = 22)	MARCHANDS DE MOTOCYCLETTES, DE BATEAUX ET D'AUTRES VÉHICULES AUTOMOBILES (SCIAN 441220) (N = 44)	CENTRES DE LOCATION D'ARTICLES DIVERS (SCIAN 5323) (N = 10)	AUTRES SERVICES DE DIVERTISSEMENT ET DE LOISIRS (SCIAN 7139) (N = 24)	GROSSISTES- DISTRIBUTEURS DE MACHINES ET MATÉRIEL POUR L'AGRICULTURE, L'ENTRETIEN DES PELOUSES ET LE JARDINAGE (SCIAN 4171) (N = 13)	GROSSISTES- DISTRIBUTEURS DE MACHINES, MATÉRIEL ET FOURNITURES INDUSTRIELS ET POUR LA CONSTRUCTION, LA FORESTIERIE ET L'EXTRACTION MINIÈRE (SCIAN 4172) (N = 11)
Moins de 100 000 \$	12 8,0 %	4 15,4 %	1 4,5 %	4 9,1 %	0 0,0 %	3 12,5 %	0 0,0 %	0 0,0 %
100 000 \$ à 249 999 \$	15 10,0 %	4 15,4 %	1 4,5 %	2 4,5 %	0 0,0 %	5 20,8 %	2 15,4 %	1 9,1 %
250 000 \$ à 499 999 \$	19 12,7 %	5 19,2 %	2 9,1 %	4 9,1 %	3 30,0 %	3 12,5 %	2 15,4 %	0 0,0 %
500 000 \$ à 999 999 \$	19 12,7 %	4 15,4 %	1 4,5 %	5 11,4 %	1 10,0 %	4 16,7 %	2 15,4 %	2 18,2 %
1 à 2,99 M\$	40 26,7 %	6 23,1 %	8 36,4 %	13 29,5 %	4 40,0 %	6 25,0 %	1 7,7 %	2 18,2 %
3 à 4,99 M\$	15 10,0 %	2 7,7 %	4 18,2 %	6 13,6 %	1 10,0 %	0 0,0 %	2 15,4 %	0 0,0 %
5 M\$ et plus	30 20,0 %	1 3,8 %	5 22,7 %	10 22,7 %	1 10,0 %	3 12,5 %	4 30,8 %	6 54,5 %

Tableau 33 Pour votre dernière année financière (2009-2010), dans quelle catégorie se situait le chiffre d'affaires de votre entreprise au Québec? (Excluant les « NSP », n = 141)

CHIFFRE D'AFFAIRES	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS ET RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 70)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 53)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 18)
Moins de 100 000 \$	8	3	1
	11,4 %	5,7 %	5,6 %
100 000 \$ à 249 999 \$	4	9	2
	5,7 %	17,0 %	11,1 %
250 000 \$ à 499 999 \$	7	10	1
	10,0 %	18,9 %	5,6 %
500 000 \$ à 999 999 \$	7	9	1
	10,0 %	17,0 %	5,6 %
1 à 2,99 M\$	21	10	7
	30,0 %	18,9 %	38,9 %
3 à 4,99 M\$	11	3	0
	15,7 %	5,7 %	0,0 %
5 M\$ et plus	12	9	6
	17,1 %	17,0 %	33,3 %

4.2 Professions du secteur par région du Québec

Afin d'analyser les différentes entreprises et professions du secteur de la mécanique de véhicules légers selon les régions du Québec, nous les avons regroupées en deux sous-régions géographiques, soit :

- 1) **les régions urbaines**, comprenant les régions administratives de Montréal, de Laval, de la Montérégie et de la Capitale-Nationale (Québec);
- 2) **les régions hors centres urbains**, comprenant les régions administratives du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Mauricie, de l'Estrie, de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, de la Chaudière-Appalaches, de Lanaudière et des Laurentides.

Ainsi, 31,2 % des entreprises sondées (55/176) se trouvent dans les régions urbaines et 68,8 % (121/176) sont situées dans les régions hors centres urbains, ce qui semble légèrement supérieur à ce qui était observé à partir des données fournies par Dun & Bradstreet, mais pour lesquelles nous ne savons pas si les entreprises listées effectuaient des réparations à l'interne. Par ailleurs, même si certaines catégories d'entreprises sont davantage représentées dans une des deux sous-régions géographiques, aucune de ces différences n'est significative.

Tableau 34 Région administrative de l'entreprise

	TOTAL (N=176)	RÉGIONS URBAINES (N=55)	RÉGIONS HORS CENTRES URBAINS (N=121)
Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114 et 81141)	32 18,2 %	7 12,7 %	25 20,7 %
Marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412)	26 14,8 %	6 10,9 %	20 16,5 %
Marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles (SCIAN 441220)	44 25,0 %	13 23,6 %	31 25,6 %
Centres de location d'articles divers (SCIAN 5323)	16 9,1 %	7 12,7 %	9 7,4 %
Autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139)	32 18,2 %	14 25,5 %	18 14,9 %
Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171)	13 7,4 %	2 3,6 %	11 9,1 %
Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172)	13 7,4 %	6 10,9 %	7 5,8 %
Total	100 %	31,2 %	68,8 %

Le tableau suivant montre qu'on trouve une proportion significativement plus importante d'entreprises qui effectuent de la réparation de petits moteurs et de véhicules de loisirs dans les régions hors centres urbains (78,7 %) que dans les régions urbaines (21,3 %).

Si l'on compare avec les données concernant les inscriptions en formation professionnelle pour le DEP en Mécanique de véhicules légers, on constate que la concentration de ces inscriptions correspond au lieu de concentration géographique des entreprises du secteur, soit dans les régions hors centres urbains.

Tableau 35 Région administrative de l'entreprise (n = 167)

	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS ET RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 75)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 73)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 19)
Régions urbaines	16 21,3 %	29 39,7 %	6 31,6 %
Régions hors centres urbains	59 78,7 %	44 60,3 %	13 68,4 %

4.3 Description des ressources humaines et des emplois

Nombre d'employées et d'employés

Globalement, 3 711 personnes travaillent dans une des 176 entreprises interrogées, dont 2 033 ont un poste permanent à temps plein et 244, un poste à temps partiel. Ainsi, en moyenne, chacune d'elles a 11 employées et employés permanents à temps plein et 1 employée ou employé permanent à temps partiel.

Le personnel temporaire est cependant moins nombreux, soit 1 093 à temps plein et 341 à temps partiel. On compte en moyenne 6 employées et employés temporaires à temps plein et 1 employée ou employé temporaire à temps partiel par entreprise.

Tableau 36 Présentement, combien votre entreprise compte-t-elle d'employées et d'employés au total? (n = 176)

	PERSONNEL PERMANENT		PERSONNEL TEMPORAIRE	
	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL
0	11 6,3 %	109 61,9 %	102 58,0 %	137 77,8 %
1 à 3	51 29,0 %	47 26,7 %	33 18,8 %	26 14,8 %
4 à 9	46 26,1 %	14 8,0 %	14 8,0 %	4 2,3 %
6 à 10	68 38,6 %	6 3,4 %	27 15,3 %	9 5,1 %
Moyenne	11,55	1,39	6,21	1,94
Médiane	6	0	0	0
Nombre total	2 033	244	1 093	341

Le tableau suivant présente la répartition du personnel dans chacune des catégories d'entreprises. Notamment, on remarque que la majorité du personnel temporaire à temps plein (74,3 %) et à temps partiel (86,8 %) travaille dans les autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139).

Tableau 37 Présentement, combien votre entreprise compte-t-elle d'employées et d'employés au total? (n = 176)

		PERSONNEL PERMANENT		PERSONNEL TEMPORAIRE	
		TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL
Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114) (n = 32)	Nombre	234	22	15	5
	%	11,5	9,0	1,4	1,5
	Moyenne	7,31	0,69	0,47	0,16
Marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412) (n = 26)	Nombre	238	43	24	4
	%	11,7	17,6	2,2	1,2
	Moyenne	9,15	1,65	0,92	0,15
Marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles (SCIAN 441220) (n = 44)	Nombre	419	58	146	23
	%	20,6	23,8	13,4	6,7
	Moyenne	9,52	1,32	3,32	0,52
Centres de location d'articles divers (SCIAN 5323) (n = 16)	Nombre	305	27	21	5
	%	15,0	11,1	1,9	1,5
	Moyenne	19,06	1,69	1,31	0,31
Autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139) (n = 32)	Nombre	303	57	812	296
	%	14,9	23,4	74,3	86,8
	Moyenne	9,47	1,78	25,38	9,25
Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171) (n = 13)	Nombre	121	6	4	8
	%	6,0	2,5	0,4	2,3
	Moyenne	9,31	0,46	0,31	0,62
Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172) (n = 13)	Nombre	413	31	71	0
	%	20,3	12,7	6,5	0
	Moyenne	31,77	2,38	5,46	0
Nombre total		2 033	244	1 093	341
%		100	100	100	100

Lorsque l'on compare les trois segments à l'étude, on constate qu'une plus grande proportion du personnel permanent à temps plein (48,5 %) et à temps partiel (52,1 %) travaille dans les entreprises qui effectuent de la réparation de petits moteurs.

Le personnel temporaire à temps plein travaille davantage dans les entreprises qui effectuent les deux types de réparations (55,2 %), tandis que le personnel temporaire à temps partiel se concentre dans les entreprises qui effectuent de la réparation de petits moteurs (70,0 %).

Tableau 38 Présentement, combien votre entreprise compte-t-elle d'employées et d'employés au total (incluant la direction et les propriétaires)? (n = 167)

		PERSONNEL PERMANENT		PERSONNEL TEMPORAIRE	
		TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL
Réparation de petits moteurs et réparation de véhicules de loisirs (n = 75)	Nombre	699	67	582	74
	%	38,5	31,8	55,2	24,1
	Moyenne	9,32	0,89	7,76	0,99
Réparation de petits moteurs (n = 73)	Nombre	880	110	411	215
	%	48,5	52,1	39,0	70,0
	Moyenne	12,05	1,51	5,63	2,95
Réparation de véhicules de loisirs (n = 19)	Nombre	235	34	61	18
	%	13,0	16,1	5,8	5,9
	Moyenne	12,37	1,79	3,21	0,95
Nombre total		1 814	211	1 054	307
%		100	100	100	100

Nombre et caractérisation des employées et employés affectés aux opérations

Au total, 1 497 employées et employés travaillent aux opérations des entreprises interrogées, dont 41,8 % travaillent dans les postes liées aux ventes et au service à la clientèle, 23,8 % sont mécaniciennes ou mécaniciens de petits moteurs, 15,4 % sont mécaniciennes ou mécaniciens de véhicules de loisirs, 8,7 % sont contremaîtres en mécanique, 2,2 % sont apprenties mécaniciennes ou apprentis mécaniciens et 8,1 % occupent d'autres postes liés aux opérations.

En matière de type d'horaire, on remarque que la très grande majorité de la main-d'œuvre (89,4 %) est à temps plein, comparativement à 10,6 % à temps partiel. Par ailleurs, une forte proportion a un emploi permanent, soit 81,9 %, contre 18,1 % qui a un emploi temporaire.

À noter que le nombre total d'employées et d'employés affectés aux opérations est inférieur à l'effectif total, ce qui est normal. Par contre, celui-ci est nettement sous-évalué à cause du plus faible nombre de personnes ayant répondu à la question 4 (nombre d'employées et d'employés par poste) qu'à la question 3 (nombre d'employées et d'employés total).

Tableau 39 Pour chacun des postes aux opérations suivants : Combien de personnes employez-vous actuellement à temps plein/à temps partiel/de façon permanente/temporaire?
En moyenne, combien de semaines par année les employées et employés temporaires travaillent-ils?

	TOTAL DE L'EFFECTIF AFFECTÉ AUX OPÉRATIONS	TYPE D'HORAIRE		TYPE D'EMPLOI		N ^{BRE} MOYEN DE SEMAINES TRAVAILLÉES PAR ANNÉE (PERSONNEL TEMPORAIRE)
		TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	PERMANENT	TEMPORAIRE	
Vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur, vente au détail et service à la clientèle	625	572	52	577	134	27
	41,8 %	42,8 %	32,7 %	47,8 %	50,4 %	
Contremaître en mécanique	130	122	7	112	10	20
	8,7 %	9,1 %	4,4 %	9,3 %	3,8 %	
Mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements	357	309	48	268	59	25
	23,8 %	23,1 %	30,2 %	22,2 %	22,2 %	
Mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs	230	210	20	182	36	25
	15,4 %	15,7 %	12,6 %	15,1 %	13,5 %	
Apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes)	33	24	8	17	12	23
	2,2 %	1,8 %	5,0 %	1,4 %	4,5 %	
Autres postes liés	122	98	24	51	15	25
	8,1 %	7,3 %	15,1 %	4,2 %	5,6 %	
Nombre total	1 497	1 335	159	1 207	266	24
		89,4 %	10,6 %	81,9 %	18,1 %	
		1 494		1 473		

Globalement, les postes aux opérations sont occupés par des hommes, soit 86,5 % d'hommes contre 13,5 % de femmes. Seuls les autres postes liés à la mécanique et les postes liés à la vente et au service à la clientèle présentent une plus forte proportion de femmes, avec 40,6 % et 23,3 % de femmes respectivement.

On observe que la majorité de la main-d'œuvre est âgée de 50 ans et moins, avec une forte surreprésentation des 40 ans et moins.

Tableau 40 Pour votre personnel affecté aux opérations qui travaille actuellement : Combien de femmes et d'hommes/de personnes employez-vous par catégorie d'âge pour chacune de ces professions?

		NOMBRE SELON LE SEXE		NOMBRE POUR CHAQUE CATÉGORIE D'ÂGE				
		FEMMES	HOMMES	< 30 ANS	30-40 ANS	41-50 ANS	51-60 ANS	> 60 ANS
Vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur, vente au détail et service à la clientèle (n = 149)	%	23,3	76,7	29,2	26,5	30,2	11,6	2,4
	Moyenne	1,13	3,74	1,52	1,38	1,58	0,60	0,15
Contremaître en mécanique (n = 91)	%	1,8	98,2	12,8	32,1	28,4	22,0	4,6
	Moyenne	0,02	1,20	0,15	0,38	0,34	0,26	0,05
Mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements (n = 146)	%	3,6	96,4	21,8	32,9	26,1	15,4	3,8
	Moyenne	0,10	2,60	0,55	0,84	0,66	0,39	0,10
Mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (n = 90)	%	2,2	97,8	21,7	33,0	33,5	10,9	0,9
	Moyenne	0,06	2,48	0,56	0,84	0,86	0,28	0,02
Apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes)	%	6,5	93,5	80,8	7,7	0,0	11,5	0,0
	Moyenne	0,07	1,00	0,72	0,07	0	0,10	0
Autres postes en rapport avec la mécanique (n = 18)	%	40,6	59,4	18,8	43,8	25,0	12,5	0,0
	Moyenne	0,72	1,06	0,33	0,78	0,44	0,22	0
%		13,5	86,5	25,8	29,4	29,0	13,1	2,6

Spécialisation des mécaniciennes et des mécaniciens

Globalement, les deux spécialisations les plus représentées parmi les mécaniciennes et les mécaniciens employés par les entreprises répondantes sont la réparation de petits moteurs (25,8 %) et la réparation de VTT (21,4 %).

Tableau 41 Parmi les mécaniciennes et les mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent la réparation des moteurs suivants? (n = 161)

	MOTOCYCLETTE	VTT	MOTONEIGE	MOTOMARINE	MOTEUR HORS-BORD	PETITS MOTEURS (OUTILS MOTORISÉS)
0	91 56,5 %	77 47,8 %	94 58,4 %	113 70,2 %	102 63,4 %	40 24,8 %
1	23 14,3 %	32 19,9 %	21 13,0 %	22 13,7 %	23 14,3 %	56 34,8 %
2	18 11,2 %	19 11,8 %	16 9,9 %	7 4,3 %	22 13,7 %	32 19,9 %
3 +	24 14,9 %	28 17,4 %	25 15,5 %	13 8,1 %	9 5,6 %	28 17,4 %
NSP/NRP	5 3,1 %	5 3,1 %	5 3,1 %	6 3,7 %	5 3,1 %	5 3,1 %
Moyenne	1,01	1,32	0,99	0,59	0,71	1,6
Nombre total de mécaniciennes et de mécaniciens effectuant la réparation	157	206	154	92	110	250
%	16,2	21,3	15,9	9,5	11,4	25,8
Nombre total	969					

Lorsqu'on analyse la répartition des spécialisations en fonction des trois segments à l'étude, on constate que c'est dans les entreprises où l'on effectue les deux types de réparations que l'on trouve les plus grandes proportions de mécaniciennes et de mécaniciens pour chacune des spécialisations proposées.

Tableau 42 Parmi les mécaniciennes et les mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent la réparation des moteurs suivants? Mécaniciennes et mécaniciens de véhicules de loisirs ou mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (motocyclettes) (n = 156)

		TOTAL (N = 156)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS ET RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 74)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 64)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 18)
Motocyclette	Nombre	157	119	4	34
	%	100	75,8	2,5	21,7
	Moyenne	1,04	1,65	0,06	2,00
VTT	Nombre	206	168	5	33
	%	100	81,6	2,4	16,0
	Moyenne	1,36	2,33	0,08	1,94
Motoneige	Nombre	154	124	0	30
	%	100	80,5	0,0	19,5
	Moyenne	1,02	1,72	0	1,76
Motomarine	Nombre	92	73	1	18
	%	100	79,3	1,1	19,6
	Moyenne	0,61	1,01	0,02	1,06
Moteur hors-bord	Nombre	110	90	7	13
	%	100	81,8	6,4	11,8
	Moyenne	0,73	1,25	0,11	0,76
Petits moteurs (outils motorisés)	Nombre	247	119	115	13
	%	100	48,2	46,6	5,3
	Moyenne	1,64	1,65	1,85	0,76
Nombre total de mécaniciennes et de mécaniciens effectuant la réparation		966	693	132	141
%		100	71,7	13,7	14,6

Les entreprises répondantes affirment qu'un total de 220 mécaniciennes et mécaniciens à leur service effectuent des diagnostics électroniques et que 188 utilisent les nouvelles technologies. Ceux-ci représentent respectivement 25,2 % et 21,6 % du total du personnel affecté aux opérations, en excluant le personnel occupant les postes de vente.

Tableau 43 Parmi les mécaniciennes et les mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent des diagnostics électroniques et utilisent les nouvelles technologies, p. ex. : des logiciels sur ordinateur et les nouveaux systèmes de sécurité électronique? (n = 161)

	DIAGNOSTIC ÉLECTRONIQUE	NOUVELLES TECHNOLOGIES
0	46	59
	28,6 %	36,6 %
1	51	50
	31,7 %	31,1 %
2	34	27
	21,1 %	16,8 %
3 +	24	20
	14,9 %	12,4 %
NSP/NRP	6	5
	3,7 %	3,1 %
Moyenne	1,42	1,21
Nombre total de mécaniciennes et de mécaniciens	220	188
%	25,2	21,6
Total de l'effectif affecté aux opérations (excluant les ventes)*	872	

* 1 497-625 personnes : tableau 39, p. 62.

La majorité des mécaniciennes et des mécaniciens qui exécutent des diagnostics électroniques et qui utilisent les nouvelles technologies travaillent majoritairement dans les entreprises où l'on effectue les deux types de réparations (51,9 % et 52,1 %) ainsi que dans les entreprises de réparation de petits moteurs (31,6 % et 26,6 %).

Tableau 44 Parmi les mécaniciennes et les mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent la réparation des moteurs suivants? (n = 156)

		TOTAL (N = 156)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS <u>ET</u> RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 74)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 64)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 18)
Diagnostic électronique	Nombre	212	110	67	35
	%	100	51,9	31,6	16,5
	Moyenne	1,41	1,55	1,08	2,06
Nouvelles technologies	Nombre	181	98	50	33
	%	100	52,1	26,6	17,6
	Moyenne	1,20	1,36	0,81	1,94
Nombre total de mécaniciennes et de mécaniciens		393	208	117	68
%		100	52,0	29,3	17,0

Un total de 101 mécaniciennes et mécaniciens effectuent des tâches liées à la vente et au service à la clientèle (en face à face ou au téléphone) et 72 effectuent des tâches administratives, telles que la comptabilité, la paie, la gestion des horaires, ce qui représente respectivement 11,6 % et 8,3 % du personnel affecté aux opérations¹.

Tableau 45 Parmi les mécaniciennes et les mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent de la vente et du service à la clientèle (en face à face ou au téléphone) ainsi que des tâches administratives, telles que la comptabilité, la paie, la gestion des horaires? (n = 161)

	VENTE ET SERVICE À LA CLIENTÈLE	TÂCHES ADMINISTRATIVES
0	93	102
	57,8 %	63,4 %
1	40	41
	24,8 %	25,5 %
2	14	10
	8,7 %	6,2 %
3 +	9	3
	5,6 %	1,9 %
NSP/NRP	5	5
	3,1 %	3,1 %
Moyenne	0,65	0,46
Nombre total de mécaniciennes et de mécaniciens	101	72
%	11,6	8,3
Total de l'effectif affecté aux opérations (excluant les ventes) *	872	

* 1 497-625 personnes : tableau 39, p. 62.

