

PREMIÈRE PARTIE

1

**Étude de pertinence pour le développement d'une
norme professionnelle pour les travailleurs en
entretien et réparation des véhicules récréatifs**

Septembre 2006

Réalisé par :



TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE EXÉCUTIF	3
COMPRÉHENSION DU MANDAT	7
MÉTHODOLOGIE	9
RÉSULTATS ENTREPRISES	13
1. PROFIL SOCIO-ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES	13
2. NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN RÉPARATION DE VÉHICULES RÉCRÉATIFS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION	15
2.1 NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN RÉPARATION DE VÉHICULES RÉCRÉATIFS EN HAUTE SAISON	15
2.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN RÉPARATION DE VÉHICULES RÉCRÉATIFS EN BASSE SAISON	17
2.3 PRÉVISION D'EMBAUCHE – 2 PROCHAINES ANNÉES	18
2.4 DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS.....	19
2.5 DIFFICULTÉS DE RÉTENTION DES TRAVAILLEURS	21
3. SITUATION DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)	22
3.1 NOTORIÉTÉ DU PROGRAMME	22
3.2 TRAVAILLEURS AYANT SUIVI OU SUIVANT PRÉSENTEMENT CET APPRENTISSAGE	23
3.3 AVANTAGES PERÇUS À CERTIFIER SES TRAVAILLEURS	24
3.4 IRRITANTS PERÇUS À CERTIFIER SES TRAVAILLEURS.....	26
3.5 CARACTÈRE INCITATIF DE CERTAINS ASPECTS À CERTIFIER SES TECHNICIENS.....	27
3.6 IMPACT DE LA CERTIFICATION	29
3.7 AVANTAGE LE PLUS INTÉRESSANT DE CE PROGRAMME POUR LES EMPLOYEURS	30
4. NOMBRE DE TECHNICIENS QUE L'ON INSCRIRAIT - 2 PROCHAINES ANNÉES	31
5. INTÉRÊT POUR OBTENIR DE L'INFORMATION SUR LE PROGRAMME	34
RÉSULTATS TRAVAILLEURS	35
1. PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES TRAVAILLEURS	35
1.1 TYPE DE DIPLÔME OBTENU	35
1.2 NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	35
2. SITUATION DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)	36
2.1 NOTORIÉTÉ DU PROGRAMME	36
2.2 PARTICIPATION AU PROGRAMME	37
2.3 AVANTAGES TIRÉS DE CE PROGRAMME	38
2.4 ASPECTS DÉPLAISANTS DU PROGRAMME.....	39
2.5 RAISONS DE NON-PARTICIPATION AU PROGRAMME.....	40
2.6 ASPECTS INCITATIFS DE CERTAINS ASPECTS DU PROGRAMME.....	41
2.7 INTÉRÊT À S'INSCRIRE AU PROGRAMME	43
3. INTÉRÊT POUR OBTENIR DE L'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE SUR LE PROGRAMME	44

ANNEXE 1 : Tableaux statistiques

ANNEXE 2 : Questionnaire

SOMMAIRE EXÉCUTIF | S

COMPRÉHENSION DU MANDAT

- Dans le contexte de la transformation rapide de l'industrie des véhicules récréatifs due à l'engouement des baby-boomers pour cette activité, des changements technologiques et de la rareté de la main-d'œuvre, les partenaires ont jugé important que le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) des travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs, qui donne lieu à une certification, soit mis à jour.
- Le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'industrie des services automobiles s'est vu confier le mandat d'actualiser le PAMT. Il a toutefois jugé bon au préalable de faire réaliser une enquête afin de déterminer si les entreprises et les travailleurs perçoivent le même besoin. C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente étude.

MÉTHODOLOGIE

- La population étudiée est constituée de toutes les entreprises qui emploient des travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs (vendeurs de caravanes et d'autocaravanes, centre de services). Parmi les 94 entreprises interrogées, nous avons poursuivi l'entrevue avec 38 travailleurs.
- Les entrevues se sont déroulées entre le 17 et le 30 août 2006.
- La marge d'erreur maximale pour l'échantillon de 94 entreprises se situe à $\pm 4,3\%$, à un seuil de confiance de 95 %. Les résultats pour les 38 travailleurs viennent bonifier ceux des entreprises; toutefois, la marge d'erreur ne peut être établie pour ce groupe étant donné le faible échantillon.

- Parmi les 115 entreprises éligibles, 94 entrevues ont été complétées, ce qui représente un taux de réponse de 82 %. Un tel taux assure à l'échantillon une très forte représentativité.
- Afin de s'assurer de la bonne compréhension de chacune des questions et de la fiabilité des dimensions, un prétest a été réalisé auprès de quelques entreprises.