¹ Basé sur le total de l'effectif affecté aux opérations, excluant le personnel occupant les postes de vente.

Une même proportion (43,4 %) de mécaniciennes et de mécaniciens exécutant des tâches liées à la vente et au service à la clientèle (en face à face ou au téléphone) travaillent dans les entreprises où l'on effectue les deux types de réparations ainsi que dans les entreprises de réparation de petits moteurs.

De plus, c'est dans les entreprises de réparation de petits moteurs que l'on trouve la plus grande proportion (51,4 %) des mécaniciennes et des mécaniciens qui effectuent des tâches administratives, telles que la comptabilité, la paie, la gestion des horaires.

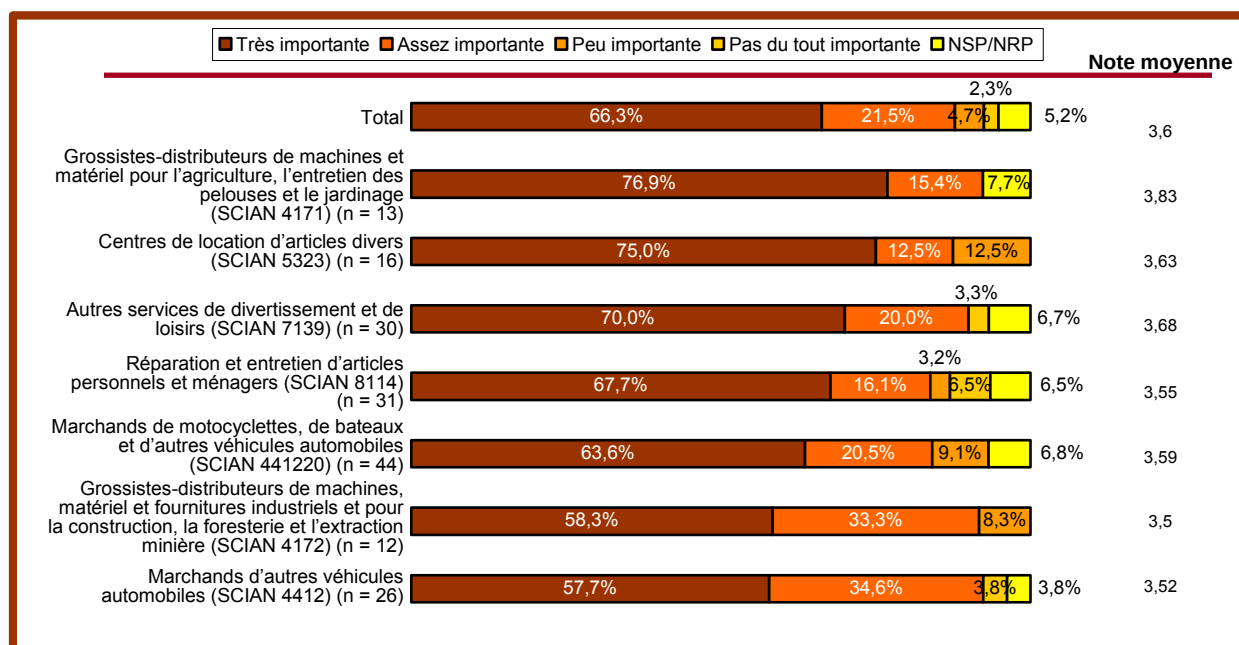
Tableau 46 Parmi les mécaniciennes et les mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent de la vente et du service à la clientèle (en face à face ou au téléphone) ainsi que des tâches administratives, telles que la comptabilité, la paie, la gestion des horaires? (n = 156)

		TOTAL (N = 156)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS ET RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 74)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 64)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 18)
Vente et service à la clientèle	Nombre	99	43	43	13
	%	100	43,4	43,4	13,1
	Moyenne	0,66	0,60	0,69	0,76
Tâches administratives	Nombre	70	26	36	8
	%	100	37,1	51,4	11,4
	Moyenne	0,46	0,36	0,58	0,47
Nombre total de mécaniciennes et de mécaniciens		169	69	79	21
%		100	40,8	46,7	12,4

Polyvalence des mécaniciennes et des mécaniciens

La très grande majorité (87,8 %) des entreprises interrogées sont d'avis que la polyvalence de leurs mécaniciennes et mécaniciens est « assez » ou « très importante ». Le graphique suivant représente l'importance perçue de leur polyvalence dans chacune des catégories d'entreprises.

Figure 3 Dans votre entreprise, diriez-vous que la polyvalence de vos mécaniciennes et vos mécaniciens est très/assez/peu/pas du tout importante? (n = 172)



Les entreprises des segments à l'étude accordent toutes un degré d'importance élevé (résultats de « assez » ou de « très importante » au-dessus de 85 %) à la polyvalence de leurs mécaniciennes et mécaniciens.

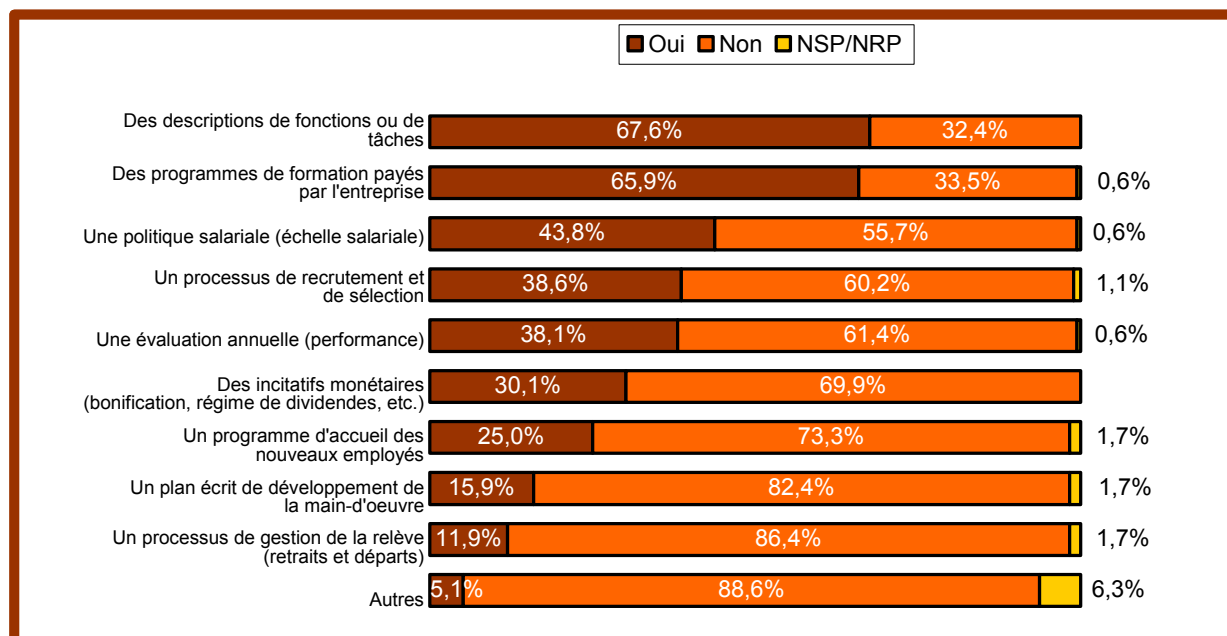
Tableau 47 Dans votre entreprise, diriez-vous que la polyvalence de vos mécaniciennes et mécaniciens est très/assez/peu/pas du tout importante? (n = 164)

	TOTAL (N = 164)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS <u>ET</u> RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 75)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 71)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 18)
Très importante	109 66,5 %	48 64,0 %	47 66,2 %	14 77,8 %
Assez importante	35 21,3 %	19 25,3 %	14 19,7 %	2 11,1 %
Peu importante	8 4,9 %	4 5,3 %	4 5,6 %	0 0,0 %
Pas du tout importante	4 2,4 %	1 1,3 %	3 4,2 %	0 0,0 %
NSP/PDR	8 4,9 %	3 4,0 %	3 4,2 %	2 11,1 %
Moyenne	3,6	3,58	3,54	3,88

4.4 Pratiques en entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de formation

Plus de la moitié des entreprises interrogées utilisent des descriptions de fonctions ou de tâches (67,6 %) et des programmes de formation payés par l'entreprise (65,9 %) comme principaux outils de gestion des ressources humaines.

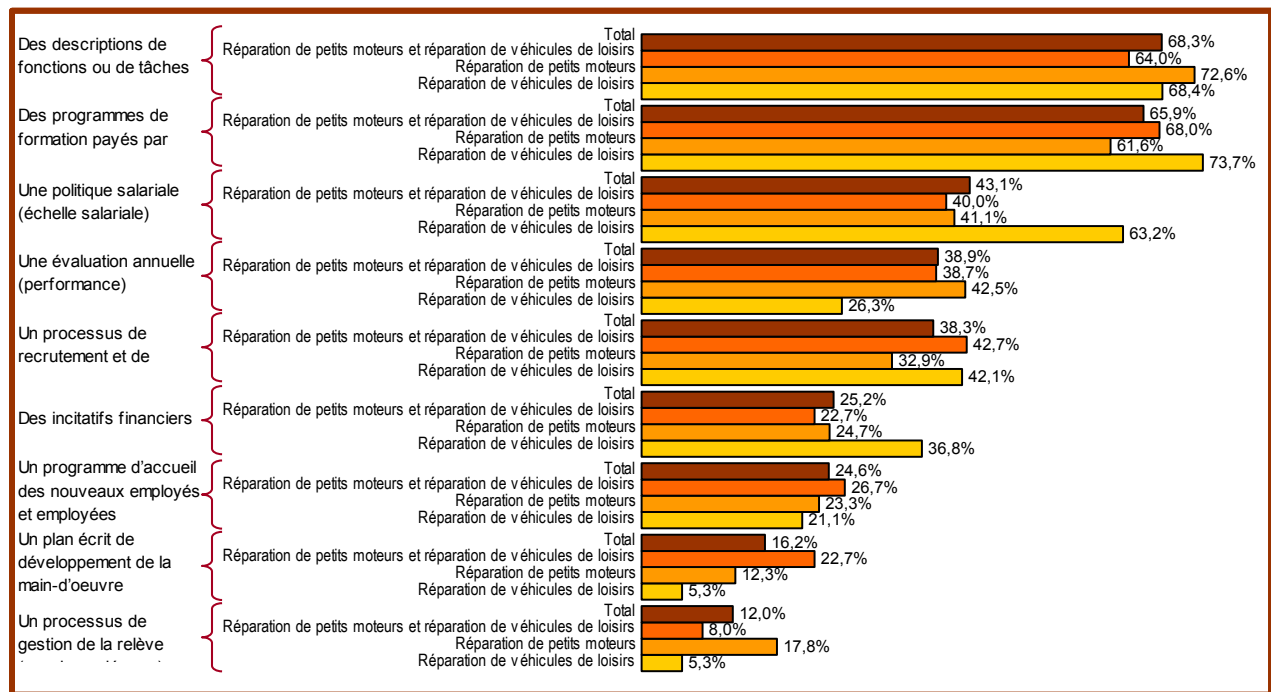
Figure 4 Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants? (n = 176)



Lorsque l'on compare chacun des trois segments entre eux, on remarque qu'une forte proportion des entreprises qui effectuent uniquement de la réparation de petits moteurs ainsi que des entreprises qui effectuent les deux types de réparations utilisent avant tout les descriptions de fonctions ou de tâches (72,6 % et 68,3 %) comme principaux outils de gestion des ressources humaines.

En comparaison, les entreprises qui effectuent de la réparation de véhicules de loisirs utilisent davantage des programmes de formation payés par l'entreprise (73,7 %) et une politique salariale (échelle salariale) (63,2 %).

Figure 5 Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants?

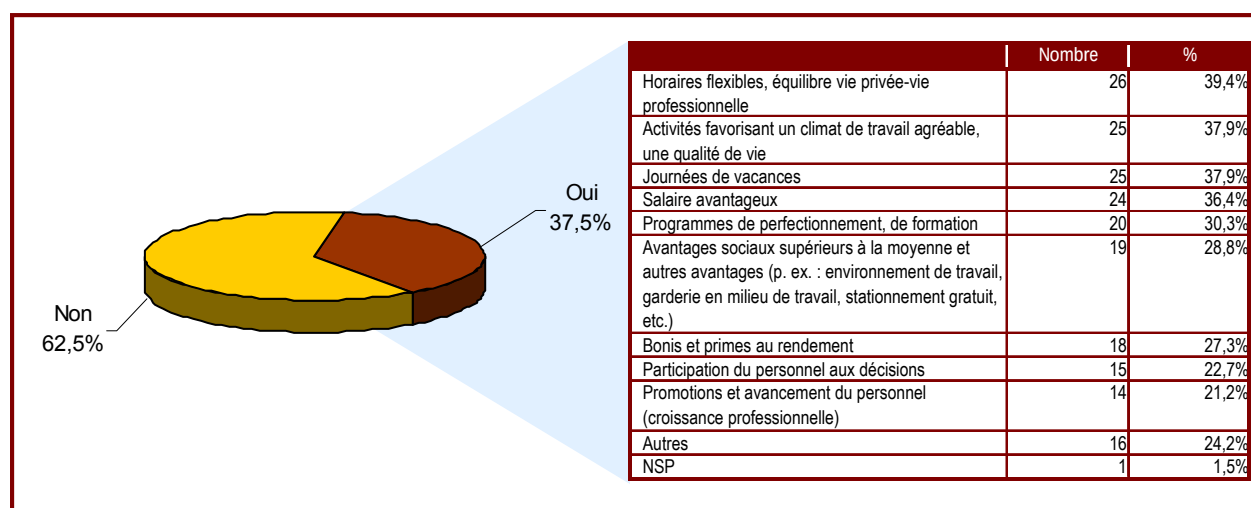


Rétention du personnel

Plus du tiers (37,5 %) de l'ensemble des entreprises interrogées affirment avoir des mesures particulières pour attirer ou retenir leur personnel.

Les horaires flexibles, les mesures favorisant l'équilibre vie privée-vie professionnelle (39,4 %), les activités favorisant un climat de travail agréable et une qualité de vie (37,9 %) ainsi que l'octroi de journées de vacances (37,9 %) et de salaires avantageux (36,4 %) sont les principales mesures utilisées, comme présenté ci-après.

Figure 6 Avez-vous des mesures spécifiques pour attirer ou retenir votre personnel? (n = 176)



On remarque d'ailleurs qu'une proportion significativement plus élevée de marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles (SCIAN 441220) utilisent des mesures spécifiques pour attirer ou retenir leur personnel.

De plus, parmi les trois segments d'entreprises, ce sont celles qui effectuent de la réparation de véhicules de loisirs qui utilisent le plus de mesures spécifiques pour attirer ou retenir leur personnel.

Outils de recrutement de personnel

Les annonces dans les divers médias sont principalement (47,7 %) les outils utilisés par les entreprises interrogées lorsque vient le temps de recruter leur personnel.

Tableau 48 Quels sont les outils que vous utilisez principalement pour recruter votre personnel? (n = 176)

	NOMBRE	%
Annonces dans les médias	84	47,7
Centre local d'emploi	48	27,3
Internet	45	25,6
Banque de CV	42	23,9
Contacts personnels	34	19,3
Recommandation des employées et employés	31	17,6
Écoles, universités ou collèges	24	13,6
Stagiaires	24	13,6
Bouche-à-oreille	19	10,8
Emploi-Québec	16	9,1
Mutations internes	13	7,4
Agence de placement privée, chasseurs de têtes	12	6,8
Publications d'affaires ou associations d'employeurs	6	3,4
Foires de l'emploi	4	2,3
Autres	13	7,4
Aucun en particulier	10	5,7
NSP	5	2,8

L'utilisation des annonces dans les divers médias et le centre local d'emploi sont d'ailleurs les deux principaux outils utilisés, quelle que soit la catégorie d'entreprise (code SCIAN).

Parmi les trois segments à l'étude, ce sont les entreprises qui effectuent les deux types de réparations qui utilisent significativement plus les annonces dans les médias.

Recrutement et exigences au moment de l'embauche

Pour la plupart des postes aux opérations, on remarque que les entreprises sondées exigent un cinquième secondaire ou moins ou aucun niveau de scolarité particulier lors de l'embauche. En effet, seul le DEP en mécanique de véhicules légers semble être recherché par plus du tiers des entreprises (39,5 %) lorsque vient le temps d'embaucher une mécanicienne ou un mécanicien de petits moteurs et par le quart (24,3 %) lorsque vient le temps d'embaucher une apprentie mécanicienne ou un apprenti mécanicien.

Le poste qui exige le plus grand nombre d'années d'expérience au moment de l'embauche est celui de contremaître en mécanique, avec une moyenne de 3,09 années, suivi des postes de mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (2,02), de mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs (1,78), de vendeuse ou vendeur et de conseillère ou conseiller (1,74) et d'apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (0,53).

Tableau 49 Pour chaque poste pour lequel vous souhaitez embaucher : Quel niveau de scolarité minimal et quelle expérience minimale exigez-vous?

NIVEAU DE SCOLARITÉ EXIGÉ	VENDEUSE OU VENDEUR ET CONSEILLÈRE- VENDEUSE OU CONSEILLER- VENDEUR, VENTE AU DÉTAIL ET SERVICE À LA CLIENTÈLE (N = 111)	CONTREMAÎTRE EN MÉCANIQUE (N = 41)	MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE PETITS MOTEURS ET AUTRES ÉQUIPEMENTS (N = 83)	MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 61)	APPRENTIE MÉCANICIENNE OU APPRENTI MÉCANICIEN (N = 70)	AUTRES POSTES LIÉS (N = 29)
Aucun/NSP	33 29,7 %	16 39,0 %	16 21,1 %	19 31,1 %	25 35,7 %	7 24,1 %
DEP en mécanique de véhicules légers	1 0,9 %	5 12,2 %	30 39,5 %	13 21,3 %	17 24,3 %	3 10,3 %
ASP en mécanique de motocyclettes	0 0,0 %	1 2,4 %	0 0,0 %	4 6,6 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Cinquième secondaire ou moins	53 47,7 %	12 29,3 %	15 19,7 %	17 27,9 %	20 28,6 %	7 24,1 %
Collégial	13 11,7 %	1 2,4 %	3 3,9 %	0 0,0 %	2 2,9 %	0 0,0 %
Autres	11 9,9 %	6 14,6 %	12 15,8 %	8 13,1 %	6 8,5 %	12 41,4 %
Nombre minimal d'années d'expérience demandé (moyenne)	1,74	3,09	1,78	2,02	0,53	2,14

Parmi les compétences, certifications ou formations à l'embauche recherchées par les entreprises interrogées, c'est la maîtrise de l'anglais ou le bilinguisme qui ressort le plus souvent pour l'ensemble des postes aux opérations.

Tableau 50 Pour chaque profession pour laquelle vous souhaitez embaucher : Quelles compétences, certifications ou formations additionnelles demandez-vous?

	VENDEUSE OU VENDEUR ET CONSEILLÈRE- VENDEUSE OU CONSEILLER- VENDEUR, VENTE AU DÉTAIL ET SERVICE À LA CLIENTÈLE (N = 111)	CONTREMAÎTRE EN MÉCANIQUE (N = 41)	MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE PETITS MOTEURS ET AUTRES ÉQUIPEMENTS (N = 83)	MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 61)	APPRENTIE MÉCANICIENNE OU APPRENTI MÉCANICIEN (N = 70)	AUTRES POSTES LIÉS (N = 29)
Aucune, ne sait pas	50 45,0 %	19 46,3 %	40 48,2 %	26 42,6 %	39 55,7 %	12 41,4 %
Anglais, bilinguisme	19 17,1 %	6 14,6 %	6 7,2 %	5 8,2 %	4 5,7 %	6 20,7 %
Vente, service à la clientèle, bonne présentation, entregent	20 18,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Connaissance des produits	2 1,8 %	0 0,0 %	2 2,4 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Informatique	1 0,9 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Gestion de personnel	0 0,0 %	2 4,9 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Connaissance des moteurs deux et quatre-temps	0 0,0 %	2 4,9 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Goût d'apprendre, bonne attitude en général, méticulosité, autonomie	0 0,0 %	0 0,0 %	6 7,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Électronique, informatique	0 0,0 %	0 0,0 %	4 4,8 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Hydraulique	0 0,0 %	0 0,0 %	2 2,4 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Électricité	0 0,0 %	0 0,0 %	2 2,4 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Attitude (p. ex. : honnêteté, assiduité, disponibilité, gentillesse, entregent)	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	6 8,6 %	0 0,0 %
Autres (p. ex. : polyvalence, DEP, ASP, débrouillardise)	19 17,1 %	12 29,3 %	21 25,3 %	30 49,2 %	0 0,0 %	11 37,9 %

Intérêt pour l'embauche des personnes nouvellement diplômées

Globalement, plus de deux entreprises sur trois sont « assez » ou « très intéressées » à embaucher des personnes nouvellement diplômées.