RÉSULTATS ENTREPRISES

- Plus de la moitié des entreprises interrogées (52 %) vendent avant tout des caravanes et tentes-caravanes, alors que 20 % vendent surtout des autocaravanes. Le quart (26 %) se considère en premier lieu comme un centre de services.
- Plus de la moitié sont concentrées dans quatre régions, à savoir la Montérégie (19 %), Québec (14 %), Laval-Rive-Nord (11 %) et les Cantons de l'Est (10 %). Les autres régions abritent chacune moins de 10 % des commerces
- Une entreprise sur quatre (24 %) compte moins de six employés au total, 17 % entre six et 10 employés, le tiers (33 %) entre 11 et 20 employés, et 26 % plus de 20 employés.
- Les entreprises comptent en moyenne 4 travailleurs en réparation de véhicules récréatifs **à temps plein en haute saison**. À ce nombre, il faut ajouter 0,9 travailleur **à temps partiel**. Au total, donc, les entreprises comptent 4,9 travailleurs en réparation de véhicules récréatifs **en haute saison**. Si l'on reporte ces résultats à l'ensemble des 115 entreprises, on retrouverait donc 564 travailleurs en réparation de véhicules récréatifs¹.

¹ Il s'agit d'un chiffre conservateur étant donné qu'il existe vraisemblablement d'autres entreprises, petites pour la plupart, qui n'ont pas fait partie de notre univers d'étude.

- Près de la moitié des entreprises (48 %) prévoient par ailleurs que le nombre de techniciens sera en croissance au cours des deux prochaines années. En moyenne, les 115 entreprises embaucheraient 0,9 technicien, pour un total de 104 techniciens.
- La moitié (49 %) affirment avoir **beaucoup** et un autre quart (27 %) avoir **assez** de difficultés à recruter des travailleurs en entretien de véhicules récréatifs. Les difficultés de recrutement sont causées surtout par la pénurie de main-d'œuvre, mais aussi par les conditions de travail précaires (travail saisonnier, bas salaires...).
- Bien qu'une majorité (56 %) connaissent l'existence du PAMT pour les travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs, une minorité (39 %) ont vu un ou plusieurs de ses employés s'inscrire au programme. En moyenne, un employé par entreprise s'est inscrit et seulement 0,6 a complété la démarche.
- Parmi celles qui ont déjà inscrit des employés au programme, on apprécie surtout le fait que la démarche leur assure d'avoir des employés qualifiés (78 %). Très peu (22 %) relèvent des irritants. Donc, même dans sa forme actuelle, le programme séduit les entreprises qui y prennent part.
- Après qu'on eût expliqué les caractéristiques du programme à l'ensemble des entreprises, la presque totalité y a perçu deux avantages, à savoir que l'obtention de la certification leur assurera d'avoir des techniciens hautement compétents (81 %) et qu'elle rassurera la clientèle sur leur professionnalisme (81 %).
- Nous avons également fait part aux entreprises de quatre principales caractéristiques (anciennes ou nouvelles) du programme et leur avons demandé si elles constituaient des incitatifs importants à certifier les employés. Deux aspects ressortent particulièrement, à savoir que c'est « l'entreprise qui détermine elle-même les qualifications nécessaires au compagnon pour superviser l'apprenti » (80 % de mentions « très ou assez important ») et « le crédit d'impôt » (75 % de mentions « très ou assez important »).

- Finalement, 70 % des entreprises inscriraient un ou plusieurs techniciens, ce qui équivaut à 1,4 employé par entreprise, pour un total de 161 techniciens. C'est énorme quand on sait que les 115 entreprises sous étude comptent au total 564 techniciens à temps plein et à temps partiel en haute saison, dont seulement 216 comptent moins de cinq ans d'expérience (c'est la première clientèle visée par le PAMT).
- Un autre indicateur de l'engouement des répondants : les deux tiers sont désireux d'avoir plus d'information sur le « nouveau » programme.

- Nous pouvons donc conclure que les entreprises se montrent enthousiastes à l'égard du PAMT. Ces résultats nous portent à croire que la relance de ce programme serait un succès, surtout si on met de l'avant le fait que ce dernier assurera aux entreprises participantes d'avoir des employés qualifiés, avantage qu'apprécient déjà les employeurs qui ont inscrit certains de leurs employés au programme actuel.

RÉSULTATS EMPLOYÉS

- Soulignons d'entrée de jeu que nous demandions à l'employeur de parler à un technicien qui avait participé au programme. C'est pourquoi on peut présumer que le profil « moyen » des employés interrogés n'est pas représentatif de l'ensemble des techniciens de l'industrie :
 - Ils comptent en moyenne 11,3 ans d'ancienneté à titre de technicien et 9,3 ans chez l'employeur actuel
 - 55 % ont un DEP ou un DEC, mais seulement 5% en entretien et réparation de caravanes de camping
- Les deux tiers connaissent le PAMT, près de la moitié s'y sont inscrits et un sur trois l'a complété.
- Ceux qui ont participé ou participent présentement au programme apprécient presque unanimement le fait qu'ils seront plus compétents, qu'ils apprendront de nouvelles choses (88 %). Une très faible minorité (12 %) y perçoit des irritants.

- Comme un grand nombre d'employés interrogés comptent plusieurs années d'expérience à titre de techniciens, une minorité de ceux qui n'ont pas déjà participé au programme se montre intéressés à le faire (38 %). Ils ont en effet pour la plupart l'expérience nécessaire pour être compagnons. D'ailleurs, quelques-uns le sont.