La quasi-totalité (91,7 %) des entreprises de la catégorie des centres de location d'articles divers (SCIAN 5323) sont grandement intéressées² à embaucher des personnes nouvellement diplômées, suivies de 72,7 % des grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171) (tableau 51).

De plus, c'est dans les régions hors centres urbains que l'on trouve un intérêt légèrement plus élevé.

² Somme des choix de réponses « assez élevé » et « très élevé ».

Tableau 51 Quel est votre niveau d'intérêt pour l'embauche de personnes nouvellement diplômées? (n = 135)

	TOTAL	RÉPARATION ET ENTRETIEN D'ARTICLES PERSONNELS ET MÉNAGERS (SCIAN 8114)	MARCHANDS D'AUTRES VÉHICULES AUTOMOBILES (SCIAN 4412)	MARCHANDS DE MOTOCYCLETTES, DE BATEAUX ET D'AUTRES VÉHICULES AUTOMOBILES (SCIAN 441220)	CENTRES DE LOCATION D'ARTICLES DIVERS (SCIAN 5323)	AUTRES SERVICES DE DIVERTISSEMENT ET DE LOISIRS (SCIAN 7139)	GROSSISTES- DISTRIBUTEURS DE MACHINES ET MATÉRIEL POUR L'AGRICULTURE, L'ENTRETIEN DES PELOUSES ET LE JARDINAGE (SCIAN 4171)	GROSSISTES- DISTRIBUTEURS DE MACHINES, MATÉRIEL ET FOURNITURES INDUSTRIELS ET POUR LA CONSTRUCTION, LA FORESTERIE ET L'EXTRACTION MINIÈRE (SCIAN 4172)
Très élevé	36	6	8	12	5	2	2	1
	26,7 %	24,0 %	34,8 %	32,4 %	41,7 %	11,1 %	18,2 %	11,1 %
Assez élevé	54	10	6	13	6	9	6	4
	40,0 %	40,0 %	26,1 %	35,1 %	50,0 %	50,0 %	54,5 %	44,4 %
Peu élevé	26	6	4	9	0	3	0	4
	19,3 %	24,0 %	17,4 %	24,3 %	0,0 %	16,7 %	0,0 %	44,4 %
Pas du tout élevé	15	3	4	2	1	4	1	0
	11,1 %	12,0 %	17,4 %	5,4 %	8,3 %	22,2 %	9,1 %	0,0 %
NSP/NRP	4	0	1	1	0	0	2	0
	3,0 %	0,0 %	4,3 %	2,7 %	0,0 %	0,0 %	18,2 %	0,0 %
Moyenne	2,85	2,76	2,82	2,97	3,25	2,5	3	2,67

Lorsqu'on demande aux entreprises d'expliquer leur choix de réponse, ce sont avant tout la connaissance des principes de base qu'ont les nouveaux diplômés et diplômées ainsi que la pénurie de main-d'œuvre qui justifient principalement qu'elles soient intéressées à en embaucher.

À l'opposé, plusieurs entreprises se montrant très peu intéressées à embaucher des personnes nouvellement diplômées sont d'avis que ces dernières manquent d'expérience. Le tableau suivant présente le sommaire des explications et le nombre de mentions faites par les entreprises répondantes.

Tableau 52 Expliquer pourquoi (n = 147)

INTÉRÊT « ASSEZ ÉLEVÉ » ET « TRÈS ÉLEVÉ »	INTÉRÊT « PEU ÉLEVÉ » ET « PAS DU TOUT ÉLEVÉ »
• Connaissance des principes de base (x 23) • Pénurie de main-d'œuvre (x 14) • Connaissance des nouveaux moteurs, nouvelles technologies et normes, etc. (x 11) • Bonne attitude des personnes nouvellement diplômées (p. ex. : elles sont motivées, passionnées) (x 10) • Bâtir une relève (x 6) • « Donner une chance » (x 6)	• Manque d'expérience (x 10) • Pas besoin d'embaucher des personnes nouvellement diplômées (x 5) • Attitude négative, capacités (p. ex. : manque d'intérêt, d'autonomie) (x 4) • Formation non adéquate pour le travail à effectuer (x 2)

Modifications à apporter aux programmes de formation initiale (DEP et/ou ASP)

L'augmentation des stages en entreprise et des occasions de prendre de l'expérience « sur le terrain » (x 12) de même qu'une formation davantage adaptée aux nouvelles technologies, aux nouveaux produits et à l'électronique (x 9), sont les modifications qui ont été les plus mentionnées par les entreprises.

L'offre d'une formation plus avancée (x 5), d'une formation propre à la mécanique marine et aux produits nautiques (x 3) de même que la possibilité d'obtenir des cours dans les régions hors centres urbains (x 2) sont aussi des modifications suggérées par plus d'une entreprise.

Nouvelles compétences à intégrer dans les programmes de formation initiale

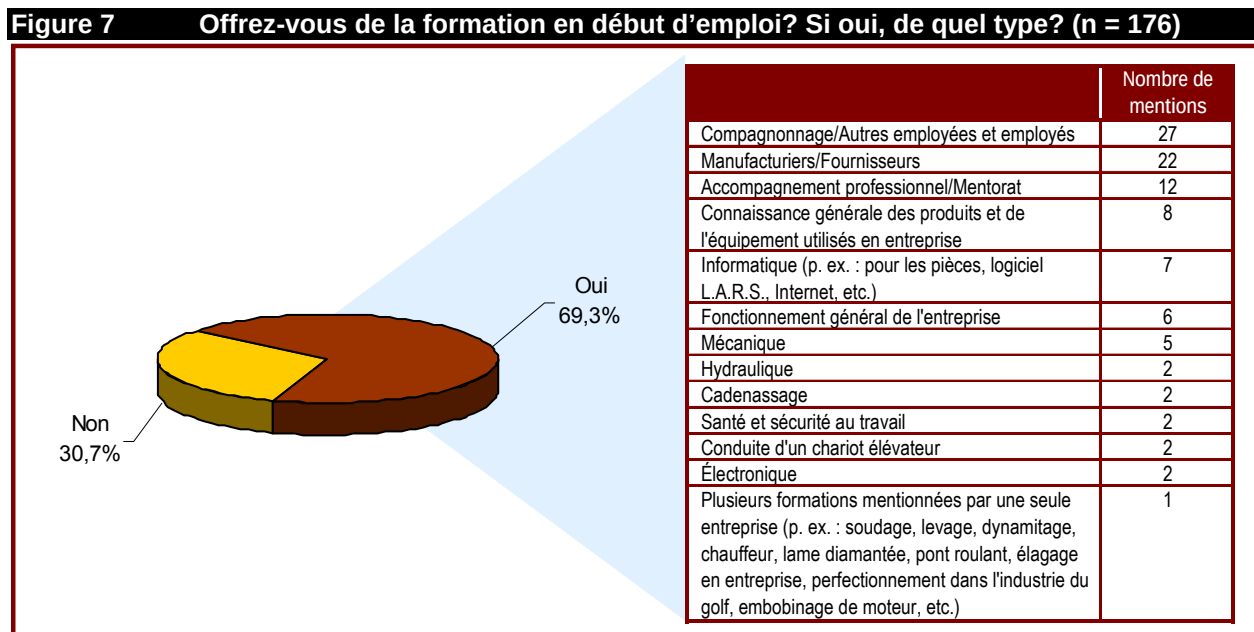
À la question « *Quelles seraient les nouvelles compétences à intégrer dans les programmes de formation initiale, en fonction des besoins actuels et futurs de l'industrie?* », les entreprises répondent principalement :

- les nouvelles technologies, les systèmes hydrauliques, électriques, à injection, électroniques, à électricité et informatiques (39 mentions);
- les apprentissages pratiques, en rapport avec la réalité du marché et des entreprises (p. ex. : avec davantage d'apprentissage par les stages en entreprise) (5 mentions);
- la gestion des budgets, de l'administration en général, du marketing et des ventes (5 mentions);
- la mécanique marine (4 mentions);
- l'anglais, le bilinguisme (3 mentions);
- la polyvalence des mécaniciennes et des mécaniciens (3 mentions).

4.4.1 Formation continue offerte dans les entreprises

Formation en début d'emploi

Plus des deux tiers (69,3 %) des entreprises offrent de la formation en début d'emploi. Le compagnonnage en entreprise, la formation offerte par les manufacturiers et fournisseurs de même que l'accompagnement professionnel (*coaching*) et le mentorat, sont les formations les plus utilisées dans les entreprises interrogées. Le schéma suivant présente les principales formations mentionnées par les entreprises.

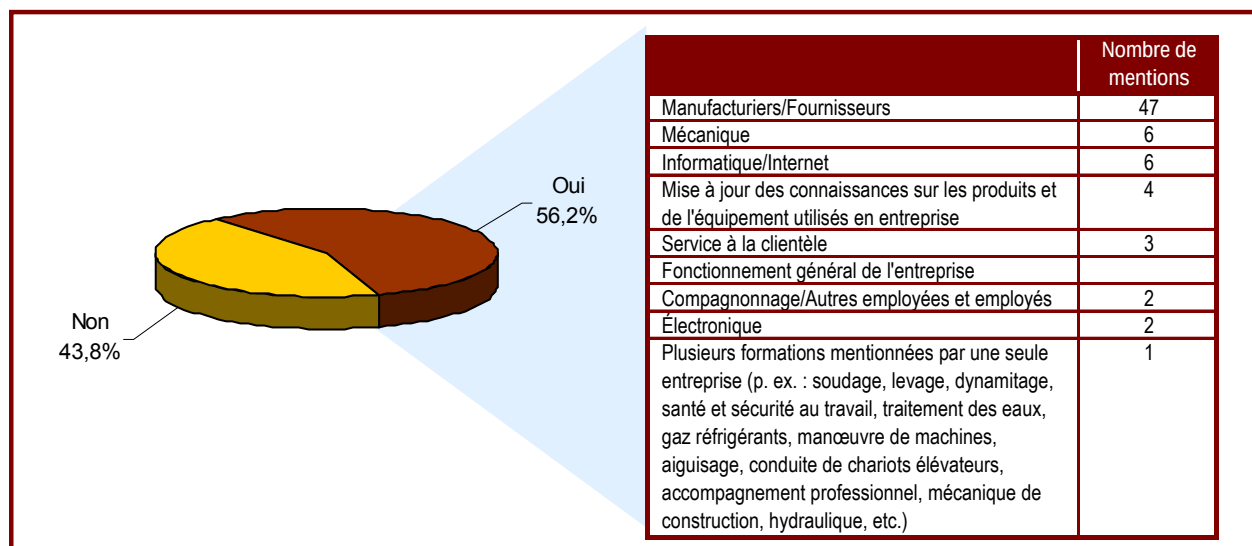


Cette offre de formation en début d'emploi est commune d'ailleurs à l'ensemble des catégories d'entreprises des deux régions géographiques à l'étude de même qu'aux trois segments retenus aux fins d'analyse.

Formation en cours d'emploi

La formation continue offerte par les fournisseurs et les manufacturiers est sans contredit la plus utilisée dans les entreprises (56,2 %) qui offrent de la formation en cours d'emploi.

Figure 8 Offrez-vous de la formation en cours d'emploi (formation continue)? (n = 176)



Globalement, la formation en cours d'emploi est légèrement moins présente dans les entreprises de réparation et d'entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114) que dans les autres catégories d'entreprises.

Elle est aussi un peu moins présente dans les régions hors centres urbains. Enfin, parmi les trois segments retenus, une proportion légèrement plus élevée d'entreprises de réparation de véhicules de loisirs offrent de la formation en cours d'emploi.

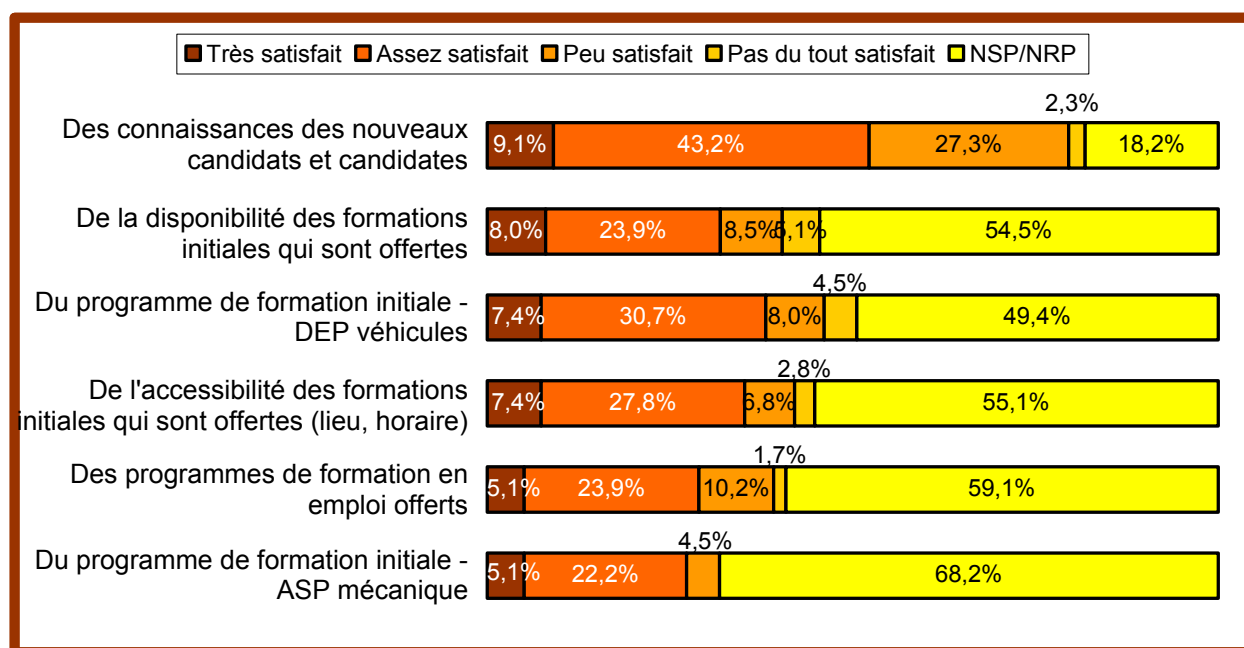
4.4.2 Besoins et exigences des entreprises concernant la formation initiale et continue

Niveau de satisfaction à l'égard de la formation

Plus de la moitié (52,3 %) des entreprises sondées se disent « assez » ou « très satisfaites » du niveau de connaissances des nouveaux candidats et candidates.

Il faut cependant noter la forte proportion de non-réponse (« NSP/NRP ») parmi les résultats relatifs aux autres éléments évalués, ce qui illustre le peu de connaissances qu'ont les entreprises sur les formations initiales et les programmes offerts.

Figure 9 De façon générale, diriez-vous que vous êtes très/assez/peu/pas du tout satisfait ou satisfait? (n = 176)



Les entreprises « peu » ou « pas du tout » satisfaites des différents éléments évalués ont mentionné les raisons suivantes :

Tableau 53 Si « peu » ou « pas du tout » satisfaite ou satisfait, préciser pourquoi

ÉLÉMENTS ÉVALUÉS	RAISONS
Des connaissances des nouveaux candidats et candidates	• Manque de connaissances, de compétences, de qualification (x 20) • Formation peu ou pas adaptée à la réalité; formation non existante (p. ex. : mécanique marine) (x 9) • Manque d'expérience (x 6) • Manque d'intérêt de la part des candidates et candidats; mauvaise attitude (x 4) • Peu de candidates et de candidats disponibles, de qualité (x 4)
De la disponibilité des formations initiales qui sont offertes	• Pas de cours ou de formations disponibles dans la région géographique où se situe l'entreprise (x 5) • Pas de cours ou de formations dans les spécialisations suivantes : mécanique marine (x 2), apprentie technicienne ou apprenti technicien (x 1) • Horaires inadéquats • Manque d'information
Du programme de formation initiale – DEP véhicules	• Manque de connaissances (x 7) • Formation peu ou pas adaptée à la réalité (x 5) • Pas ou peu de candidates et de candidats disponibles (x 3) • Manque d'intérêt de la part des candidates et candidats; mauvaise attitude (x 2)
De l'accessibilité des formations initiales qui sont offertes (lieu, horaire)	• Pas de cours ou de formations disponibles dans la région géographique où se situe l'entreprise (x 10) • Horaires inadéquats • Manque d'information
Des programmes de formation en emploi offerts	• Formation peu ou pas adaptée à la réalité (x 2) • Fréquence insuffisante • Spécialisations requises pas toutes abordées • Procédure administrative complexe afin d'avoir droit à la subvention de formation pour le personnel
Du programme de formation initiale – ASP mécanique	• Formation insuffisante ou qui ne suit pas la technologie (x 2) • Peu de candidates et de candidats disponibles (x 2) • Manque d'intérêt de la part des candidates et candidats; mauvaise attitude (x 2) • Formation non disponible • Manque de compétences

4.5 Prévisions de main-d'œuvre

4.5.1 Besoins passés

Les entreprises interrogées ont embauché environ **250 personnes au cours de chacune des trois dernières années**. Une plus grande proportion de ces embauches s'est effectuée dans des postes liés à la vente et au service à la clientèle, suivis des postes de mécaniciennes et de mécaniciens de petits moteurs.

Tableau 54 Pour chacun de ces postes, combien de personnes avez-vous embauchées au cours des trois dernières années? (n = 176)

		EMBAUCHES PASSÉES (NOMBRE)		
		2008	2009	2010
Vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur, vente au détail et service à la clientèle	Nombre	107	104	113
	%	41,8	42,4	43,6
	Moyenne	0,71	0,66	0,69
Contremaître en mécanique	Nombre	12	15	14
	%	4,7	6,1	5,4
	Moyenne	0,07	0,09	0,09
Mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements	Nombre	51	51	58
	%	19,9	20,8	22,4
	Moyenne	0,32	0,31	0,35
Mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain [VTT], motoneiges)	Nombre	45	39	36
	%	17,6	15,9	13,9
	Moyenne	0,28	0,24	0,22
Apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes)	Nombre	33	32	30
	%	12,9	13,1	11,6
	Moyenne	0,2	0,19	0,18
Autres postes en rapport avec la mécanique	Nombre	8	4	8
	%	3,1	1,6	3,1
	Moyenne	0,53	0,27	0,53
Nombre total de personnes embauchées		256	245	259
		100	100	100

4.5.2 Prévisions d'embauche à moyen et long terme

Le tableau ci-dessous présente les prévisions d'embauche des entreprises interrogées, et ce, selon chacun des postes aux opérations. **Entre 85 et 252 embauches par année sont prévues pour les cinq prochaines années.**

Tableau 55 Pour chacun de ces postes, combien de personnes prévoyez-vous embaucher, en incluant les postes à combler pour du remplacement de personnel (départ à la retraite, roulement, licenciement, etc.) et les nouveaux postes à combler (expansion de l'entreprise, etc.)? (n = 176)

		PRÉVISION D'EMBAUCHE (NOMBRE)				
		2011	2012	2013	2014	2015
Vendeuse ou vendeur et conseiller-vendeuse ou conseiller-vendeur, vente au détail et service à la clientèle	Nombre	110	74	70	71	41
	%	43,7	46,0	53,4	61,7	48,2
	Moyenne	0,67	0,6	0,67	0,7	0,43
Contremaître en mécanique	Nombre	15	6	4	1	2
	%	6,0	3,7	3,1	0,9	2,4
	Moyenne	0,09	0,04	0,03	0,01	0,01
Mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements	Nombre	49	28	17	14	11
	%	19,4	17,4	13,0	12,2	12,9
	Moyenne	0,31	0,20	0,13	0,11	0,09
Mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain [VTT], motoneiges)	Nombre	34	26	19	11	12
	%	13,5	16,1	14,5	9,6	14,1
	Moyenne	0,2	0,17	0,13	0,08	0,09
Apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes)	Nombre	40	26	21	18	19
	%	15,9	16,1	16,0	15,7	22,4
	Moyenne	0,25	0,19	0,16	0,14	0,15
Autres postes en rapport avec la mécanique	Nombre	4	1	0	0	0
	%	1,6	0,6	0,0	0,0	0,0
	Moyenne	0,31	0,13	0	0	0
Nombre total de personnes à embaucher		252	161	131	115	85
		100	100	100	100	100

4.6 Problématiques et enjeux rencontrés en entreprise

4.6.1 Enjeux liés au développement du secteur

Difficultés de recrutement

Le poste de mécanicienne ou de mécanicien de petits moteurs et autres équipements semble être le plus difficile à recruter pour l'ensemble des entreprises interrogées.

De plus, le poste de mécanicienne ou de mécanicien de véhicules de loisirs est aussi un poste difficile à combler dans les entreprises qui effectuent les deux types de réparations de même que dans les entreprises de réparation de véhicules de loisirs. Enfin, le poste de vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur est aussi un poste difficile à combler dans les entreprises qui effectuent les deux types de réparations.