COMPRÉHENSION DU MANDAT

C

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'industrie des services automobiles, qui représente les différents partenaires patronaux, syndicaux et gouvernementaux de l'industrie, a pour mandat de favoriser une concertation des partenaires privés et publics autour d'un objectif commun de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Un de ses partenaires, l'Association des Commerçants de Véhicules Récréatifs du Québec (ACVRQ), a sensibilisé le CSMO à l'importance de développer une norme professionnelle et un programme d'apprentissage en entreprise pour les travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs. En 1995, un carnet d'apprentissage a été réalisé dans le but de définir les compétences de ces travailleurs. Cependant, peu de ceux-ci ont obtenu leur certification. Dans le contexte de la transformation rapide de cette industrie due à l'engouement des baby-boomers pour cette activité, des changements technologiques et de la rareté de la main-d'œuvre, il importe donc maintenant de mettre à jour ce carnet d'apprentissage et de l'adapter aux exigences d'une norme professionnelle.

Le CSMO s'est vu confier le mandat de développer cette norme et son application en milieu de travail. Cet organisme a toutefois jugé bon au préalable de faire réaliser une enquête afin de déterminer si les entreprises impliquées dans l'industrie du véhicule récréatif perçoivent le même besoin que celui identifié par l'Association. C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente étude.

Nous en avons profité également pour interroger un certain nombre de travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs sur le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : Le connaissent-ils? Y ont-ils participé? Sont-ils au courant des modifications qui y ont été apportées?

MÉTHODOLOGIE



La population visée

- La population étudiée est constituée de toutes les entreprises qui œuvrent dans la vente de caravanes et d'autocaravanes ou encore comme centre de services. Autrement dit, toute entreprise qui emploie des travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs.
- Pour ce qui est du recrutement des employés, nous demandions à l'employeur si nous pouvions interroger un technicien qui avait obtenu sa certification ou qui était en voie de l'obtenir. S'il n'y en avait aucun, on demandait alors à parler à un technicien qui n'avait pas suivi le programme.

Calendrier des entrevues

- Les entrevues se sont déroulées entre le 17 et le 30 août 2006.

Marge d'erreur statistique

- La marge d'erreur maximale pour l'échantillon de 94 entreprises se situe à $\pm 4,3\%$, à un seuil de confiance de 95 %.
- La marge d'erreur pour les 38 travailleurs ne peut être établie étant donné le faible échantillon. Les résultats pour ce groupe visent plutôt à bonifier ceux des entreprises.

Élaboration du questionnaire

- Le questionnaire a été conçu par Écho Sondage et approuvé par le comité de suivi.

Taux de réponse

- L'échantillon de départ était constitué de 121 entreprises. Toutefois, nous avons dû exclure six entreprises qui se sont avérées hors échantillon parce qu'elles n'ont pas de travailleurs en entretien de véhicules récréatifs.
- Notre échantillon final aux fins de l'enquête était donc constitué de 115 entreprises. De ce nombre, 94 ont rempli le questionnaire, ce qui représente un taux de réponse de 82 %. Un tel taux de réponse assure sans contredit à l'échantillon une très forte représentativité.

Tableaux statistiques

- Vous trouverez en annexe les résultats statistiques détaillés, croisés par une bannière socio-économique.

Pré-test

- Afin de s'assurer de la bonne compréhension de chacune des questions et de la fiabilité des dimensions, un prétest a été réalisé auprès de quelques entreprises.

Rapport

- Le rapport est composé de deux sections distinctes, l'une pour les entreprises, l'autre pour les employés :

Résultats – Entreprises

1. Profil socio-économique des entreprises
2. Nombre de travailleurs en réparation de véhicules récréatifs et difficultés de recrutement et de rétention
3. Situation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) (notoriété, nombre de travailleurs ayant suivi le programme, avantages et irritants perçus...)
4. Nombre de techniciens que l'on inscrirait
5. Intérêt pour obtenir de l'information sur le programme

Résultats – Employés

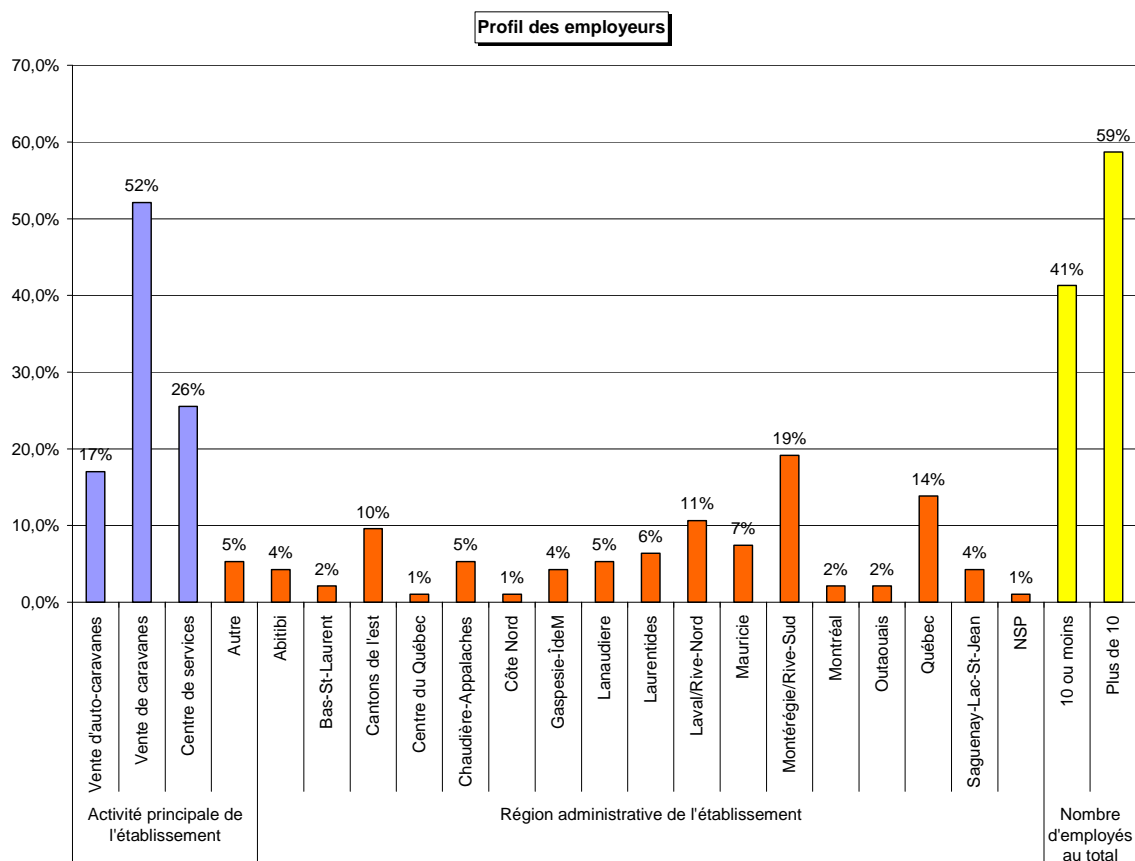
1. Profil socio-démographique des employés
2. Situation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) (notoriété, participation, avantages et irritants, raisons de non-participation...)
3. Intérêt pour obtenir de l'information sur le programme

- Le rapport fait également état, quand il y a lieu, des différences selon les diverses caractéristiques socio-économiques des entreprises.