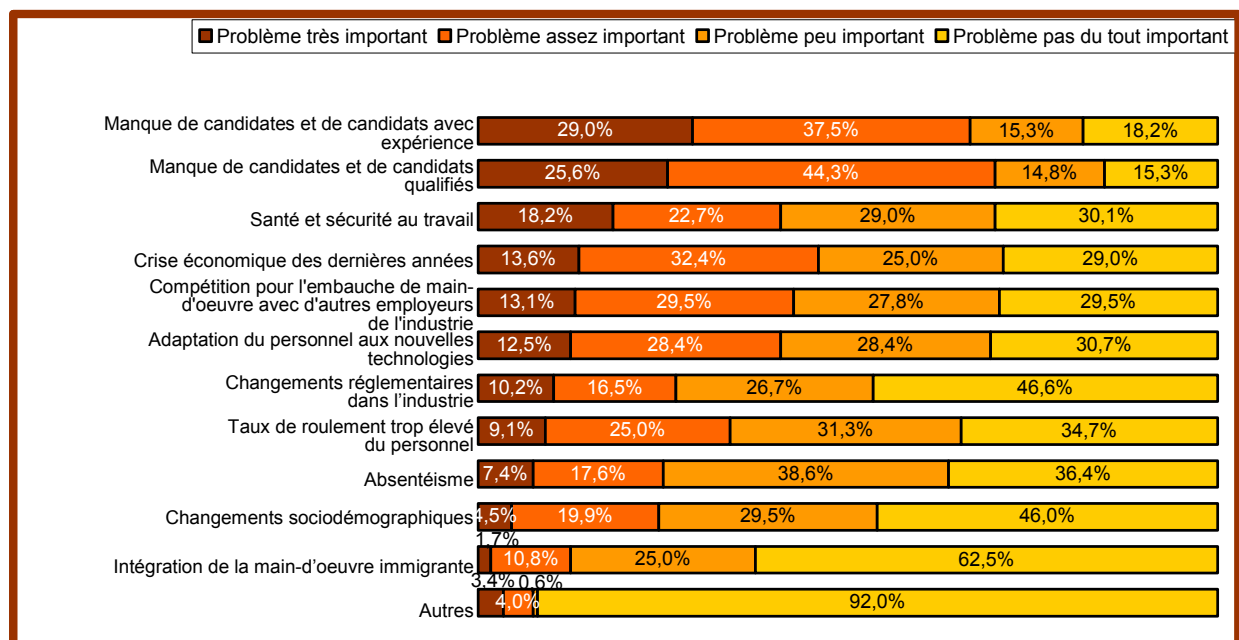
Tableau 56 Avez-vous de la difficulté à recruter pour chacun de ces postes? (n = 163)

		RÉPARATION DE PETITS MOTEURS ET RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 75)	RÉPARATION DE PETITS MOTEURS (N = 71)	RÉPARATION DE VÉHICULES DE LOISIRS (N = 17)
Vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur, vente au détail et service à la clientèle	oui	39	25	7
		52,0 %	35,2 %	41,2 %
	non	36	46	10
		48,0 %	64,8 %	58,8 %
Contremaître en mécanique	oui	24	20	3
		32,0 %	28,2 %	17,6 %
	non	51	51	14
		68,0 %	71,8 %	82,4 %
Mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements	oui	41	34	4
		54,7 %	47,9 %	23,5 %
	non	34	37	13
		45,3 %	52,1 %	76,5 %
Mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain [VTT], motoneiges)	oui	46	2	10
		61,3 %	2,8 %	58,8 %
	non	29	69	7
		38,7 %	97,2 %	41,2 %
Apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes)	oui	23	20	5
		30,7 %	28,2 %	29,4 %
	non	52	51	12
		69,3 %	71,8 %	70,6 %
Autres postes en rapport avec la mécanique	oui	4	6	4
		5,3 %	8,5 %	23,5 %
	non	71	65	13
		94,7 %	91,5 %	76,5 %

Principaux enjeux des entreprises interrogées

De façon générale, les entreprises vivent principalement des enjeux liés à un manque de candidates et de candidats avec expérience de même qu'à un manque de candidates et de candidats qualifiés. Le schéma présente l'importance perçue de divers enjeux par les entreprises.

Figure 10 Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants? (n = 176)



Les entreprises de la catégorie des autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139) sont davantage confrontées à des enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail que les autres entreprises interrogées. En contrepartie, cette même catégorie d'entreprises est significativement moins confrontée aux enjeux suivants :

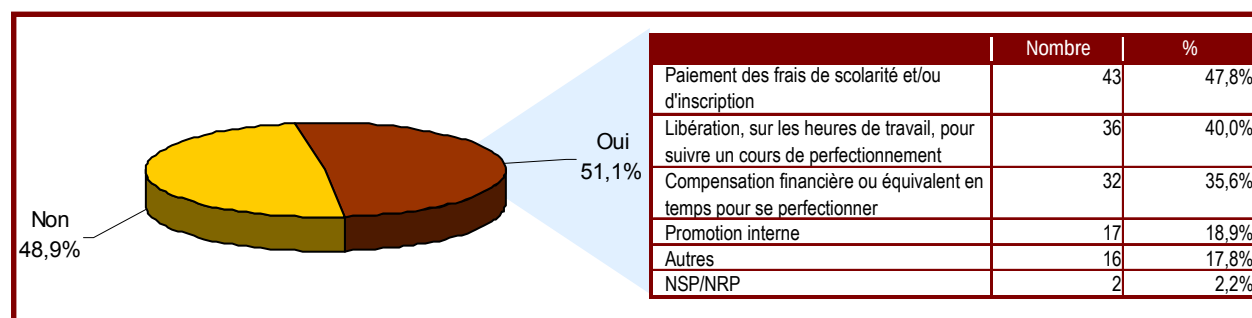
- manque de candidates et de candidats avec expérience;
- manque de candidates et de candidats qualifiés;
- compétition pour l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie;
- changements réglementaires dans l'industrie.

Parmi les trois segments à l'étude, on note que les entreprises qui effectuent les deux types de réparations sont davantage confrontées aux enjeux liés à la crise économique des dernières années ainsi qu'aux changements réglementaires dans l'industrie.

4.6.2 Enjeux liés au développement de la main-d'œuvre

Un peu plus de la moitié des entreprises (51,1 %) mentionnent offrir des incitatifs à leur personnel pour l'encourager à se perfectionner. Dans ces entreprises, l'incitatif offert en plus forte proportion est le paiement des frais de scolarité et/ou d'inscription à la formation.

Figure 11 Offrez-vous des incitatifs à votre personnel pour l'encourager à se perfectionner? Si oui, de quel type?



4.7 Description des fonctions de travail, incluant la description des compétences nécessaires à l'exercice de chaque fonction de travail et l'analyse comparative

Le tableau suivant présente la synthèse de l'analyse qualitative des résultats de deux questionnaires portant sur la description et la caractérisation des deux fonctions de travail à l'étude, c'est-à-dire les mécaniciennes et les mécaniciens de véhicules de loisirs et les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs.

De cette façon, il est possible de comparer les similitudes et les différences entre les deux fonctions de travail.

Tableau 57 Description et analyse comparatives des fonctions de travail

MÉCANICIENNES ET MÉCANICIENS DE MOTOCYCLETTES (VÉHICULES DE LOISIRS) (N = 75)	MÉCANICIENNES ET MÉCANICIENS DE PETITS MOTEURS ET AUTRES ÉQUIPEMENTS (N = 79)
La vue d'ensemble de l'exercice de la fonction de travail ➤ La mécanicienne ou le mécanicien de motocyclettes est principalement responsable de diagnostiquer les problèmes sur les divers véhicules de loisirs de la clientèle. Il doit être capable d'effectuer les réparations et l'entretien régulier de véhicules récréatifs et de petits moteurs, et ce, principalement au sein de son entreprise. ➤ La plupart du temps, cette personne travaille sous la supervision d'une surintendante ou d'un surintendant, d'une ou un chef d'équipe, d'une gérante ou d'un gérant, d'une chef mécanicienne ou d'un chef mécanicien, de la direction de l'entreprise, et/ou en collaboration avec ces personnes.	La vue d'ensemble de l'exercice de la fonction de travail ➤ La mécanicienne ou le mécanicien de petits moteurs est principalement responsable de diagnostiquer les problèmes sur les appareils ou outils de la clientèle, estime les réparations à effectuer et commande les pièces nécessaires au besoin, effectue les réparations et/ou l'assemblage des petits moteurs, et ce, principalement au sein de son entreprise. ➤ La plupart du temps, cette personne travaille sous la supervision d'une surintendante ou d'un surintendant, d'une ou un chef d'équipe, d'une gérante ou d'un gérant, d'une chef mécanicienne ou d'un chef mécanicien, d'une professionnelle ou d'un professionnel de golf, de la direction de l'entreprise, et/ou en collaboration avec ces personnes, directeur ou propriétaire de l'entreprise.
Les compétences nécessaires ➤ Les principales compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de mécanicienne ou mécanicien de motocyclettes sont d'avoir une bonne compréhension de la mécanique de base et d'être en mesure d'effectuer des diagnostics, tout en étant compétent dans les spécialisations suivantes : systèmes électriques, électronique, carburateur, informatique, lecture de plans. ➤ D'autres atouts sont utiles, tels être débrouillard, autonome, organisé, méthodique, ponctuel, minutieux, habile manuellement, propre, rapide, comprendre et parler un peu l'anglais, avoir l'esprit d'analyse et un bon jugement, avoir de l'entregent et être à l'aise avec la clientèle, avoir une bonne capacité de concentration, bien maîtriser la langue française, avoir une bonne tolérance à la chaleur, une bonne forme physique, être capable de travailler dans un environnement bruyant, dans des endroits parfois très restreints, de travailler en équipe. ➤ Les personnes ayant suivi les formations en mécanique de véhicules de loisirs et/ou de motocyclettes sont recherchées; elles doivent aussi posséder quelques années d'expérience. ➤ Certains employeurs demandent un permis de conduire classe 5.	Les compétences nécessaires ➤ Les principales compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs sont d'avoir une bonne compréhension de la mécanique de base et des différents types de moteurs (gaz, diesel et électrique, deux et quatre-temps, in-bord, hors-bord), tout en étant compétent dans les spécialisations suivantes : électronique, hydraulique, pneumatique, électricité, usinage, soudure, lecture de plans. ➤ D'autres atouts sont utiles, tels être débrouillard, autonome, minutieux, habile, propre, responsable, bilingue, avoir le sens de l'observation, être capable de travailler dans un environnement bruyant, de travailler en équipe. ➤ Les personnes ayant suivi la formation en mécanique de petits moteurs sont principalement recherchées; elles doivent aussi posséder quelques années d'expérience.
Contexte et environnement physique de travail ➤ La mécanicienne ou le mécanicien de motocyclettes (véhicules de loisirs) travaille généralement dans un garage ou un atelier de réparation dans un commerce de détail, un centre de location, une marina ou un club de golf. ➤ Cette personne peut cependant être appelée à se déplacer à l'extérieur de son entreprise pour effectuer des réparations chez la clientèle, pour	Contexte et environnement physique de travail ➤ La mécanicienne ou le mécanicien de petits moteurs travaille généralement dans un garage ou un atelier de réparation, dans un entrepôt, un club de golf, un salon de quille, une marina. ➤ Cette personne peut parfois être appelée à se déplacer à l'extérieur de son entreprise pour effectuer des réparations dans les locaux d'une entreprise cliente ou dans des résidences privées, sur des

MÉCANIENNES ET MÉCANIENS DE MOTOCYCLETTES (VÉHICULES DE LOISIRS) (N = 75)	MÉCANIENNES ET MÉCANIENS DE PETITS MOTEURS ET AUTRES ÉQUIPEMENTS (N = 79)
effectuer un essai routier (p. ex. : sur des sentiers de motoneige, lieux de courses, etc.) ou sur l'eau (p. ex. : dans une marina, etc.), pour une livraison d'un véhicule de loisirs, ou pour effectuer un remorquage.	sentiers de motoneige, sur des terrains de golf, sur des chantiers de construction, dans des mines.
Les objets de travail ➤ La personne qui exerce la fonction de travail de mécanicienne ou mécanicien de motocyclettes (véhicules de loisirs) répare et entretient des véhicules récréatifs et des petits moteurs. C'est donc dire que cette personne travaille à la réparation et à l'entretien de divers types de moteurs (à essence, au propane et diesel, à deux et à quatre temps, hors-bord, etc.), à la résolution de divers types de problèmes (mécanique, électrique, hydraulique, informatique, etc.), à de l'assemblage de pièces.	Les objets de travail ➤ La personne qui exerce la fonction de travail de mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs répare et entretient des petits moteurs. Ainsi, cette personne travaille à la réparation et à l'entretien régulier et à la maintenance des équipements et produits de la clientèle, à la résolution de divers types de problèmes (mécanique, électrique, hydraulique, informatique, etc.), à de l'assemblage de pièces et de petits moteurs.
Les ressources utilisées ➤ Les principales ressources utilisées par la mécanicienne ou le mécanicien de motocyclettes sont des outils de mécanique (tournevis, pince, clé, douille, etc.), des outils électriques (multimètre, ponceuse, meuleuse, chalumeau, etc.), des outils pneumatiques (compresseur d'air, soudeuse, etc.), des outils hydrauliques, des outils électroniques, des ordinateurs, des logiciels (de diagnostic, de vente, d'inventaire, etc.), le réseau Internet, des tables de travail, des chariots élévateurs, des catalogues papier et des manuels d'instructions pour les différents outils et pièces.	Les ressources utilisées ➤ Les principales ressources utilisées par la mécanicienne ou le mécanicien de petits moteurs sont des outils de mécanique (tournevis, pince, clé, douille, etc.), des outils électriques (multimètre, ponceuse, meuleuse, chalumeau, etc.), des outils pneumatiques (compresseur d'air, soudeuse, etc.), des outils hydrauliques, des outils électroniques, des ordinateurs, des logiciels (de diagnostic, de vente, d'inventaire, etc.), le réseau Internet, des caméras numériques, des tables de travail, des chariots élévateurs, des catalogues papier et des manuels d'instructions pour les différents outils et pièces.
Les responsabilités et les tâches Les tâches rattachées à la fonction de travail de mécanicienne ou mécanicien de motocyclettes (véhicules de loisirs) sont regroupées sous les cinq champs de responsabilité suivants : Accueil de la clientèle ➤ Comprendre les demandes des clientes et clients. Compréhension et préparation des réparations à effectuer ➤ Vérifier et essayer les moteurs ou les véhicules afin de localiser et de diagnostiquer les problèmes. ➤ Créer les bons de travail. ➤ Estimer le coût des réparations. ➤ Effectuer les recherches de pièces par téléphone, à l'aide d'Internet ou dans les livres spécialisés. Participation aux réparations et/ou exécution des réparations ➤ Superviser les travaux de réparation. ➤ Effectuer des réparations et de l'entretien régulier ou de maintenance sur des véhicules récréatifs et des petits moteurs ou d'autres engins, comme : moteurs de véhicules récréatifs, produits mécaniques, systèmes électriques, montage, freins, moteurs deux et quatre-temps, moteurs hors-bord, outils à compression, etc. ➤ Préparer des véhicules neufs pour la vente ou la	Les responsabilités et les tâches ➤ Les tâches rattachées à la fonction de travail de mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs sont regroupées sous les trois champs de responsabilité suivants : Accueil de la clientèle ➤ Discuter avec les clientes et clients afin de comprendre et de trouver les problèmes. ➤ Rencontrer les clientes et clients sur place (garage, atelier, etc.) ou dans leur entreprise. Compréhension et préparation des réparations à effectuer ➤ Diagnostiquer les problèmes, trouver les pièces usées et à changer. ➤ Analyser les plans des appareils afin de trouver et de résoudre les problèmes. ➤ Élaborer les soumissions et les estimations selon les pièces à changer et les réparations à effectuer. ➤ Effectuer les recherches de pièces et les commander au besoin. Participation aux réparations et/ou exécution des réparations ➤ Superviser le personnel. ➤ Inspecter et réparer les moteurs, les pièces et l'électronique. ➤ Démonter, réparer et assembler divers moteurs et

MÉCANICIENNES ET MÉCANICIENS DE MOTOCYCLETTES (VÉHICULES DE LOISIRS) (N = 75)	MÉCANICIENNES ET MÉCANICIENS DE PETITS MOTEURS ET AUTRES ÉQUIPEMENTS (N = 79)
livraison à la cliente ou au client. ➤ Effectuer l'installation de produits électroniques et électriques. ➤ Préparer, assembler et mettre en état de fonctionnement la mécanique des moteurs. ➤ Effectuer des tâches de nettoyage et de réusinage de véhicules usagés. ➤ Effectuer des tâches d'entretien de l'environnement de travail. ➤ Effectuer les tâches demandées par la supérieure ou le supérieur et l'aviser de tout problème diagnostiqué et non mentionné par la cliente ou le client. Contrôle des réparations effectuées ➤ Essayer les véhicules afin de vérifier s'ils fonctionnent bien à la suite des réparations effectuées. Remise du véhicule de loisirs à la cliente ou au client ➤ Livrer ou remettre le véhicule ou l'équipement à la cliente ou au client. ➤ Expliquer à la cliente ou au client l'entretien et les réparations effectués sur son véhicule ou l'équipement. ➤ Effectuer un suivi auprès de la clientèle.	pièces, tels que des génératrices, moteurs à essence, transmissions, etc. ➤ Effectuer des réparations d'entretien. ➤ Effectuer les réparations et l'entretien régulier ou de maintenance des équipements et produits de la clientèle, tels que des moteurs hydrauliques, de l'équipement à souder, des instruments d'aéronefs, des pompes, des équipements en location et voitures de golf, afin de s'assurer de leur bon fonctionnement (p. ex. : changement d'huile, aiguisage, ajustement de la hauteur des lames, graissage, chargement de la batterie). ➤ Effectuer diverses tâches en rapport avec la mécanique, telles qu'usiner, peindre et nettoyer des moteurs, effectuer des tâches d'opérateur, du bobinage, etc. ➤ Démonter l'équipement industriel afin d'effectuer le diagnostic de bris. ➤ Installer les accessoires, nettoyer et préparer les bateaux neufs pour la vente et la livraison.
L'évolution des tâches ➤ Certaines tâches de la mécanicienne ou du mécanicien de motocyclettes sont en disparition, telles que l'exécution de tâches liées à la gestion des véhicules en vente en entreprise (nettoyage, déplacement des véhicules dans la cour, etc.). ➤ En contrepartie, certaines tâches sont en émergence, telles que les diagnostics électroniques ou informatiques, les réparations de systèmes électroniques, de systèmes à injection, l'utilisation des nouvelles technologies (système informatique, Internet, etc.).	L'évolution des tâches ➤ Certaines tâches de la mécanicienne ou du mécanicien de petits moteurs sont en disparition, telles que la réparation de certains équipements qui sont trop chers à réparer comparativement à leur valeur réelle. ➤ En contrepartie, certaines tâches sont en émergence, telles que la réparation de systèmes électroniques, de systèmes à injection, l'utilisation des nouvelles technologies (système informatique, Internet, etc.).
Le cheminement de carrière ➤ Le cheminement de carrière débute habituellement par un poste d'apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien de motocyclettes ou de mécanicienne ou mécanicien de motocyclettes, et peut progresser jusqu'à un poste de contremaître, de chef d'atelier ou de mécanicienne ou mécanicien en chef. Certains progressent aussi vers un poste en rapport avec la vente.	Le cheminement de carrière ➤ Le cheminement de carrière passe normalement par un poste d'apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien ou un poste de mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs, et peut progresser vers un poste de contremaître, de mécanicienne ou mécanicien en chef, de chef d'équipe, de gérante ou gérant de service, ou un poste en rapport avec la vente. ➤ Plusieurs vont conserver le titre et le poste de mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs pendant toute leur carrière, mais vont accéder à des augmentations de salaire avec l'accumulation des années d'expérience. Le fait de suivre les formations des fournisseurs ou fabricants peut aussi permettre à la personne d'obtenir des augmentations salariales.

MÉCANIENNES ET MÉCANIENS DE MOTOCYCLETTES (VÉHICULES DE LOISIRS) (N = 75)	MÉCANIENNES ET MÉCANIENS DE PETITS MOTEURS ET AUTRES ÉQUIPEMENTS (N = 79)
Les principaux changements technologiques, économiques et organisationnels depuis les cinq dernières années ➤ Les principaux changements technologiques, économiques et organisationnels depuis les cinq dernières années sont les mêmes pour les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs. ➤ On rapporte une utilisation de plus en plus grande de systèmes électroniques, de systèmes à injection, de nouveaux outils de bobinage, d'ordinateurs et de logiciels informatiques, et une plus grande sensibilisation à l'environnement (moteurs verts, voitures hybrides, électriques, normes sur la pollution, etc.). ➤ Sur le plan économique, la période de récession vécue en 2008-2009 et l'augmentation des coûts de l'essence ont eu une incidence dans le secteur de la mécanique de véhicules légers. De plus, le coût de production a augmenté (tarifs à l'heure), mais le prix des appareils et outils est en diminution, ce qui ne favorise pas leur réparation et l'emploi dans le secteur. ➤ Les besoins en matière de formation continue des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs sont toujours présents, et ce, afin de s'adapter aux nouvelles technologies.	
Les principaux changements technologiques, économiques et organisationnels à venir et leurs répercussions sur les fonctions de travail ➤ Les principaux changements technologiques, économiques et organisationnels à venir et leurs répercussions sur les fonctions de travail des mécaniciennes et des mécaniciens de motocyclettes et de petits moteurs sont les mêmes. ➤ En effet, une demande de formation continue est à prévoir, puisque ces personnes devront s'adapter aux nouvelles technologies à venir. ➤ De ce fait, l'apprentissage de notions d'électronique et d'informatique au cours de la formation initiale et continue sera nécessaire.	