RÉSULTATS ENTREPRISE

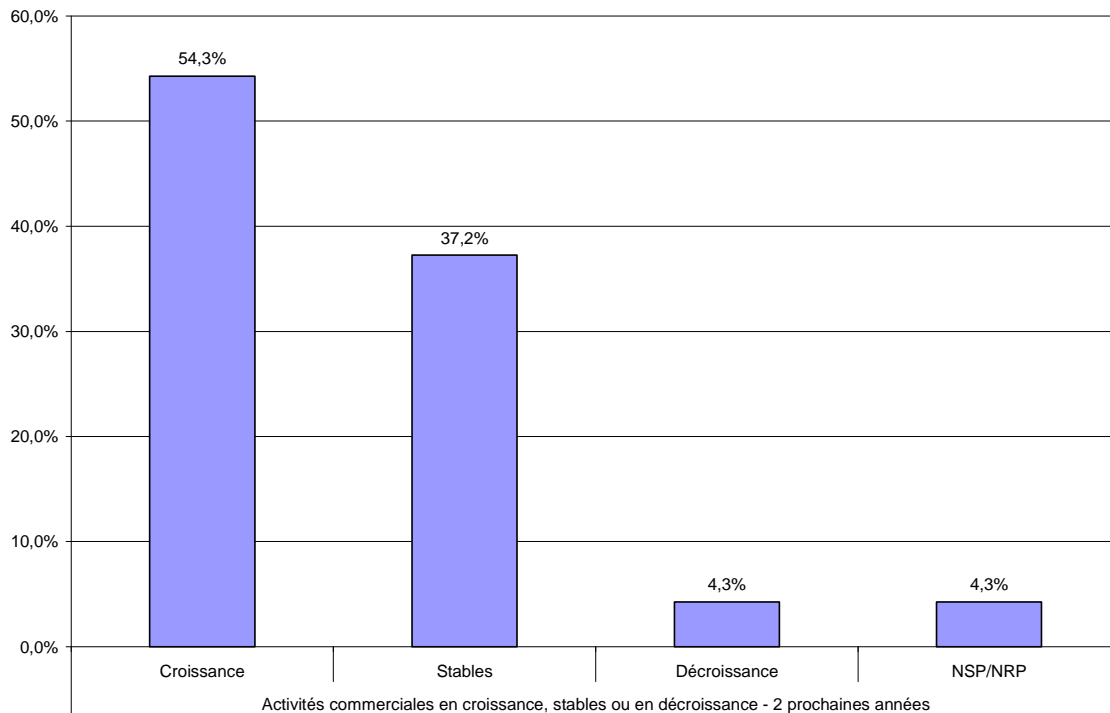
R

1. Profil socio-économique des entreprises



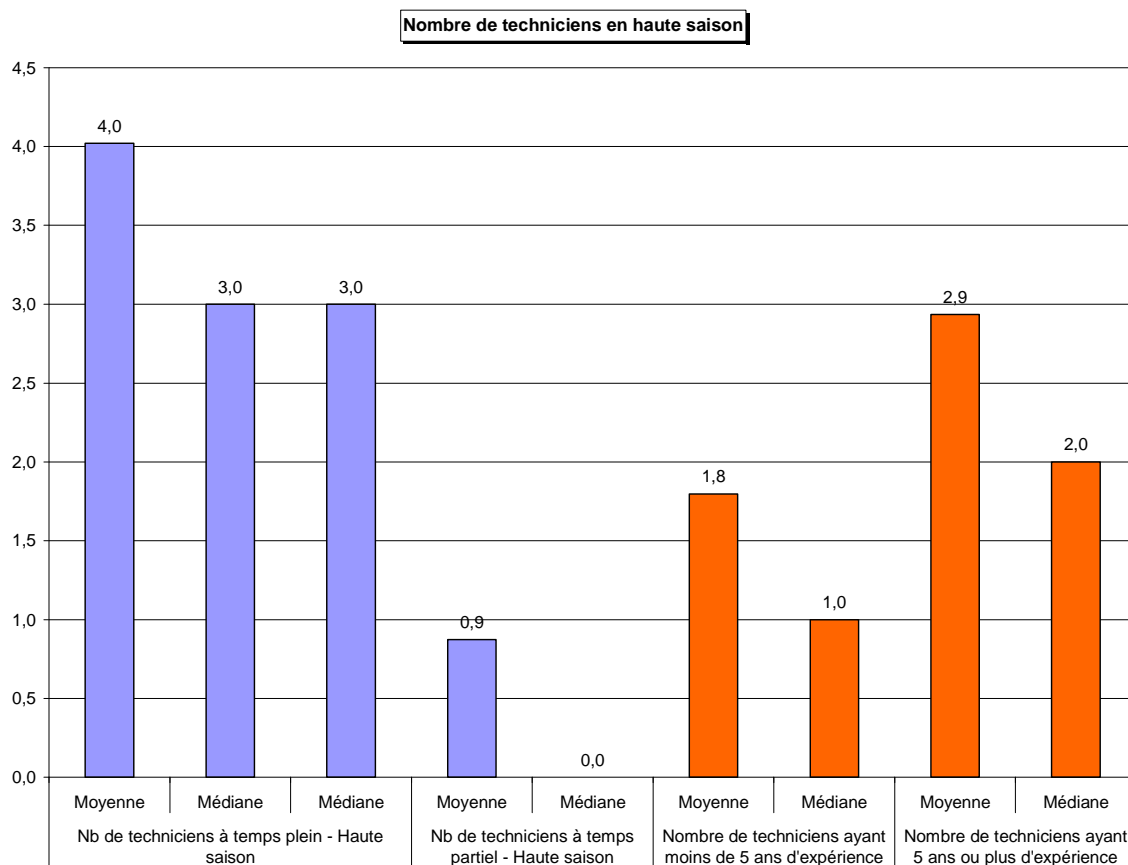
- Plus de la moitié des entreprises interrogées vendent avant tout des caravanes et tentes-caravanes, alors que 20 % vendent surtout des autocaravanes. Le quart (26 %) se considère en premier lieu comme un centre de services.
- Plus de la moitié des entreprises sont concentrées dans quatre régions, à savoir la Montérégie (19 %), Québec (14 %), Laval-Rive-Nord (11 %) et les Cantons de l'Est (10 %).
- Une entreprise sur quatre (24 %) compte moins de six employés au total, 17 % entre six et 10 employés, le tiers (33 %) entre 11 et 20 employés, et 26 % plus de 20 employés.

Croissance des activités commerciales - 2 prochaines années



- Il semble que l'industrie soit en plein développement, comme en fait foi le fait que 54 % des entreprises affirment que leurs activités commerciales sont en croissance. 37 % admettent toutefois qu'elles sont stables, alors que seulement 4 % allèguent qu'elles sont en décroissance.
- Les ventes sont par ailleurs en croissance, tant pour les vendeurs d'autocaravanes (63 %), que de caravanes et de tentes-caravanes (57 %), mais sont moindres pour les centres de service (42 %).

2. Nombre de travailleurs en réparation de véhicules récréatifs et difficultés de recrutement et de rétention



2.1 Nombre de travailleurs en réparation de véhicules récréatifs en HAUTE SAISON

2.1.1 Nombre de travailleurs à temps plein et à temps partiel

- Les entreprises comptent en moyenne 4 travailleurs en réparation de véhicules récréatifs à **temps plein en haute saison**. La moitié (médiane), toutefois, en comptent trois seulement. À ce nombre, il faut ajouter 0,9 travailleur à **temps partiel**. Au total, donc, les entreprises compteraient 4,9 travailleurs en réparation de véhicules récréatifs **en haute**

saison. Si l'on reporte ces résultats à l'ensemble des 115 entreprises, on retrouverait donc 564 travailleurs en réparation de véhicules récréatifs².