Cette section présente le diagnostic posé sur les deux fonctions de travail du secteur de la mécanique de véhicules légers et l'offre de formation. Il s'appuie sur les **grands constats** issus du portrait du secteur, incluant l'analyse de l'offre de formation, et fait ressortir les **forces et faiblesses** des programmes d'études offerts au regard des besoins, les **opportunités de développement** de la main-d'œuvre, les **menaces et contraintes** présentes dans l'environnement et qui peuvent nuire au développement des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur de la mécanique de véhicules légers de même que les **principaux enjeux liés aux entreprises et à la formation de la main-d'œuvre**.

5.1 Grands constats ressortant du portrait du secteur et de l'analyse des deux fonctions de travail

- ☐ Le secteur est fortement caractérisé par les petites entreprises (les deux tiers ont moins de 10 employés et employées).
- ☐ Les entreprises qui font de la réparation de petits moteurs et/ou de véhicules de loisirs sont davantage situées dans les régions éloignées des centres urbains, régions où l'on constate globalement une augmentation du nombre d'inscriptions au programme de formation de mécanique de véhicules légers.
- ☐ La main-d'œuvre de ce secteur (à l'exception des postes liés à la vente et au service à la clientèle) est en très grande majorité masculine.
- ☐ Les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé sont fortement concentrés au sein d'entreprises catégorisées comme marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412) ainsi que grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171). En fait, 89,3 % des emplois se trouvent dans ces deux secteurs d'activité.
- ☐ Les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements sont présents pour leur part dans plusieurs secteurs d'activité, dont la réparation et l'entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114), les marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412) ainsi que les autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139).
- ☐ Les mécaniciennes et les mécaniciens de motocyclettes et le personnel assimilé semblent les plus polyvalents, car ils travaillent sur d'autres types de machinerie.
- ☐ Le salaire horaire des mécaniciennes et des mécaniciens du secteur varie selon les régions, le plus faible étant à Montréal.
- ☐ Les mécaniciennes et les mécaniciens du secteur travaillent principalement dans des entreprises du commerce de détail ainsi que dans les autres services (sauf les administrations publiques).
- ☐ Le travail autonome est plus répandu chez les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (23,6 %) que dans toute autre profession du secteur.

- En analysant les deux programmes de formation initiale en rapport avec le secteur, on remarque que les différents modules prévus dans le DEP en mécanique de véhicules légers ainsi que l'ASP en mécanique de motocyclettes correspondent aux principales tâches de la main-d'œuvre.

En fait, les modules transmettent aux élèves les bases nécessaires pour : diagnostiquer, réparer, entretenir, vérifier, installer ou assembler des pièces (ou d'autres composantes telles que des moteurs) sur des véhicules légers. De plus, la formation initiale leur permet de maîtriser les différents aspects essentiels au travail en atelier (p. ex. : manipuler des outils, prendre des mesures, usiner des pièces) ainsi que les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail.

Néanmoins, les programmes de formation initiale en rapport avec le secteur ne permettent pas aux élèves d'acquérir certaines compétences qui ne sont pas liées directement à la mécanique, telles que les relations avec la clientèle, les tâches administratives (p. ex. : élaborer les soumissions et les estimations du coût de remplacement de pièces, effectuer les recherches de pièces et les commander, effectuer la gestion des équipements et pièces et d'autres tâches administratives).

On note aussi un besoin d'approfondir l'offre de formation en termes de connaissances et d'expériences liées aux nouvelles technologies, dont l'électronique et l'informatique. Ce besoin est d'ailleurs appuyé par les commentaires des intervenants interrogés au cours de l'étude, ces derniers nous ayant mentionné que les principales innovations technologiques auxquelles sont confrontés les mécaniciens et les mécaniciens concernent d'une part les nouvelles technologies (p. ex. : systèmes antiblocage ABS, nouveaux moteurs à injection, coussins gonflables, direction assistée, injection et allumage électronique, système de traction asservie et véhicules électriques) et, d'autre part, l'utilisation de nouveaux matériaux de construction (p. ex. : résine, plastique, métaux légers, nouveaux alliages, fibres de carbone, céramique et matériaux composites).

De plus, certaines compétences en rapport avec la gestion des ressources humaines (p. ex. : supervision du personnel, relations de travail) ne sont pas abordées par les programmes de formation initiale.

Enfin, les élèves des programmes de formation initiale en rapport avec le secteur n'ont qu'un seul module de formation permettant de mettre en pratique les connaissances acquises dans un stage en entreprise et ainsi d'acquérir une expérience professionnelle. Or, cela semble insuffisant aux yeux des entreprises consultées. Ces dernières ont souligné au cours de l'enquête la nécessité que les candidates et candidats aient plus d'expérience lors de leur entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, un grand nombre d'entre elles se sont montrées ouvertes à accueillir des élèves stagiaires dans le but d'accroître l'expérience professionnelle des candidates et candidats.

5.2 Forces et faiblesses des programmes d'études offerts au regard des besoins

- Le nombre d'inscriptions et de personnes diplômées dans les programmes de formation initiale en mécanique dans le secteur est en diminution. Par contre, les programmes de formation (surtout le DEP) sont offerts dans plusieurs institutions et couvrent ainsi une grande partie des régions au Québec.
- L'ASP en mécanique de motocyclettes compte peu d'inscriptions (toutes à temps partiel en 2010-2011) et de personnes diplômées, notamment parce qu'il n'est offert que dans une seule institution d'enseignement au Québec.
- La proportion de personnes diplômées travaillant à temps plein est en diminution, ce qui nuit au caractère attractif du secteur.
- Globalement, lorsque les employeurs connaissent les programmes de formation initiale, ils sont satisfaits de ceux-ci. Cependant, plusieurs ne sont pas en mesure de se prononcer à leur sujet.

- ❑ Même si elles sont prêtes à embaucher des personnes nouvellement diplômées, beaucoup d'entreprises font état du manque de candidates et de candidats expérimentés et qualifiés.
- ❑ Les entreprises souhaitent que les programmes de formation initiale liés à la mécanique dans le secteur forment des candidates et candidats plus expérimentés qu'à l'heure actuelle. Elles souhaitent également que la formation offerte soit davantage adaptée aux nouvelles technologies, aux nouveaux produits et à l'électronique.

5.3 Opportunités de développement de la main-d'œuvre

- ❑ Les entreprises continuent à avoir besoin de mécaniciennes et de mécaniciens, surtout dans les régions éloignées des centres urbains.
- ❑ Les entreprises se disent prêtes à embaucher des personnes nouvellement diplômées, mais le nombre de ces dernières diminue.
- ❑ Les employeurs proposent d'augmenter les stages en entreprise et les occasions de prendre de l'expérience « sur le terrain » en cours de formation initiale, ce qui suppose qu'ils sont intéressés à accueillir des élèves stagiaires dans leur entreprise.
- ❑ Plus de la moitié des entreprises interrogées offrent de la formation en début et en cours d'emploi (formation continue), ce qui est attrayant pour la main-d'œuvre du secteur, mais qui indique aussi que tout n'est pas couvert par un programme de formation initiale.
- ❑ Un peu plus de la moitié (51,1 %) des entreprises mentionnent offrir des incitatifs à leur personnel pour l'encourager à se perfectionner. L'incitatif offert le plus fréquemment (47,8 %) est le paiement des frais de scolarité et/ou d'inscription.

5.4 Menaces et contraintes présentes dans l'environnement

- ❑ Le secteur de la mécanique de véhicules légers est influencé par les fluctuations économiques (p. ex. : crise financière, hausse du prix de l'essence), même si on a noté une certaine croissance des dépenses des ménages en véhicules de loisirs et services connexes jusqu'en 2008.
- ❑ Les diverses réglementations limitent le développement du secteur, plus particulièrement parce qu'elles font en sorte que les formations sont de plus en plus pointues et onéreuses.
- ❑ Les perspectives (2010-2014) d'emploi d'Emploi-Québec semblent restreintes dans ce secteur.
- ❑ Le salaire hebdomadaire brut moyen du secteur de la mécanique de véhicules légers est moins élevé que celui que l'on recense pour l'ensemble du secteur de formation d'entretien d'équipement motorisé, dont plus particulièrement celui des secteurs de la mécanique de véhicules lourds routiers, d'engins de chantier, agricole et automobile, où des mécaniciennes et des mécaniciens de véhicules légers vont aussi travailler.
- ❑ Compte tenu du nombre généralement à la baisse de personnes diplômées en Mécanique de véhicules légers, ce secteur pourrait souffrir à terme d'un problème d'image et d'attractivité.

5.5 Principaux enjeux liés aux entreprises et à la formation de la main-d'œuvre

- ❑ Les principaux enjeux perçus par les employeurs relativement à la main-d'œuvre dans le secteur sont le manque de candidates et de candidats avec expérience, le manque de candidates et de candidats qualifiés ainsi que le vieillissement de la main-d'œuvre.
- ❑ La main-d'œuvre de ce secteur se doit de suivre constamment de nouvelles formations pour actualiser ses connaissances en ce qui a trait aux nouvelles technologies employées, ce qui représente des coûts additionnels pour les entreprises.
- ❑ Les entreprises mentionnent que les personnes nouvellement diplômées doivent détenir une excellente base en électricité et en électronique, puisque de plus en plus de composantes des véhicules légers utilisent des nouvelles technologies.
- ❑ Le sondage a permis de faire ressortir que les besoins de main-d'œuvre des entreprises interrogées en mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs, ainsi que de mécaniciennes et de mécaniciens de véhicules de loisirs seulement pour une année (2011), sont de 123 personnes (postes de mécanicienne et mécanicien, apprentie mécanicienne et apprenti mécanicien inclus).

Ainsi, si la tendance se maintient, la demande en mécaniciennes et mécaniciens de petits moteurs, ainsi que de véhicules de loisirs, sera semblable à la demande passée au cours des trois dernières années et donc stable, telle que le présente le tableau ci-après.

Tableau 58 Sommaire des embauches passées et des prévisions d'embauches (n=176)

		EMBAUCHES PASSÉES (NOMBRE)			PRÉVISION D'EMBAUCHE (NOMBRE)
		2008	2009	2010	2011
Vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur, vente au détail et service à la clientèle	Nombre	107	104	113	110
	%	41,8	42,4	43,6	43,7
	Moyenne	0,71	0,66	0,69	0,67
Contremaître en mécanique	Nombre	12	15	14	15
	%	4,7	6,1	5,4	6,0
	Moyenne	0,07	0,09	0,09	0,09
Mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements	Nombre	51	51	58	49
	%	19,9	20,8	22,4	19,4
	Moyenne	0,32	0,31	0,35	0,31
Mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain [VTT], motoneiges)	Nombre	45	39	36	34
	%	17,6	15,9	13,9	13,5
	Moyenne	0,28	0,24	0,22	0,2
Apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes)	Nombre	33	32	30	40
	%	12,9	13,1	11,6	15,9
	Moyenne	0,2	0,19	0,18	0,25

		EMBAUCHES PASSÉES (NOMBRE)			PRÉVISION D'EMBAUCHE (NOMBRE)
		2008	2009	2010	2011
Autres postes en rapport avec la mécanique	Nombre	8	4	8	4
	%	3,1	1,6	3,1	1,6
	Moyenne	0,53	0,27	0,53	0,31
Nombre total de personnes embauchées		256	245	259	252
		100	100	100	100

Or, à l'heure actuelle, seulement une centaine de diplômés (2010) obtiennent chaque année un DEP en mécanique de véhicules légers et de ce nombre, il n'y a que quelques personnes qui poursuivent leur formation par une ASP en mécanique de motocyclettes, ce qui semble insuffisant pour combler les besoins de main-d'œuvre dans ce secteur.

Un enjeu important sera de voir dans quelle mesure les programmes existants pourront être plus attrayants pour les jeunes afin d'augmenter le nombre d'inscriptions aux divers programmes.

Le fait de revoir les programmes pour y intégrer davantage de polyvalence et de notions d'hydraulique, d'électricité, d'électronique et d'informatique actuellement peu présentes, pourrait sans doute y contribuer.

Annexe 1 : Grands constats issus des entrevues en profondeur

Entrevues en profondeur avec des entreprises du secteur des véhicules légers

Cette partie expose les propos tenus par des employeurs du secteur des véhicules légers au Québec. Les entrevues téléphoniques (8) se sont échelonnées entre le 7 et le 28 janvier 2011. Parmi ces entreprises, quatre ont été interrogées pour la partie consacrée aux petits moteurs, alors que les autres ont été consultées pour la partie véhicules de loisirs. Les entreprises ont été sélectionnées à l'aide d'une liste préétablie par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport à laquelle des entreprises ont été ajoutées par **Zins Beauchesne et associés** pour obtenir le nombre d'entrevues requis.

Les faits saillants de ces consultations sont que :

- les activités principales des entreprises consultées sont surtout liées à la vente et à la réparation de véhicules légers de nature diverse (p. ex. : tondeuses à gazon, motoneiges, motocyclettes). La location est une activité moins répandue (4/8) et concerne davantage les entreprises de véhicules de loisirs;
- les mécaniciennes et les mécaniciens de véhicules de loisirs dans les entreprises consultées sont plus nombreux que les autres travailleuses et travailleurs dits « opérationnels » (p. ex. : contremaître, technicienne ou technicien au diagnostic);
- le temps plein est le statut le plus répandu chez le personnel, voire nécessaire pour la rétention de la main-d'œuvre;
- les besoins en main-d'œuvre dans les entreprises du secteur des véhicules légers se manifesteront dans un horizon de trois à cinq ans, soit entre 2014 et 2016;
- la satisfaction des entreprises à l'égard de la formation est modérée, puisque la plupart ont indiqué être « peu » ou « assez » satisfaites de ces éléments :
 - le niveau d'expérience des nouveaux candidats et candidates,
 - les programmes de formation initiale, soit le diplôme d'études professionnelles (DEP) en mécanique de véhicules légers et l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en mécanique de motocyclettes,
 - les programmes de formation continue;
- les principaux enjeux perçus relativement à la main-d'œuvre dans le secteur sont le vieillissement de la main-d'œuvre, le manque de candidates et de candidats qualifiés ainsi que le manque de candidates et de candidats avec expérience;
- trois grandes tendances sont observées concernant la main-d'œuvre, soit une nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs qui entre dans le secteur avec des attentes et des besoins différents, le travail d'équipe et l'apparition de nouveaux phénomènes tels que les nouvelles technologies et l'amélioration des conditions de travail (en réponse à la pénurie de main d'œuvre et la compétition entre employeurs).

Les entreprises consultées ont mentionné que leurs activités se limitent principalement à la vente et à la réparation de véhicules légers de nature diverse. La location est une activité qui concerne uniquement les entreprises offrant des produits récréatifs tels que les motocyclettes ou les motoneiges. Les principaux produits vendus et réparés sont :

- les motoneiges (x 4);
- les motocyclettes (x 4);
- les produits de jardin (p. ex. : tracteurs ou tondeuses à gazon) (x 4);
- les VTT (x 3);
- l'outillage motorisé (x 3);
- les produits forestiers (p. ex. : scies à chaîne) (x 3).

En ordre d'importance, les principaux secteurs d'activité des entreprises consultées sont¹ :

- 4412 (Marchands d'autres véhicules automobiles) (x 4);
- 8114 (Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers) (x 4);
- 5323 (Centres de location d'articles divers) (x 3);
- 4171 (Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage) (x 2).

Professions et caractéristiques de la main-d'œuvre

Les différentes professions exercées par le personnel des entreprises consultées se répartissent de la façon suivante (classement en ordre décroissant des professions les plus fréquentes dans les entreprises) :

Postes administratifs :

- propriétaire-exploitante ou propriétaire-exploitant, chef d'entreprise (x 8);
- soutien administratif (p. ex. : secrétaire, commis comptable) (x 6);
- autres gestionnaires et cadres (p. ex. : vice-présidence au marketing, vice-présidence aux finances, développement des affaires, poste de direction, poste de gérance) (x 4);
- gérante ou gérant de service (x 3).

Postes aux opérations :

- mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain, motoneiges) (x 8);
- vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur en vente au détail, au service à la clientèle (x 5);
- dans une moindre importance :
 - contremaître en mécanique;
 - apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes);
 - mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord);
 - technicienne ou technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies).

¹ Prendre note que les entreprises consultées pouvaient choisir plus d'un code SCIAN pour décrire leurs activités.

Selon les entreprises consultées, les principales fonctions de travail **de la mécanicienne ou du mécanicien de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés) et de la mécanicienne ou du mécanicien de véhicules de loisirs (motocyclettes, véhicules tout-terrain et motoneiges)**, sont :

- la mécanique de base (réparation de pièces, entretien du véhicule, etc.) (x 8);
- la maintenance du système de carburation des véhicules légers (p. ex. : injection électronique) (x 6);
- le diagnostic électrique du véhicule (x 4).

De plus, la **mécanicienne ou le mécanicien de véhicules de loisirs (motocyclettes, véhicules tout-terrain et motoneiges)** assume certaines fonctions supplémentaires que la mécanicienne ou le mécanicien de petits moteurs et autres équipements n'exerce pas :

- la mécanique de performance (p. ex. : modifications dans le but d'accroître la performance du véhicule [*tuning*]);
- les opérations concernant la suspension des véhicules;
- la lecture de plans électriques;
- l'actualisation continue des connaissances en électricité et en électronique.

Les principales fonctions de travail de **la technicienne ou du technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)** sont identiques aux fonctions propres à la mécanicienne ou au mécanicien de véhicules de loisirs, à l'exception de la fonction suivante :

- l'utilisation des mathématiques et de principes de physique dans les interventions (p. ex. : vérifier les composantes selon la loi d'Ohm).

Lorsqu'on demande aux personnes consultées de nommer les principales innovations technologiques auxquelles sont confrontés les mécaniciennes et les mécaniciens (toutes catégories confondues), ces dernières répondent :

- l'incorporation de composantes électroniques dans des pièces qui n'en contenaient pas auparavant (p. ex. : dans les moteurs, les suspensions);
- les nouveaux outils spécialisés pour effectuer l'entretien de pièces comportant des composantes électroniques;
- les systèmes antipollution, considérés comme très complexes à réparer et à installer;
- les technologies spéciales élaborées par les fabricants et qui requièrent des formations ciblées de la main-d'œuvre;
- le passage du moteur à carburateur au moteur à injection.

Les mécaniciennes et les mécaniciens des entreprises consultées se spécialisent principalement dans :

- les motocyclettes (x 15);
- les petits moteurs (x 14);
- les motoneiges (x 13);
- les véhicules tout-terrain (x 13).

Dans une moindre mesure, les mécaniciennes et les mécaniciens des entreprises consultées se spécialisent dans :

- les motomarines (x 7);
- les véhicules de loisirs côte à côte (x 6);
- les véhicules de loisirs Spyder (x 4);
- le diagnostic électronique (x 4);
- les moteurs hors-bord (x 3).

Les fonctions et conditions de travail de la main-d'œuvre

À la suite des entrevues effectuées, nous pouvons dresser un premier portrait des fonctions du personnel au sein des huit entreprises consultées. Dans l'ordre d'importance en matière de nombre, parmi le personnel administratif, **les principaux emplois se situent dans les catégories** suivantes :

- soutien administratif (p. ex. : secrétaire, commis comptable) (10 postes occupés);
- propriétaire-exploitante ou propriétaire-exploitant, chef d'entreprise (8 postes occupés);
- autres gestionnaires et cadres (p. ex. : vice-présidence au marketing, vice-présidence aux finances, développement des affaires, poste de direction, poste de gérance) (4 postes occupés).

Toujours en ordre d'importance en matière de nombre, en ce qui concerne le personnel opérationnel, les principaux emplois se situent dans les catégories suivantes :

- mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain, motoneiges) (51 postes occupés);
- vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur dans la vente au détail, le service à la clientèle (18 postes occupés);
- mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord) (14 postes occupés);
- commis aux pièces (7 postes occupés);
- technicienne ou technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies) (4 postes occupés);
- conseillère ou conseiller technique;
- apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien.

Il est important de mentionner que, dans les entreprises consultées, le statut d'emploi à temps plein est le plus répandu, voire un élément incontournable pour les employées et employés réguliers, et ce, même s'ils ne sont pas permanents. Un employeur mentionne même qu'il ne peut pas se « [...] permettre d'avoir des employées ou employés à temps partiel, car le risque de les perdre est très élevé. Pour être compétitif, il faut offrir des emplois à temps plein ».