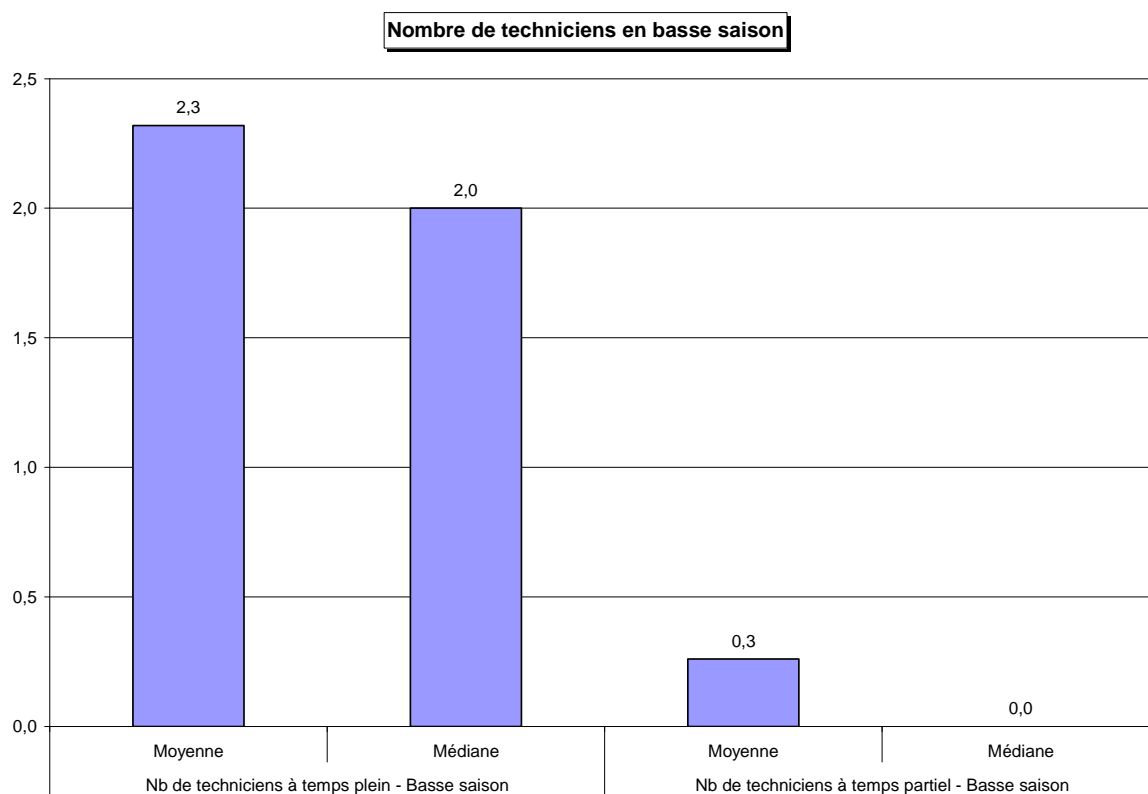
- On retrouve un nombre semblable de techniciens chez les vendeurs de caravanes et de tentes-caravanes (5,6 travailleurs) et d'autocaravanes (5,4 travailleurs), mais on retrouve la moitié moins dans les centres de service (2,9 travailleurs).

2.1.2 Nombre de techniciens selon le niveau d'expérience

- Nous avons demandé aux entreprises combien elles comptaient de techniciens ayant moins de 5 ans d'expérience et 5 ans ou plus, **toujours en haute saison.** Dans les faits, les entreprises comptent 1,8 technicien du premier groupe et 2,9 techniciens du second, c'est-à-dire que l'on retrouve environ un « jeune technicien » pour deux « techniciens plus expérimentés ». Si l'on reporte ces résultats à l'ensemble des 115 entreprises, on retrouverait donc 216 jeunes et 348 plus expérimentés.
- Le ratio « jeunes/expérimentés » est par ailleurs plus élevé chez les vendeurs de caravanes et de tentes-caravanes (2,3 pour 4), que chez les vendeurs d'autocaravanes (1,4 pour 3,8) et les centres de service (0,9 pour 2).