En général, le personnel des entreprises consultées travaille 40 heures par semaine. Toutefois, certains travaillent plus d'heures (50 ou encore 52 heures par semaine).

Trois entreprises ont mentionné avoir du personnel supplémentaire en saison de forte activité. Selon les entreprises consultées, la main-d'œuvre (au nombre approximatif de 22) surnuméraire travaille :

- à temps plein (13 postes occupés);
- à temps partiel, entre 20 et 30 heures par semaine (9 postes occupés).

Les besoins actuels et à venir des entreprises

Selon les employeurs consultés, il n'y a que **très peu de postes** pour lesquels on relève actuellement des besoins de main-d'œuvre. Ces derniers se situent principalement dans **la vente ou dans le domaine de la mécanique de véhicules de loisirs**. Au total, les principaux postes à pourvoir à moyen terme (soit dans un horizon de trois à cinq ans) sont :

- vendeuse ou vendeur et conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur dans la vente au détail, le service à la clientèle (9 postes à pourvoir), soit 50,0 % de la main-d'œuvre actuelle²;
- mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain, motoneiges) (8 postes à pourvoir), soit 15,7 % de la main-d'œuvre actuelle;
- mécanicienne ou mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord) (8 postes à pourvoir), soit 57,1 % de la main-d'œuvre actuelle;
- technicienne ou technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies) (7 postes à pourvoir), soit 75,0 % de plus que la main-d'œuvre actuelle;
- contremaître en mécanique (6 postes à pourvoir), soit 6 fois plus que la main-d'œuvre actuelle;
- apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes) (4 postes à pourvoir), soit 4 fois plus que la main-d'œuvre actuelle.

Notons également que la plupart des employeurs n'ont pas été en mesure d'indiquer les postes à pourvoir dans 10 ans.

Pour l'ensemble des entreprises consultées, le recrutement est plus difficile essentiellement dans les **postes opérationnels et là où il y a des postes à pourvoir** (sauf pour les postes de vendeuse ou vendeur et de conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur dans la vente au détail et au service à la clientèle) :

- les mécaniciennes et les mécaniciens de véhicules de loisirs (x 8);
- les mécaniciennes et les mécaniciens de petits moteurs (x 8);
- les techniciennes et les techniciens au diagnostic (x 6);
- les contremaîtres en mécanique (x 3);
- les apprenties mécaniciennes et les apprentis mécaniciens (x 2).

Tous les autres postes (p. ex. : propriétaire, gestionnaire, soutien administratif, vendeuse ou vendeur) présentent peu de difficultés pour le recrutement, avec moins de trois mentions pour chaque poste.

Les pratiques en matière de gestion des ressources humaines

À la suite des entrevues avec les entreprises, il apparaît que la qualification exigée du personnel pour les emplois de nature administrative (lorsqu'il y en a) se limite à un diplôme d'études secondaires (DES). Toutefois, des compétences en comptabilité sont exigées des personnes travaillant au soutien administratif (p. ex. : secrétaire, commis comptable).

²

En fonction des données présentées dans la section précédente pour chaque fonction du personnel des entreprises consultées (p. ex. : $9/18 = 50,0 \%$).

En ce qui concerne l'embauche de personnel dans les postes aux opérations (p. ex. : mécanicienne ou mécanicien), **le niveau de scolarité minimal exigé est un DES**. En général, les employeurs exigent du personnel exerçant des professions liées aux opérations un DEP en mécanique de véhicules légers pour tous les postes. Notons toutefois que les personnes dont la fonction est vendeuse ou vendeur ou conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur dans la vente au détail et au service à la clientèle ne sont pas soumises à cette exigence, puisque les entreprises exigent plutôt qu'elles aient de bonnes aptitudes relationnelles (p. ex. : politesse, entregent).

De plus, pour certains postes, dont apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes), mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain, motoneiges) ainsi que technicienne ou technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies), une ASP en mécanique de motocyclettes est également exigée par l'employeur.

La satisfaction des employeurs à l'égard de la formation

La satisfaction des entreprises à l'égard de la formation est modérée, puisque la plupart ont indiqué être « peu » ou « assez » satisfaites de ces éléments :

- le niveau d'expérience des nouveaux candidats et candidates;
- les programmes de formation initiale, soit le DEP en mécanique de véhicules légers et l'ASP en mécanique de motocyclettes;
- les programmes de formation continue.

Par ailleurs, la moitié des entreprises consultées affirment avoir dépensé en formation au cours de la dernière année entre 1 et 4 % (x 4) de leur masse salariale alors que, pour l'autre moitié, la proportion est de 5 à 10 % (x 4).

Les problèmes et défis de l'industrie

Les personnes consultées estiment que leur entreprise est confrontée à plusieurs problèmes, notamment :

- le vieillissement de la main-d'œuvre (x 6);
- le manque de candidates et de candidats qualifiés (x 6);
- le manque de candidates et de candidats avec expérience (x 5);

et, dans une moindre mesure, aux problèmes suivants :

- le taux de roulement trop élevé du personnel (x 3);
- la compétition pour l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie (x 2);
- l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies (x 2).

Lorsqu'on demande aux employeurs de nommer les **trois principaux postes difficiles à pourvoir d'ici les trois prochaines années**, ils mentionnent principalement les postes dans la vente au détail (x 8), les postes de mécanicienne et mécanicien (toutes catégories confondues) (x 8) ainsi que les postes de gérante ou gérant de service (x 4).

Notons que les principaux problèmes rencontrés en matière de ressources humaines sont :

- le manque de candidates et de candidats qualifiés;
- le manque de candidates et de candidats avec expérience et maturité;
- la pénurie de main-d'œuvre.

Enfin, trois grandes tendances sont observées concernant la main-d'œuvre, soit une nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs qui entre dans le secteur avec des attentes et des besoins différents, le travail d'équipe et l'apparition de nouveaux phénomènes.

Une nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs :

- ils veulent travailler moins d'heures, mais à un salaire plus élevé;
- une fois formés par l'entreprise, ils offrent leurs services à la compétition afin d'obtenir un meilleur salaire.

Le travail d'équipe :

- les tâches demandées sont de plus en plus complexes, ce qui nécessite une plus grande spécialisation des mécaniciennes et des mécaniciens;
- « *Cette spécialisation exige d'être en mesure de travailler à plusieurs sur l'entretien des véhicules, puisque les composantes de ces derniers sont très diversifiées et qu'une mécanicienne ou un mécanicien ne peut plus toujours être seul à travailler sur un véhicule* ».

L'apparition de nouveaux phénomènes :

- avec les nouvelles technologies, la formation du personnel devient incontournable, de sorte que les entreprises doivent assumer des coûts de plus en plus élevés pour que leur main-d'œuvre suive des formations sans aide financière gouvernementale;
- la pénurie de main-d'œuvre, notamment dans les postes de mécaniciennes et de mécaniciens, est de plus en plus importante. Le personnel spécialisé et compétent est davantage mis à contribution et ses conditions de travail ont tendance à s'améliorer grandement, puisqu'il a la possibilité d'aller travailler chez un compétiteur offrant de meilleures conditions.

Entrevues en profondeur avec des intervenants du secteur des véhicules légers

Cette partie expose les propos tenus par des intervenants du secteur des véhicules légers au Québec. Les entrevues (3) se sont échelonnées entre le 7 et le 28 janvier 2011. Les intervenants ont été sélectionnés à l'aide d'une liste préétablie par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Faits saillants

À la suite des entrevues individuelles menées avec les intervenants du secteur des véhicules légers au Québec, il ressort que :

- **les principales innovations technologiques** auxquelles sont confrontés les mécaniciennes et les mécaniciens sont de deux ordres, soit les **nouvelles technologies et les nouveaux matériaux de construction**;
- sauf pour le personnel dont la principale tâche est la vente au détail, quand les entreprises du secteur embauchent, le niveau de scolarité minimal exigé est le diplôme d'études professionnelles (DEP); la ou le contremaître doit pour sa part avoir des compétences en ressources humaines;
- les intervenants consultés perçoivent que les entreprises ne sont pas satisfaites du niveau d'expérience des nouvelles candidates et des nouveaux candidats et du programme de formation initiale (DEP en mécanique de véhicules légers);
- le manque de **qualification des candidates et des candidats** est perçue comme étant le principal problème que les entreprises du secteur rencontrent en matière de ressources humaines;
- le principal poste que les entreprises du secteur auront de la difficulté à pourvoir d'ici les trois prochaines années est celui de mécanicienne ou de mécanicien de véhicules de loisirs.

La perception des tâches de la main-d'œuvre du secteur

Selon leurs connaissances du domaine, les intervenants décrivent les principales fonctions de travail de la main-d'œuvre du secteur des véhicules légers ainsi que les compétences nécessaires à l'exercice de chaque fonction de travail, de la façon suivante :

- ❑ Les principales **fonctions de travail communes** aux mécaniciennes et aux mécaniciens **de petits moteurs et autres équipements** (outils motorisés) et aux mécaniciennes et aux mécaniciens **de véhicules de loisirs** (motocyclettes, véhicules tout-terrain et motoneiges) sont :
 - l'assemblage et l'installation de pièces (petits moteurs);
 - l'entretien et la réparation des véhicules légers;
 - des connaissances et aptitudes en mécanique électrique et en carburation (alimentation à essence).
- ❑ Les **compétences et qualités nécessaires et communes** aux deux spécialités sont essentiellement les suivantes :
 - de bonnes aptitudes en mécanique;
 - une bonne forme physique;
 - de la dextérité;
 - un bon sens de l'observation et d'analyse afin de poser de bons diagnostics;
 - le sens du service à la clientèle.
- ❑ Les principales **fonctions de travail de la mécanicienne ou du mécanicien de véhicules de loisirs** se distinguent de celles des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés) par le fait qu'il leur est nécessaire d'avoir des **connaissances et aptitudes en électronique**.
- ❑ Les **compétences nécessaires** et propres à la mécanicienne ou au mécanicien de véhicules de loisirs sont :
 - une aptitude à prendre des décisions;
 - la capacité de se tenir à jour dans les nouveautés technologiques.
- ❑ Les principales fonctions de travail de **la technicienne ou du technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)** sont beaucoup plus spécialisées que celles des deux autres catégories de travailleuses et de travailleurs; elle ou il doit en effet :
 - effectuer un diagnostic;
 - faire un essai de fonctionnement ou dynamique;
 - détenir des connaissances poussées en électricité et en électronique;
 - assimiler l'utilisation de l'outillage spécialisé;
 - utiliser des appareils informatiques liés à la détection des problèmes;
 - interpréter les signaux et les résultats.
- ❑ Les **compétences nécessaires** et propres à **la technicienne ou au technicien au diagnostic** sont liées à sa logique, à sa capacité à reconnaître les signaux et à les interpréter correctement. C'est d'ailleurs « *une question de personnalité* », selon un des intervenants interrogés.

Les principales innovations technologiques auxquelles sont confrontés les mécaniciennes et les mécaniciens sont d'une part **les nouvelles technologies** et, d'autre part, **les nouveaux matériaux de construction** :

☐ Les nouvelles technologies renvoient essentiellement à ces éléments :

- systèmes antiblocage ABS;
- nouveaux moteurs à injection;
- coussins gonflables;
- direction assistée;
- injection et allumage électroniques;
- système de traction asservie;
- véhicules électriques.

☐ Les nouveaux matériaux de construction sont essentiellement :

- résine;
- plastique;
- métaux légers;
- nouveaux alliages;
- fibres de carbone;
- céramique;
- matériaux composites.

Les pratiques en gestion des ressources humaines

Selon les intervenants consultés, quand les entreprises du secteur embauchent, **le niveau de scolarité minimal exigé** est un diplôme d'études professionnelles (DEP), et ce, peu importe les fonctions occupées au sein de l'entreprise par la personne engagée.

En matière **d'expérience minimale**, une à deux années sont normalement exigées pour l'ensemble des postes aux opérations, à l'exception du poste de contremaître en mécanique, pour lequel le nombre d'années d'expérience exigé peut aller jusqu'à cinq ans.

Notons que les intervenants mentionnent que le personnel travaillant à la vente au détail de produits doit présenter des **compétences et aptitudes supplémentaires** sur le plan du service à la clientèle (p. ex. : entrent, écoute, connaissance du produit), alors que les contremaîtres en mécanique doivent davantage détenir des compétences en ressources humaines. Le bilinguisme ainsi que les connaissances et compétences issues des différentes formations des manufacturiers constituent aussi des atouts.

Par ailleurs, la **formation initiale en véhicules légers** est habituellement exigée de tous les employés et employés des entreprises du secteur des véhicules légers (DEP en mécanique de véhicules légers et ASP en mécanique de motocyclettes), à l'exception de ceux occupant un emploi lié à la vente au détail. Un intervenant précise cependant qu'une apprentie mécanicienne ou un apprenti mécanicien ou encore une mécanicienne ou un mécanicien de petits moteurs peut se trouver un emploi dans son secteur même si elle ou il n'a pas une ASP en mécanique de motocyclettes.

La perception de la satisfaction des entreprises vis-à-vis de l'offre de formation

La perception des intervenants du secteur des véhicules légers consultés est partagée en ce qui concerne la satisfaction des entreprises à l'égard de l'offre de formation :

- ils s'accordent tous sur le fait que les entreprises sont satisfaites du programme de **formation initiale (ASP en mécanique de motocyclettes)** et du **contexte des formations offertes** (disponibilité et accessibilité en matière d'horaire et de lieu de formation);
- deux sur trois pensent que les entreprises ne sont pas satisfaites du **niveau d'expérience des nouveaux candidats et candidates** et du programme de **formation initiale (DEP en mécanique de véhicules légers)**, tandis que le troisième est d'avis qu'elles sont respectivement « très » et « assez satisfaites » de ces deux aspects;
- deux sur trois estiment que les entreprises sont satisfaites des **programmes de formation continue** (le troisième ne s'est pas prononcé).

Lorsqu'on demande aux intervenants quelles seraient les **modifications à apporter aux programmes de formation initiale**, les commentaires sont les suivants :

- le DEP en mécanique de véhicules légers devrait porter davantage sur les véhicules de loisirs, incluant l'ASP en motocyclettes, **pour qu'il n'y ait que le DEP** à suivre et ainsi uniformiser les connaissances de l'ensemble des élèves;
- il serait pertinent **d'offrir deux DEP**, soit un spécialisé en petits moteurs et un en véhicules de loisirs. Cela permettrait d'offrir un minimum de 1 800 heures de formation dans chacune des spécialisations et l'ASP pourrait ainsi être abolie.

Les enjeux de l'industrie

Selon les intervenants consultés, les entreprises du secteur seront confrontées au cours des prochaines années à plusieurs enjeux. Les plus problématiques pour les entreprises du secteur selon eux sont :

- les changements réglementaires dans l'industrie (nuisent aux ventes de véhicules légers et compromettent des emplois);
- le taux de roulement trop élevé du personnel;
- la crise économique des dernières années (compromet la croissance des ventes et des emplois dans le secteur);
- les programmes de formation initiaux inadéquats ou insatisfaisants (le DEP en mécanique de véhicules légers est jugé inadéquat);
- la compétition pour l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie;
- le manque de candidates et de candidats avec expérience (notamment en région);
- le manque de candidates et de candidats qualifiés (le DEP en mécanique de véhicules légers est jugé inadéquat);
- le vieillissement de la main-d'œuvre;
- les changements sociodémographiques (p. ex. : population qui vieillit, qui migre).

Notons à ce propos que les trois intervenants perçoivent le **manque de qualification des candidates et des candidats** comme étant le principal problème que les entreprises du secteur rencontrent en matière de ressources humaines.

Lorsqu'on demande aux intervenants consultés de nommer **les trois principaux postes difficiles à combler** pour les entreprises du secteur d'ici les trois prochaines années, ils indiquent principalement le poste de mécanicienne ou mécanicien de véhicules de loisirs et, dans une moindre mesure, les postes

d'apprentie mécanicienne ou apprenti mécanicien, de gérante ou gérant de service (contremaître en mécanique), de directrice commerciale ou directeur commercial ainsi que de technicienne ou technicien spécialisé en diagnostic et réparation.

Finalement, les intervenants indiquent que les **grandes tendances observées** concernant la main-d'œuvre dans le secteur sont la nécessité, notamment pour les mécaniciennes et les mécaniciens, d'avoir une excellente base en électricité et en électronique, puisque de plus en plus de composantes des véhicules légers utilisent des nouvelles technologies.

D'ailleurs, les intervenants consultés estiment qu'il est de plus en plus évident que la main-d'œuvre de ce secteur se doit de suivre constamment de nouvelles formations pour actualiser ses connaissances en ce qui a trait aux nouvelles technologies employées (p. ex. : véhicules de loisirs électriques, utilisation d'outillage électronique spécialisé, informatique, complexité des moteurs). D'autres intervenants indiquent que l'instabilité en emploi des travailleuses et travailleurs est un phénomène en croissance, surtout dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre et de compétition entre secteurs.

Analyse comparative des perceptions des entreprises et des intervenants

Globalement, les entreprises et les intervenants ont **une lecture très similaire** des problèmes de main-d'œuvre dans le secteur des véhicules légers. **Leurs perceptions se rejoignent sur les principaux éléments abordés lors des entrevues**, notamment :

- les fonctions de travail (communes ou non) des mécaniciennes et des mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés) et des mécaniciennes et des mécaniciens de véhicules de loisirs;
- les enjeux de l'industrie (p. ex. : vieillissement de la main-d'œuvre, compétition pour l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie, manque de candidates et de candidats avec expérience);
- les pratiques en gestion des ressources humaines (p. ex. : formation exigée, expérience recherchée);
- les trois principaux postes difficiles à combler pour les entreprises du secteur;
- les principales grandes tendances observées concernant la main-d'œuvre dans le secteur;
- les répercussions des nouvelles technologies sur la profession et les entreprises (p. ex. : suivre davantage de formations, acquérir des connaissances en électronique).

Cependant, leurs perceptions diffèrent sur les points suivants :

- les entreprises consultées sont légèrement moins satisfaites des programmes de formation initiale dans le secteur par rapport à la perception qu'en ont les intervenants consultés;
- les entreprises consultées indiquent que le travail en équipe est une nouvelle grande tendance concernant la main-d'œuvre dans le secteur, alors que ce phénomène n'a pas été mentionné par les intervenants.

Annexe 2 : Guides d'entrevue individuelle avec les entreprises et les observateurs

Étude sectorielle sur les besoins de
main-d'œuvre en mécanique
de véhicules légers

Guide d'entrevue auprès
des entreprises

Introduction

Zins Beauchesne et associés a été mandatée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), afin de réaliser une **étude sectorielle sur les besoins de la main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers au Québec**. Cette étude permettra aux intervenants du milieu de l'éducation de bien cerner et comprendre la réalité vécue en milieu de travail et, de ce fait, ajuster l'offre de formation initiale aux besoins de l'industrie.

Ainsi, le MELS sollicite vos commentaires et vos suggestions afin de réussir son mandat avec succès.

Soyez assurés que toutes vos réponses demeureront confidentielles.

*** Suggérer au répondant de lui faire parvenir le guide par courriel ou télécopieur afin de faciliter sa compréhension de ce dernier.**

Identification du répondant

Entreprise : _____

Répondant : _____

Fonction : _____

Adresse : _____

Téléphone : () _____

Profil de l'entreprise

1. a) Pourriez-vous décrire brièvement les produits et services offerts par votre entreprise?

b) La réparation de **petits moteurs, soit d'outils motorisés tels que des motoculteurs, des tondeuses à gazon, des hors-bord, etc.**, tient-elle une place très/assez/peu/pas du tout importante dans votre entreprise?

TRÈS ASSEZ PEU PAS DU TOUT NSP/NRP
☐_{4.} ☐_{3.} ☐_{2.} ☐_{1.} ☐_{9.}

c) La réparation de **véhicules de loisirs, soit les motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges**, tient-elle une place très/assez/peu/pas du tout importante dans votre entreprise?