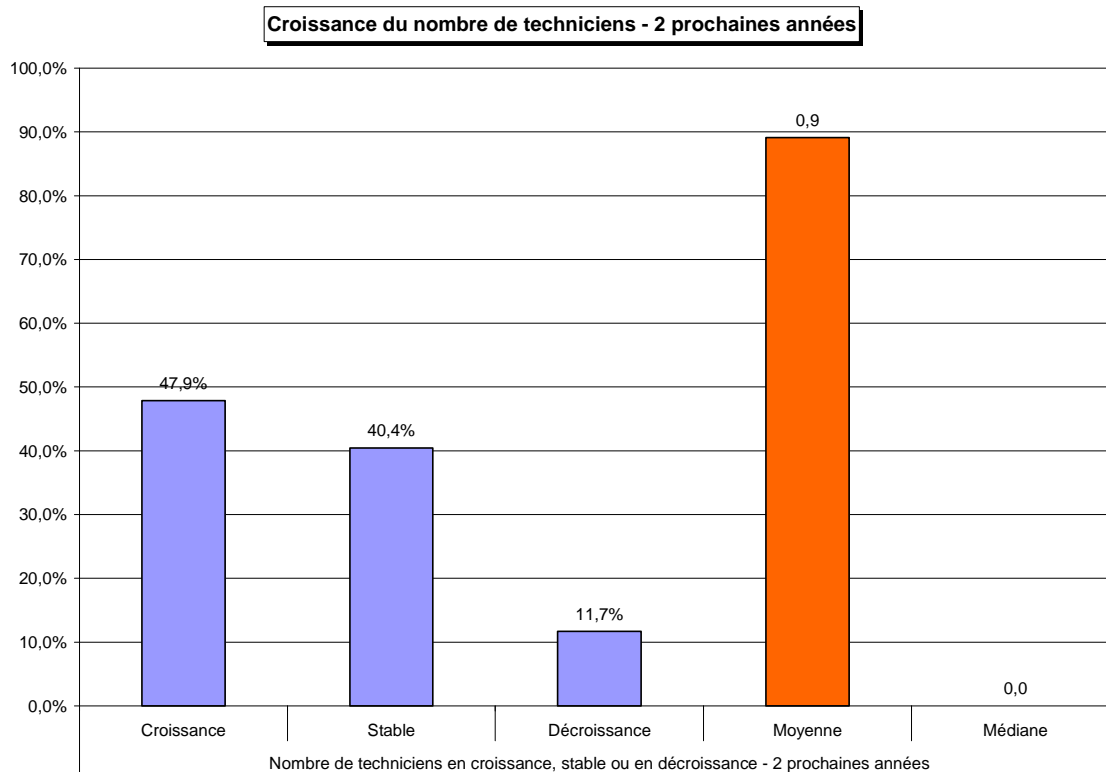
² Nous appliquons ce calcul pour les 19 entreprises que nous n'avons pu rejoindre, puisque nous avons vérifié auprès de ces derniers combien elles comptaient de travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs à leur service. La moyenne de techniciens est de 5 pour les entreprises non-répondantes, comparativement à 4,9 pour celles qui ont pris part au sondage. Le chiffre de 564 est par ailleurs conservateur étant donné qu'il existe vraisemblablement d'autres entreprises, petites pour la plupart, qui n'ont pas fait partie de notre univers d'étude.

2.2 Nombre de travailleurs en réparation de véhicules récréatifs en BASSE SAISON



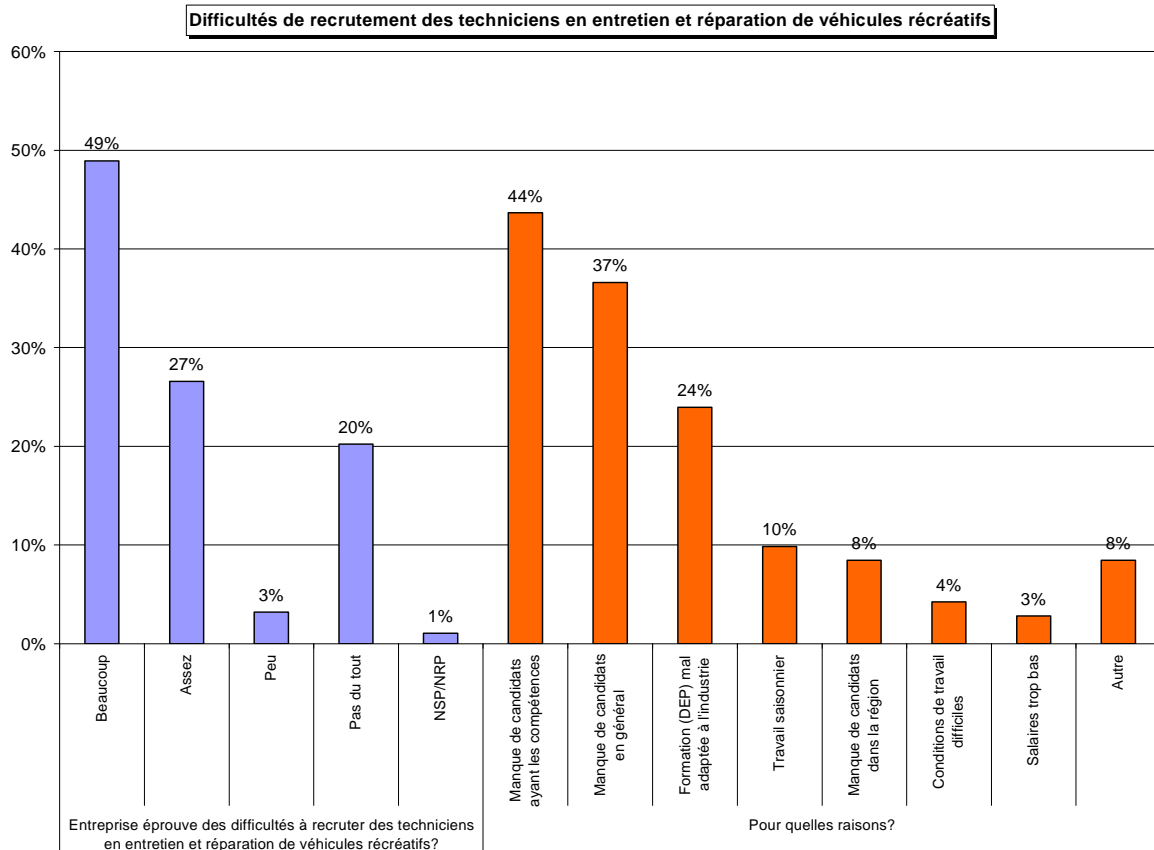
- Le nombre de travailleurs en réparation de véhicules récréatifs tombe de moitié en **basse saison**, comme en fait foi le fait que l'on ne retrouve plus alors que 2,3 travailleurs à temps plein et 0,3 à temps partiel pour un total de 2,6, comparativement aux 4,9 en **haute saison**.
- Cette baisse est plus sensible encore chez les marchands de caravanes et de tentes-caravanes (de 5,6 techniciens en haute saison à 2,6 en basse saison), que chez les vendeurs d'autocaravanes (de 5,4 à 3,8) ou les centres de service (de 2,9 à 2,3).
- Nous verrons ultérieurement que ces fluctuations saisonnières sont la cause majeure des difficultés de rétention de ces employés.