TRÈS ASSEZ PEU PAS DU TOUT NSP/NRP
☐_{4.} ☐_{3.} ☐_{2.} ☐_{1.} ☐_{9.}

2. Votre entreprise compte-t-elle différentes filiales? Si oui, quelles sont-elles?

3. Dans quelle catégorie parmi les suivantes classeriez-vous l'activité principale de votre entreprise?

Catégorie	Définition	
• Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines et du matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage, des pièces et du matériel neufs ou d'occasion.	☐ _{1.}
• Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 417110)	Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines et du matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage, des pièces et du matériel neufs ou d'occasion.	☐ _{2.}
• Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines, du matériel et des fournitures pour la construction, la foresterie, l'extraction minière et diverses industries.	☐ _{3.}
• Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 417210)	Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines, des pièces et du matériel neufs et d'occasion pour la construction et la foresterie.	☐ _{4.}
• Marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4112)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des véhicules neufs et d'occasion autres que les automobiles, les véhicules utilitaires sportifs, les camions légers, les camionnettes et les mini-fourgonnettes. Les établissements qui vendent au détail autocaravanes, caravanes, campeuses, motocyclettes, bateaux de plaisance, motoneiges, véhicules tout-terrain, remorques utilitaires et avions sont inclus.	☐ _{5.}

Catégorie	Définition	
Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures pour la construction et la foresterie (SCIAN 441220)	Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail, neufs ou d'occasion, motocyclettes, bateaux et autres véhicules, tels que motoneiges, véhicules tout-terrain, remorques utilitaires et avions. En outre, ces établissements vendent souvent des pièces détachées et des accessoires, en plus de fournir des services de réparation.	☐ _{6.}
Marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des véhicules neufs et d'occasion autres que les automobiles, les véhicules utilitaires sportifs, les camions légers, les camionnettes et les mini-fourgonnettes. Les établissements qui vendent au détail autocaravanes, caravanes, campeuses, motocyclettes, bateaux de plaisance, motoneiges, véhicules tout-terrain, remorques utilitaires et avions sont inclus.	☐ _{7.}
Centres de location d'articles divers (SCIAN 5323)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à louer tout un éventail de matériel domestique, commercial et industriel. Ces établissements fonctionnent habituellement à partir de locaux bien situés dans lesquels ils tiennent des stocks de marchandises et de matériel qu'ils louent pour de courtes durées. On y trouve souvent, entre autres, de l'outillage et du matériel pour les entrepreneurs et constructeurs, du matériel de bricolage, du matériel de jardinage, du matériel et des fournitures pour les déménagements ainsi que du matériel et des fournitures pour les réceptions et les banquets.	☐ _{8.}
Autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139)	Ce groupe comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre groupe et dont l'activité principale consiste à exploiter des installations en plein air ou fermées, ou à offrir des services qui permettent à leurs clients de s'adonner à des sports et à des activités récréatives. Parmi les établissements de ce groupe, notons les terrains de golf, les centres de ski, les marinas, les centres de loisirs, de sport et de conditionnement physique, et les salles de quilles.	☐ _{9.}
Marinas (SCIAN 71393)	Cette classe comprend les établissements appelés marinas, dont l'activité principale consiste à exploiter des installations d'amarrage et de gardiennage pour les propriétaires de bateaux de plaisance, et à fournir éventuellement des services connexes (vente de carburant et d'accastillage, réparation et entretien des bateaux, locations). Sont inclus les clubs de voile et clubs nautiques qui exploitent des marinas.	☐ _{10.}
Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réparer et entretenir des articles personnels et ménagers tels que du matériel de maison et de jardin, des appareils ménagers, des meubles, des chaussures et des articles en cuir, des vêtements, des montres, des bijoux, des instruments de musique, des bicyclettes et des bateaux de plaisance.	☐ _{11.}
Réparation et entretien d'appareils ménagers et de matériel de maison et de jardin (SCIAN 811410)	Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réparer et entretenir du matériel de maison et de jardin ainsi que des appareils ménagers. Les établissements de cette classe réparent et entretiennent des produits tels que les tondeuses à gazon, les coupe-bordures, les souffleuses à neige et à feuilles, les laveuses et les sècheuses et les réfrigérateurs.	☐ _{12.}
Autres : _____ _____ _____		☐ _{13.}

Professions et caractéristiques de la main-d'œuvre

4. Quelles sont les différentes professions occupées par le personnel que vous employez?

- Combien de personnes employez-vous pour chacune de ces professions?
- Combien de femmes et d'hommes employez-vous pour chacune de ces professions?
- Combien de personnes employez-vous par catégorie d'âge pour chacune de ces professions?

	Professions occupées	Nombre d'employés = (TOTAL PAR POSTE)	Nombre selon le sexe (total = TOTAL PAR POSTE)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total = TOTAL PAR POSTE)				
			Femmes	Hommes	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans
Administration :									
• Propriétaire-exploitant/ entrepreneur	☐ 1.								
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	☐ 2.								
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, développement des affaires, directeurs, gérants, etc.)	☐ 3.								
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	☐ 4.								
• Autres postes d'administration : _____ _____ _____	☐ 5.								
Opérations :									
• Vendeur et conseiller-vendeur / vente au détail / service à la clientèle	☐ 6.								
• Contremaître en mécanique	☐ 7.								
• Apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes, etc.)	☐ 8.								
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord, etc.)	☐ 9.								
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout- terrain (VTT) et motoneiges)	☐ 10.								
• Technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)	☐ 11.								

	Professions occupées	Nombre d'employés = (TOTAL PAR POSTE)	Nombre selon le sexe (total = TOTAL PAR POSTE)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total = TOTAL PAR POSTE)				
			Femmes	Hommes	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans
Autres postes en lien : _____ _____ _____	☐ _{12.}								

Commentaires

5. a) Pouvez-vous **me décrire** les principales fonctions de travail du **mécanicien de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés)**, incluant une **description des compétences** nécessaires à l'exercice de chaque fonction de travail?

- b) Pouvez-vous **me décrire** les principales fonctions de travail du **mécanicien de véhicules de loisirs, soit de motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges**, incluant une **description des compétences** nécessaires à l'exercice de chaque fonction de travail?

- c) Pouvez-vous **me décrire** les principales fonctions de travail du **technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)**, incluant une **description des compétences nécessaires** au diagnostic en électronique et en nouvelles technologies?

6. Pouvez-vous **me décrire les principales innovations technologiques** auxquelles sont confrontés les mécaniciens?

7. De façon générale, quelles sont les spécialités des mécaniciens que vous employez? (*Inscrire le nombre de mécaniciens par spécialité.*)

Motocyclette	VTT	Motoneige	Motomarine	Véhicule de loisirs côte à côte	Véhicule de loisirs « Spider »	Moteur hors-bord	Diagnostic électronique	Petits moteurs (outils motorisés),

Commentaires

Conditions de travail

8. Pour chacune des professions occupées par le personnel que vous employez :

- Combien de personnes employez-vous par type d'emploi?
- Combien de personnes employez-vous par type d'horaire?
- En moyenne, combien de semaines par année les employés **temporaires** travaillent-ils?

	Nombre selon le type d'emploi		Nombre selon le type d'horaire		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel	
Administration :					
• Propriétaire-exploitant/ entrepreneur					
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)					
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, développement des affaires, directeurs, gérants, etc.)					

	Nombre selon le type d'emploi		Nombre selon le type d'horaire		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel	
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)					
• Autres postes d'administration : _____ _____ _____					
Opérations :					
• Vendeur et conseiller-vendeur / vente au détail / service à la clientèle					
• Contremaître en mécanique					
• Apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes, etc.)					
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord, etc.)					
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges)					
• Technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)					
• Autres postes en lien : _____ _____ _____					

Commentaires

Besoins actuels et à venir

9. Quels sont les postes pour lesquels vous avez actuellement des besoins de main-d'oeuvre (postes à combler présentement)? Pour chacun de ces postes :

- Combien de postes avez-vous à combler?
- Avez-vous de la difficulté à recruter pour ce poste?

- Combien d'employés prévoyez-vous embaucher dans ... en incluant les postes à combler pour du **remplacement de personnel** (départs à la retraite, roulement, licenciement, etc.) et les **nouveaux postes à combler** (expansion de l'entreprise, etc.) :
 - 3 ans
 - 5 ans
 - 10 ans

	Nombre de postes à combler actuellement	Difficulté à recruter pour ce poste	Prévisions d'embauche d'ici 3 ans (nombre)	Prévisions d'embauche d'ici 5 ans (nombre)	Prévisions d'embauche d'ici 10 ans (nombre)
Administration :					
• Propriétaire-exploitant/entrepreneur		Oui / Non			
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)		Oui / Non			
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, développement des affaires, directeurs, gérants, etc.)		Oui / Non			
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)		Oui / Non			
• Autres postes d'administration : _____ _____ _____		Oui / Non			
Opérations :					
• Vendeur et conseiller-vendeur / vente au détail / service à la clientèle		Oui / Non			
• Contremaître en mécanique		Oui / Non			
• Apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes, etc.)		Oui / Non			
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord, etc.)		Oui / Non			
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges)		Oui / Non			
• Technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)		Oui / Non			
• Autres postes en lien : _____ _____ _____		Oui / Non			
TOTAL :					

Commentaires

Pratiques en matière de GRH

10. Lors de l'embauche de personnel, pour chaque profession pour laquelle vous avez actuellement des employés :

- Quel niveau de scolarité minimum exigez-vous?
- Quelle expérience minimale demandez-vous (en années)?
- Quelles compétences / certifications / formations additionnelles demandez-vous (p. ex. : bilinguisme, aptitudes personnelles, etc.)?
- Exigez-vous une formation initiale, soit la Formation professionnelle - DEP véhicules légers, ou l'ASP en mécanique de motocyclette?

	Niveau de scolarité minimum	Expérience minimale en nombre d'années	Compétences / certifications / formations additionnelles	Exigence d'une formation initiale (cochez si exigée)	
				DEP véhicules légers	ASP méc. de motocyclette
Administration :					
• Propriétaire-exploitant/ entrepreneur					
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)					
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, développement des affaires, directeurs, gérants, etc.)					
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)					
• Autres postes d'administration : _____ _____ _____					
Opérations :					
• Vendeur et conseiller-vendeur / vente au détail / service à la clientèle					
• Contremaître en mécanique					

	Niveau de scolarité minimum	Expérience minimale en nombre d'années	Compétences / certifications / formations additionnelles	Exigence d'une formation initiale (cochez si exigée)	
				DEP véhicules légers	ASP méc. de motocyclette
• Apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes, etc.)					
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord, etc.)					
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges)					
• Technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)					
• Autres postes en lien : _____ _____ _____					

Commentaires

Formation

11. De façon générale, diriez-vous que vous êtes très/assez/peu/pas du tout satisfait :

	TRÈS	ASSEZ	PEU	PAS DU TOUT	NSP/NRP
• du niveau d'expérience des nouveaux candidats	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	☐ _{9.}
• des programmes de formation initiaux, soit le DEP véhicules légers et l'ASP en mécanique de motocyclette	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	☐ _{9.}
• des programmes de formation continue	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	☐ _{9.}

Commentaires

12. Quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise a-t-elle dépensé en formation au cours de la dernière année? _____%

Enjeux de l'industrie

13. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants?

	Probléma- tique très importante	Probléma- tique assez importante	Probléma- tique peu importante	Probléma- tique pas du tout importante	Si très importante, préciser :
• Taux de roulement trop élevé du personnel	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Absentéisme	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Adaptation du personnel aux changements organisationnels	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Manque de candidats avec expérience	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Manque de candidats qualifiés	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Programmes de formation initiaux inadéquats ou insatisfaisants	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Programmes de formation continue inadéquats ou insatisfaisants	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Santé et sécurité au travail	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Vieillesse de la main-d'œuvre	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Intégration de la main-d'œuvre immigrante	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Changements sociodémographiques (p. ex. : pop. qui vieillit, qui migre, etc.)	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Changements réglementaires dans l'industrie (p. ex. : permis de conduire, etc.)	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____
• Crise économique vécue au cours des dernières années	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	_____

14. Quels sont les trois principaux postes que vous prévoyez avoir de la difficulté à combler d'ici les trois prochaines années?

15. Quelles sont les trois principales problématiques que vous rencontrez en matière de ressources humaines?

16. Quelles sont les grandes tendances observées concernant la main-d'oeuvre dans votre entreprise?

REMERCIER ET TERMINER

Étude sectorielle sur les besoins de main-
d'œuvre en mécanique
de véhicules légers
Guide d'entrevue
auprès des observateurs

Introduction

Zins Beauchesne et associés a été mandatée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), afin de réaliser une **étude sectorielle sur les besoins de la main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers au Québec**. Cette étude permettra aux intervenants du milieu de l'éducation de bien cerner et comprendre la réalité vécue en milieu de travail et, de ce fait, ajuster l'offre de formation initiale aux besoins de l'industrie.

Ainsi, le MELS sollicite vos commentaires et vos suggestions afin de réussir son mandat avec succès.

Soyez assurés que toutes vos réponses demeureront confidentielles.

*** Suggérer au répondant de lui faire parvenir le guide par courriel ou télécopieur afin de faciliter sa compréhension de ce dernier.**

Identification du répondant

Organisation : _____

Répondant : _____

Fonction : _____

Adresse : _____

Téléphone : () _____

1. a) Selon vos connaissances du secteur, pouvez-vous **me décrire** les principales fonctions de travail du mécanicien **de petits moteurs et autres équipements (outils motorisés)**, incluant une **description des compétences** nécessaires à l'exercice de chaque fonction de travail?

- b) Pouvez-vous **me décrire** les principales fonctions de travail du **mécanicien de véhicules de loisirs, soit de motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges**, incluant une **description des compétences** nécessaires à l'exercice de chaque fonction de travail?

- c) Pouvez-vous **me décrire** les principales fonctions de travail du **technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)**, incluant une description **des compétences nécessaires** au diagnostic en électronique et en nouvelles technologies?

2. Pouvez-vous **me décrire les principales innovations technologiques** auxquelles sont confrontés les mécaniciens?

Pratiques en matière de GRH

3. Selon vous, lors de l'embauche de personnel par les entreprises du secteur :

- Quel niveau de scolarité minimum est exigé par celles-ci?
- Quelle expérience minimale est normalement demandée (en années)?
- Quelles compétences / certifications / formations additionnelles sont demandées (p. ex. : bilinguisme, aptitudes personnelles, etc.)?
- Une formation initiale, soit la Formation professionnelle - DEP véhicules légers, ou l'ASP en mécanique de motocyclette est-elle exigée?

	Niveau de scolarité minimum	Expérience minimale en nombre d'années	Compétences / certifications / formations additionnelles	Exigence d'une formation initiale (cochez si exigée)	
				DEP véhicules légers	ASP méc. de motocyclette
Opérations :					
• Vendeur et conseiller-vendeur/ vente au détail / service à la clientèle					
• Contremaître en mécanique					
• Apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes, etc.)					
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord, etc.)					
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges)					
• Technicien au diagnostic (électronique et nouvelles technologies)					
• Autres postes en lien : _____ _____ _____					

Commentaires

Formation

4. Selon vos connaissances du secteur, ainsi que de votre perception de la satisfaction des entreprises face à l'offre de formation, diriez-vous que celles-ci sont généralement très/assez/peu/pas du tout satisfaites :

	TRÈS	ASSEZ	PEU	PAS DU TOUT	NSP/NRP
• du niveau d'expérience des nouveaux candidats	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	☐ _{9.}
• du programme de formation initiale - DEP véhicules légers	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	☐ _{9.}
• du programme de formation initiale - ASP mécanique de motocyclette	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	☐ _{9.}
• des programmes de formation continue	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	☐ _{9.}
• du contexte des formations offertes (disponibilité et accessibilité en termes d'horaire et lieu de formation)	☐ _{4.}	☐ _{3.}	☐ _{2.}	☐ _{1.}	☐ _{9.}

Commentaires

5. Selon vous, quelles seraient les modifications à apporter aux programmes de formation initiale (DEP et/ou ASP)?

Enjeux de l'industrie

6. Dans quelle mesure les entreprises du secteur sont-elles confrontées aux enjeux suivants?

	Probléma- tique très importante	Probléma- tique assez importante	Probléma- tique peu importante	Probléma- tique pas du tout importante	Si très importante, préciser :
• Taux de roulement trop élevé du personnel	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Absentéisme	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Adaptation du personnel aux changements organisationnels	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Manque de candidats avec expérience	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Manque de candidats qualifiés	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Programmes de formation initiaux inadéquats ou insatisfaisants	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Programmes de formation continue inadéquats ou insatisfaisants	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Santé et sécurité au travail	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Vieillesse de la main-d'œuvre	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Intégration de la main-d'œuvre immigrante	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Changements sociodémographiques (p. ex. : pop. qui vieillit, qui migre, etc.)	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Changements réglementaires dans l'industrie (p. ex. : permis de conduire, etc.)	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Crise économique vécue au cours des dernières années	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____

7. Quels sont les trois principaux postes que vous prévoyez que les entreprises du secteur auront de la difficulté à combler d'ici les trois prochaines années?

8. Quelles sont les trois principales problématiques que les entreprises du secteur rencontrent en matière de ressources humaines?

9. Quelles sont les grandes tendances observées concernant la main-d'oeuvre dans le secteur?

REMERCIER ET TERMINER

Annexe 3 : Liste des intervenants et des entreprises consultés en entrevue individuelle

ENTREPRISES/TRAVAILLEURS

1. **Jean Morneau Inc.**
M. Luc Morneau, Directeur des opérations
418-492-3632, luc@jeanmorneau.com
2. **Équipements FLM Sport Inc.**
M. Michel Mongrain, Co-propriétaire
1-877-769-7840, michel@flmsport.com
3. **Dion Moto**
M. Denis Alain, Propriétaire
418-337-2776, dionmoto@globetrotter.net
4. **Petits moteurs 133 Inc.**
M. Pierre Létourneau, Propriétaire
450-347-2424
petitsmoteurs133@videotron.ca
5. **Fauteux Mini-Moteur (2010) Inc.**
M. Luc Picard, Propriétaire
450-646-6976, lucpicard@fauteuxminimoteur.com
6. **Moto Sport G & L Enr.**
M. Jean-Paul Larocque, Propriétaire
450-248-3600
7. **Atelier Petits moteurs Prévost**
M. Normand Paradis, Propriétaire
450-224-7033
8. **Léo Harley-Davidson**
M. Éric Bouchard, Propriétaire et Responsable des ventes
450-443-4488, eric.vente@leoharleydavidson.com

OBSERVATEURS

9. **ACVLQ**

M. André Caza, Directeur général
450-796-4444, ammq@cgocable.ca

10. **CSMO-Auto**

Mme. Danielle Le Chasseur, Directrice générale
450-656-3445 poste 222, danielle.lechasseur@csmo-auto.com

11. **École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal**

Serge Gauthier, Directeur du programme et Directeur de l'école

Annexe 4 : Questionnaires d'entrevue avec les entreprises

Étude sectorielle sur les besoins de main-
d'œuvre en mécanique
de véhicules légers
Questionnaire A

Introduction

Zins Beauchesne et associés a été mandatée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), afin de réaliser une **étude sectorielle sur les besoins de la main-d'œuvre en mécanique de véhicules légers au Québec**. Cette étude permettra aux intervenants du milieu de l'éducation de bien cerner et comprendre la réalité vécue en milieu de travail et, de ce fait, ajuster l'offre de formation initiale aux besoins de l'industrie.

Ainsi, le MELS sollicite vos commentaires et vos suggestions afin de réussir son mandat avec succès.

Soyez assurés que toutes vos réponses demeureront confidentielles.

(Suggérer au répondant de lui faire parvenir le questionnaire par courriel ou télécopieur afin de faciliter la compréhension de ce dernier.)

Identification du répondant

Entreprise : _____

Répondant : _____

Fonction : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Téléphone : () _____

Profil de l'entreprise

1. a) Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de **petits moteurs, soit d'outils motorisés tels que des motoculteurs, des tondeuses à gazon, des hors-bord**, etc. dans votre entreprise? (*réparation effectuée sur place*)

RÉGULIÈREMENT	OCCASIONNELLEMENT	RAREMENT	JAMAIS	NSP/NRP
☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1	☐ 9
Sélectionner pour questionnaire B (Quotas = 75)				

- b) Faites-vous régulièrement/occasionnellement/rarement/jamais de la réparation de **véhicules de loisirs, soit les motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges** dans votre entreprise? (*réparation effectuée sur place*)

RÉGULIÈREMENT	OCCASIONNELLEMENT	RAREMENT	JAMAIS	NSP/NRP
☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1	☐ 9
Sélectionner pour questionnaire C (Quotas = 75)				

*** Terminer si 1. a) et b) = « Jamais » ou « NSP/NRP »

- c) Certaines réparations sont-elles effectuées en sous-traitance, soit à l'extérieur de votre entreprise?

• Oui	☐ 1	™ De quel type? (Préciser)	_____

• Non	☐ 2	_____	_____

2. Êtes-vous bien une entreprise (catégorie)... qui effectue...(définition)? Sinon, préciser : _____

Catégorie	Définition	
1. Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers (SCIAN 8114)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réparer et entretenir des articles personnels et ménagers tels que du matériel de maison et de jardin, des appareils ménagers, des meubles, des chaussures et des articles en cuir, des vêtements, des montres, des bijoux, des instruments de musique, des bicyclettes et des bateaux de plaisance.	☐ 1
2. Marchands d'autres véhicules automobiles (SCIAN 4412)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des véhicules neufs et d'occasion autres que les automobiles, les véhicules utilitaires sportifs, les camions légers, les camionnettes et les minifourgonnettes. Les établissements qui vendent au détail autocaravanes, caravanes, motocyclettes, bateaux de plaisance, motoneiges, véhicules tout-terrain, remorques utilitaires et avions sont inclus.	☐ 2
3. Marchands de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles (SCIAN 441220)	Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail, neufs ou d'occasion, motocyclettes, bateaux et autres véhicules, tels que motoneiges, véhicules tout-terrain, remorques utilitaires et avions. En outre, ces établissements vendent souvent des pièces détachées et des accessoires, en plus de fournir des services de réparation.	☐ 3
4. Centres de location d'articles divers (SCIAN 5323)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à louer tout un éventail de matériel domestique, commercial et industriel. Ces établissements fonctionnent habituellement à partir de locaux bien situés dans lesquels ils tiennent des stocks de marchandises et de matériel qu'ils louent pour de courtes durées. On y trouve souvent, entre autres, de l'outillage et du matériel pour les entrepreneurs et constructeurs, du matériel de bricolage, du matériel de jardinage, du matériel et des fournitures pour les déménagements ainsi que du matériel et des fournitures pour les réceptions et les banquets.	☐ 4
5. Autres services de divertissement et de loisirs (SCIAN 7139)	Ce groupe comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre groupe et dont l'activité principale consiste à exploiter des installations en plein air ou fermées, ou à offrir des services qui permettent à leurs clients de s'adonner à des sports et à des activités récréatives. Parmi les établissements de ce groupe, notons les terrains de golf, les centres de ski, les marinas, les centres de loisirs, de sport et de conditionnement physique, et les salles de quilles.	☐ 5
6. Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (SCIAN 4171)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines et du matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage, du matériel et des pièces neufs ou d'occasion.	☐ 6
7. Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière (SCIAN 4172)	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines, du matériel et des fournitures pour la construction, la foresterie, l'extraction minière et diverses industries.	☐ 7
Autres : _____ _____ _____		☐ 8

Professions et caractéristiques de la main-d'œuvre

3. Présentement, combien votre entreprise compte-t-elle **d'employés au total** (*incluant les dirigeants/propriétaire*)?

	Temps plein (30 heures et plus/ semaine) A	Temps partiel (29 heures et moins/ semaine) B
• Permanents (à l'année)	_____	_____
• Temporaires (à forfait, saisonniers, etc.), à moins de 40 semaines/ année	_____	_____

Conditions de travail

4. Pour chacun des postes aux opérations suivants :

- Combien de personnes employez-vous actuellement?
- Combien de personnes employez-vous actuellement à temps plein / temps partiel?
- Combien de personnes employez-vous actuellement de façon permanente / temporaire?
- En moyenne, combien de semaines par année les employés **temporaires** travaillent-ils?

	Professions occupées	Nombre d'employés = (TOTAL PAR POSTE)	Nombre selon le type d'horaire		Nombre selon le type d'emploi		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)
			Temps plein	Temps partiel	Permanent s (à l'année)	Temporair es (à forfait, saisonnier s, etc.)	
Opérations :							
• Vendeur et conseiller-vendeur/ vente au détail/service à la clientèle	☐ 1.						
• Contremaître en mécanique	☐ 2.						
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bords, etc.)	☐ 3.						
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges)	☐ 4.						
• Apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bords, petits moteurs, motocyclettes, etc.)	☐ 5.						
• Autres postes en lien : _____ _____ _____	☐ 6.						

5. Pour vos **employés aux opérations que vous employez actuellement**...

- Combien de femmes et d'hommes employez-vous pour chacune de ces professions?
- Combien de personnes employez-vous par catégorie d'âge pour chacune de ces professions?

	Nombre selon le sexe (total = TOTAL PAR POSTE)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total = TOTAL PAR POSTE)				
	Femmes	Hommes	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans
Opérations :							
• Vendeur et conseiller-vendeur/vente au détail/service à la clientèle							
• Contremaître en mécanique							
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : <i>petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bord, etc.</i>)							
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : <i>motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges</i>)							
• Apprenti mécanicien (p. ex. : <i>matériel léger, moteurs hors-bords, petits moteurs, motocyclettes, etc.</i>)							
• Autres postes en lien avec la mécanique : _____ _____ _____							

6. a) Parmi les **mécaniciens que vous employez présentement**, combien effectuent la réparation des moteurs suivants?

(Inscrire le nombre de mécaniciens dans chacune des cases. Au besoin, se référer à la **Q4** pour le nombre total de mécaniciens.)

Motocyclette ₁	VTT ₂	Motoneige ₃	Motomarine ₄	Moteur hors-bord ₅	Petits moteurs (outils motorisés) ₆

b) Parmi les **mécaniciens que vous employez présentement**, combien effectuent des diagnostics électroniques et utilisent les nouvelles technologies, comme p. ex. : des logiciels sur ordinateurs et les nouveaux systèmes de sécurité électronique?

(Inscrire le nombre de mécaniciens dans chacune des cases. Au besoin, se référer à la **Q4** pour le nombre total de mécaniciens.)

Diagnostic électronique ₁	Nouvelles technologies ₂

c) Parmi les mécaniciens que vous employez présentement, combien effectuent de la vente et du service à la clientèle (*en face à face ou au téléphone*), ainsi que des tâches administrative, telles que la comptabilité, la paye, la gestion des horaires?

(Inscrire le nombre de mécaniciens dans chacune des cases. Au besoin, se référer à la **Q4** pour le nombre total de mécaniciens.)

Vente / service à la clientèle ₁	Tâches administratives ₂

d) Dans votre entreprise, diriez-vous que la **polyvalence** de vos **mécaniciens** est très/assez/peu/pas du tout importante?

TRÈS IMPORTANTE	ASSEZ IMPORTANTE	PEU IMPORTANTE	PAS DU TOUT IMPORTANTE	NSP/NRP
☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1	☐ 9

Besoins passés, actuels et à venir

7. Pour chacun de ces postes, combien de personnes avez-vous embauché au cours des 3 dernières années? (Si aucun inscrire « 0 »).

	Embauches passées (nombre)		
	2008	2009	2010
Opérations :			
• Vendeur et conseiller-vendeur/vente au détail/service à la clientèle			
• Contremaître en mécanique			
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bords, etc.)			
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges)			
• Apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bord, petits moteurs, motocyclettes, etc.)			
• Autres postes en lien : _____ _____ _____			
TOTAL :			

8. Pour chacun de ces postes

- Combien d'employés prévoyez-vous embaucher, en incluant les postes à combler pour du **remplacement de personnel** (*départs à la retraite, roulement, licenciement, etc.*) et les **nouveaux postes à combler** (*expansion de l'entreprise, etc.*) :
 - en 2011 : _____
 - en 2012 : _____
 - en 2013 : _____
 - en 2014 : _____
 - en 2015 : _____
- Avez-vous de la difficulté à recruter pour chacun de ces postes?

*** Si aucune prévision d'embauche pour les années 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015, passer à la Q11.

	Prévisions d'embauche (nombre)					Difficulté à recruter pour ce poste
	2011	2012	2013	2014	2015	
Opérations :						
• Vendeur et conseiller-vendeur/ vente au détail/service à la clientèle						Oui ☐ ₁ Non ☐ ₂
• Contremaître en mécanique						Oui ☐ ₁ Non ☐ ₂
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : <i>petits moteurs à essence ou diesel, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bords, etc.</i>)						Oui ☐ ₁ Non ☐ ₂
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : <i>motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges</i>)						Oui ☐ ₁ Non ☐ ₂
• Apprenti mécanicien (p. ex. : <i>matériel léger, moteurs hors- bord, petits moteurs, motocyclettes, etc.</i>)						Oui ☐ ₁ Non ☐ ₂
• Autres postes en lien : _____ _____ _____						Oui ☐ ₁ Non ☐ ₂
TOTAL :						

Pratiques en matière de GRH

9. Pour chaque profession pour laquelle **vous souhaitez embaucher** :

- Quel niveau de scolarité minimum exigez-vous?
- Quelle expérience minimale demandez-vous (*en années*)?
- Quelles compétences/certifications/formations additionnelles demandez-vous (*p. ex. : bilinguisme, aptitudes personnelles, etc.*)?

	Niveau de scolarité exigé				Expérience minimale en nombre d'années	Compétences/ certifications /formations additionnelles (Préciser)
	Aucun	DEP en véhicules légers	ASP méc. de motocyclette	Autres		
Opérations :						
• Vendeur et conseiller-vendeur/ vente au détail/service à la clientèle						
• Contremaître en mécanique						
• Mécanicien de petits moteurs et autres équipements (p. ex. : petits moteurs à essence ou diesels, motoculteurs, tondeuses à gazon, hors-bords, etc.)						
• Mécanicien de véhicules de loisirs (p. ex. : motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges)						
• Apprenti mécanicien (p. ex. : matériel léger, moteurs hors-bords, petits moteurs, motocyclettes, etc.)						
• Autres postes en lien : _____ _____						

10. a) Quel est votre **niveau d'intérêt** à embaucher des nouveaux diplômés.

TRÈS ÉLEVÉ

☐ 4

ASSEZ ÉLEVÉ

☐ 3

PEU ÉLEVÉ

☐ 2

PAS DU TOUT ÉLEVÉ

☐ 1

NSP/NRP

☐ 9

b) Expliquer pourquoi?

11. **Utilisez-vous** les outils de gestion des ressources humaines suivants?

	Oui	Non
• Un programme d'accueil des nouveaux employés	☐ ₁	☐ ₂
• Une évaluation annuelle (<i>performance</i>)	☐ ₁	☐ ₂
• Une politique salariale (<i>échelle salariale</i>)	☐ ₁	☐ ₂
• Un processus de recrutement et de sélection	☐ ₁	☐ ₂
• Des descriptions de fonctions ou de tâches	☐ ₁	☐ ₂
• Un processus de gestion de la relève (<i>retraits et départs</i>)	☐ ₁	☐ ₂
• Des programmes de formation payés par l'entreprise	☐ ₁	☐ ₂
• Un plan écrit de développement de la main-d'œuvre	☐ ₁	☐ ₂
• Des incitatifs monétaires (<i>bonification, régime de dividendes, etc.</i>)	☐ ₁	☐ ₂
• Autres (<i>lesquels : _____</i>)	☐ ₁	☐ ₂

12. a) Avez-vous des **mesures spécifiques** pour **attirer ou retenir** votre personnel?

- Oui ☒₁ ☐
- Non ☒₂ ☐

b) **Si oui**, lesquelles?

- Salaire avantageux ☐₁
- Bonification/prime au rendement ☐₂
- Promotions et avancement du personnel (*croissance professionnelle*) ☐₃
- Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices (*p. ex. : environnement de travail, garderie en milieu de travail, stationnement gratuit, etc.*) ☐₄
- Programmes de perfectionnement/formation ☐₅
- Participation des employés aux décisions ☐₆
- Horaires flexibles/équilibre vie privée/professionnelle ☐₇
- Journées de vacances ☐₈
- Activités favorisant un climat de travail agréable/qualité de vie ☐₉
- Autres (*préciser : _____*)

13. Quels sont les outils que vous utilisez principalement pour recruter votre personnel?

- Banque de CV ☐₁
- Écoles, universités ou collègues ☐₂
- Recommandation des employés ☐₃
- Agence de placement privée, chasseurs de têtes ☐₄
- Centre local d'emploi ☐₅
- Annonces dans les médias ☐₆
- Internet ☐₇
- Foire d'emplois ☐₈

- Contacts personnels des dirigeants ☐₉
- Publications d'affaires ou associations d'employeurs ☐₁₀
- Stagiaires ☐₁₁
- Mutations internes ☐₁₂
- Autres (lesquels : ☐₁₃)

Formation

14. a) De façon générale, diriez-vous que **vous êtes** - très/assez/peu/pas du tout - **satisfait** :

	TRÈS	ASSEZ	PEU	PAS DU TOUT	NSP/NRP
• des connaissances des nouveaux candidats	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₉
• du programme de formation initiale - DEP véhicules légers	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₉
• du programme de formation initiale - ASP mécanique de motocyclette	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₉
• des programmes de formation en emploi offerts	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₉
• de la disponibilité des formations initiales qui sont offertes	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₉
• de l'accessibilité des formations initiales qui sont offertes (<i>lieu, horaire</i>)	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₉

b) Si « peu » ou « pas du tout » satisfait, préciser pourquoi :

15. Selon vous, quelles seraient **les modifications à apporter** aux programmes de formation initiale (DEP et/ou ASP)?

16. Quelles seraient les **nouvelles compétences** à intégrer dans les **programmes de formation initiale**, en fonction des besoins actuels et futurs de l'industrie?

17. Offrez-vous de la formation en **début d'emploi**?

• Oui ☐₁ TM De quel type? (*Préciser*)

• Non

☐₂

18. Offrez-vous de la formation en **cours d'emploi (formation continue)**?

- Oui ☐₁ TM De quel type? (Préciser) _____

- Non ☐₂ _____

19. Offrez-vous des **incitatifs** aux employés pour les encourager à se perfectionner?

- Oui ☐₁ TM De quel type? Paiement des frais de scolarité et/ou inscription ☐₁
- Non ☐₂ _____
 Compensation monétaire ou équivalent temps pour se perfectionner ☐₂
 Libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours de perfectionnement ☐₃
 Promotion interne ☐₄
 Autres (préciser : _____) ☐₅

Enjeux de l'industrie

20. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants?

	Probléma- tique très importante	Probléma- tique assez importante	Probléma- tique peu importante	Probléma- tique pas du tout importante	Si très importante, préciser :
• Taux de roulement trop élevé du personnel	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Absentéisme	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Manque de candidats avec expérience	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Manque de candidats qualifiés	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Santé et sécurité au travail	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Intégration de la main-d'œuvre immigrante	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Changements sociodémographiques (p. ex. : vieillissement de la population, qui migre, etc.)	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Changements réglementaires dans l'industrie (p. ex. : permis de conduire, etc.)	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Crise économique vécue au cours des dernières années	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____
• Autres (préciser : _____) _____	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	_____

21. Pour votre dernière année financière (2009-2010), dans quelle catégorie se situait le **chiffre d'affaires** de votre entreprise au **Québec**?

- Moins de 100 000 \$ ☐₁
- 100 000 \$ à 249 999 \$ ☐₂
- 250 000 \$ à 499 999 \$ ☐₃
- 500 000 \$ à 999 999 \$ ☐₄
- 1 à 2,99 millions \$ ☐₅
- 3 à 4,99 millions \$ ☐₆
- 5 millions \$ et plus ☐₇
- NSP/NRP ☐₈

22. Noter la région administrative de l'entreprise :

- Bas-St-Laurent ☐₁
- Saguenay–Lac-St-Jean ☐₂
- Capitale-Nationale (*Québec*) ☐₃
- Mauricie ☐₄
- Estrie ☐₅
- Montréal ☐₆
- Outaouais ☐₇
- Abitibi-Témiscamingue ☐₈
- Côte-Nord ☐₉
- Nord-du-Québec ☐₁₀
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ☐₁₁
- Chaudière-Appalaches ☐₁₂
- Laval ☐₁₃
- Lanaudière ☐₁₄
- Laurentides ☐₁₅
- Montérégie ☐₁₆
- Centre-du-Québec ☐₁₇

**AU BESOIN, POURSUIVRE AVEC LE QUESTIONNAIRE B (PETITS MOTEURS ET OUTILS MOTORISÉS)
OU LE QUESTIONNAIRE C (VÉHICULES DE LOISIRS)
REMERCIER ET TERMINER**

Étude sectorielle sur les besoins de main-
d'œuvre en mécanique
de véhicules légers
Questionnaire B
Petits moteurs et outils motorisés

Fonctions de travail des mécaniciens de petits moteurs et d'outils motorisés

1. a) Pouvez-vous me décrire **en détail les principales fonctions de travail, ainsi que les tâches et les responsabilités** des mécaniciens de petits moteurs et d'outils motorisés dans votre entreprise? Préciser...

- tâches quotidiennes principales et secondaires;
- responsabilités;
- sous la supervision de...;
- en collaboration avec...;
- supervise du personnel (préciser lequel);
- etc.

(Au besoin, le répondant peut donner une description détaillée de la séquence des tâches et responsabilités quotidiennes des mécaniciens de son entreprise.)

b) Y a-t-il des fonctions de travail **en disparition**, soit des tâches qu'ils ne font plus?

- Oui
- Non

 $\square_1$

TM Lesquelles? (Préciser)

 $\square_2$

c) Y a-t-il des fonctions de travail en émergence, soit des tâches qu'ils font maintenant?

- Oui
- Non

 $\square_1$

TM Lesquelles? (Préciser)

 $\square_2$

d) Pouvez-vous me décrire **les compétences nécessaires** à l'exercice de chacune des fonctions de travail liées à la mécanique de petits moteurs et d'outils motorisés dans votre entreprise?

[illegible]

Contexte de travail

2. Quel est le **contexte de travail** des mécaniciens de petits moteurs et d'outils motorisés dans votre entreprise?

- lieu de travail principal;
- environnement physique;
- déplacements dans d'autres lieux (préciser lesquels);
- etc.

[illegible]

Outils de travail utilisés

3. Quels sont **les outils de travail** (p. ex. : **types d'outils, ordinateurs, logiciels, etc.**) des mécaniciens de petits moteurs et d'outils motorisés dans votre entreprise?

Cheminement professionnel

4. De façon générale, quel est le **cheminement de carrière** des mécaniciens de petits moteurs et d'outils motorisés dans votre entreprise?
- progression;
 - accessibilité à l'aide de formations spécifiques et/ou années d'expérience;
 - etc.

Enjeux de l'industrie

5. De façon générale, pouvez-vous me décrire **les principaux changements technologiques, économiques et organisationnels** auxquels ont été confrontés les mécaniciens de petits moteurs et d'outils motorisés **au cours des 5 dernières années**?

6. a) De façon générale, pouvez-vous me décrire **les principaux changements technologiques, économiques et organisationnels** auxquels seront confrontés les mécaniciens de petits moteurs et d'outils motorisés **au cours des 5 prochaines années**?

- b) Selon vous, quel sera **l'impact de ces changements sur les fonctions de travail** des mécaniciens de petits moteurs et d'outils motorisés?

REMERCIER ET TERMINER

Étude sectorielle sur les besoins de main-
d'œuvre en mécanique
de véhicules légers

Questionnaire C
Véhicules de loisirs

Fonctions de travail des mécaniciens de véhicules de loisirs, soit de motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges

1. a) Pouvez-vous me décrire **en détail** les principales fonctions de travail, ainsi que les tâches et les **responsabilités** des mécaniciens de véhicules de loisirs, soit de motocyclettes, véhicules tout-terrain (VTT) et motoneiges dans votre entreprise? Préciser...
- tâches quotidiennes principales et secondaires;
 - responsabilités;
 - sous la supervision de...;
 - en collaboration avec...;
 - supervise du personnel (préciser lequel);
 - etc.

(Au besoin, le répondant peut donner une description détaillée de la séquence des tâches et responsabilités quotidiennes des mécaniciens de son entreprise.)

[illegible]

b) Y a-t-il des fonctions de travail **en disparition**, soit des tâches qu'ils ne font plus?

- Oui
- Non

□₁
□₂

TM Lesquelles? (*Préciser*)

c) Y a-t-il des fonctions de travail en émergence, soit des tâches qu'ils font maintenant?

- Oui
- Non

□₁
□₂

TM Lesquelles? (*Préciser*)

d) Pouvez-vous me décrire **les compétences nécessaires** à l'exercice de chacune des fonctions de travail liées à la mécanique de véhicules de loisirs, dans votre entreprise?

[illegible]

Contexte de travail

2. Quel est le **contexte de travail** des mécaniciens de véhicules de loisirs dans votre entreprise?

- lieu de travail principal;
- environnement physique;
- déplacements dans d'autres lieux (préciser lesquels);
- etc.

[illegible]

Outils de travail utilisés

3. Quels sont **les outils de travail** (p. ex. : **types d'outils, ordinateurs, logiciels, etc.**) des mécaniciens de véhicules de loisirs dans votre entreprise?

Cheminement professionnel

4. De façon générale, quel est le **cheminement de carrière** des mécaniciens de véhicules de loisirs dans votre entreprise?

- progression;
- accessibilité à l'aide de formations spécifiques et/ou années d'expérience;
- etc.

Enjeux de l'industrie

5. De façon générale, pouvez-vous me décrire **les principaux changements technologiques, économiques et organisationnels** auxquels ont été confrontés les mécaniciens de véhicules de loisirs **au cours des 5 dernières années**?

6. a) De façon générale, pouvez-vous me décrire **les principaux changements technologiques, économiques et organisationnels** auxquels seront confrontés les mécaniciens de véhicules de loisirs **au cours des 5 prochaines années**?

- b) Selon vous, quel sera **l'impact de ces changements sur les fonctions de travail** des mécaniciens de véhicules de loisirs?

REMERCIER ET TERMINER



APPRENDRE LIRE SAVOIR
BOUGER JOUER PARTAGER
RÉUSSIR LIRE BOUGER
SAVOIR APPRENDRE BOUGER
LIRE PARTAGER APPRENDRE
PERFORMER RÉUSSIR
COURIR LIRE BOUGER
RÉUSSIR APPRENDRE MARCHER
SAVOIR RÉUSSIR LIRE
PERSÉVÉRER APPRENDRE
SAVOIR MARCHER APPRENDRE
SAUTER APPRENDRE
SE DÉPASSER APPRENDRE
S'AMUSER

Éducation,
Loisir et Sport

Québec