2.3 Prévision d'embauche – 2 prochaines années



- Près de la moitié des entreprises (48 %) prévoient que le nombre de techniciens sera en croissance au cours des deux prochaines années, alors que 40 % croient qu'il sera stable et 12 %, qu'il sera en décroissance.
- En moyenne, les 115 entreprises embaucheraient 0,9 technicien, pour un total de 104 nouveaux techniciens.

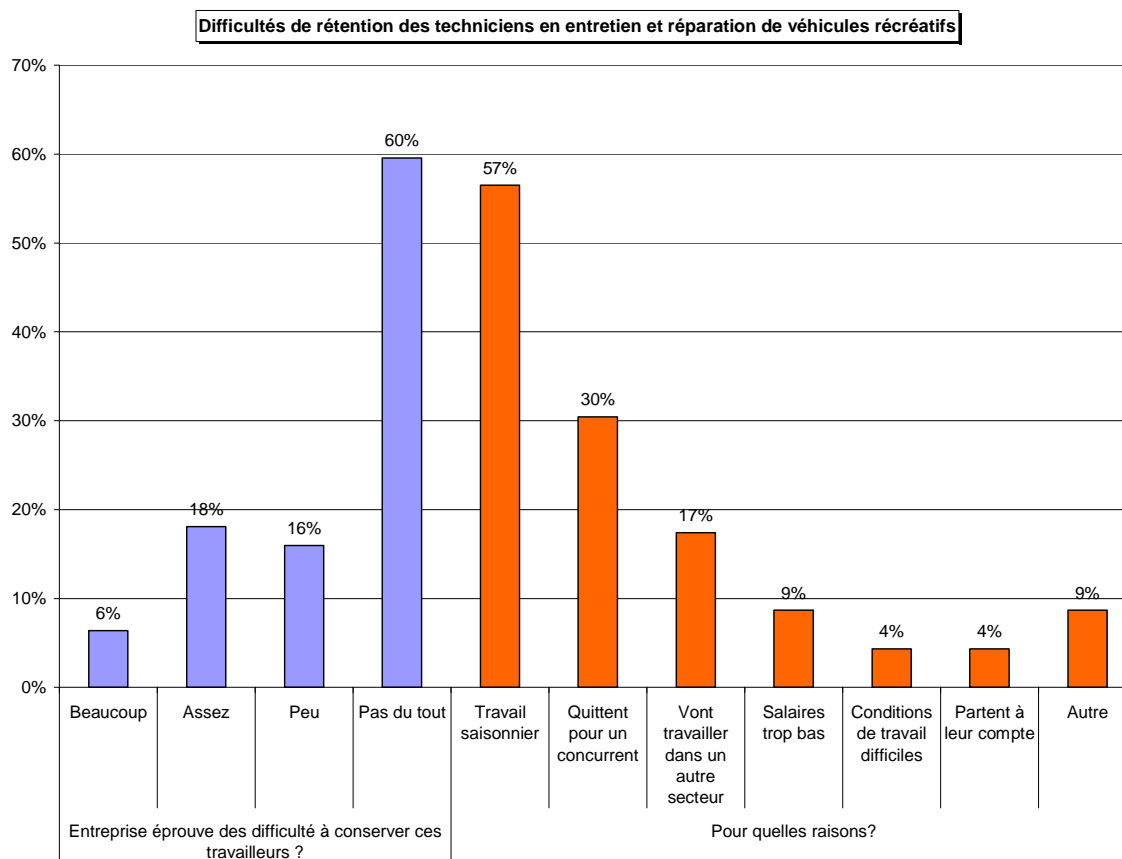
2.4 Difficultés de recrutement des travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs



- La moitié des entreprises interrogées (49 %) affirment avoir **beaucoup** de difficultés à recruter des travailleurs en entretien de véhicules récréatifs. Un autre quart (27 %) admettent avoir **assez** de difficultés. Seulement une entreprise sur quatre allègue au contraire avoir peu (3 %) ou pas du tout (20 %) de difficultés.
- Les trois types de commerces (caravanes et tentes-caravanes/autocaravanes/centres de service) éprouvent beaucoup ou assez de difficultés dans une proportion d'au moins deux sur trois.

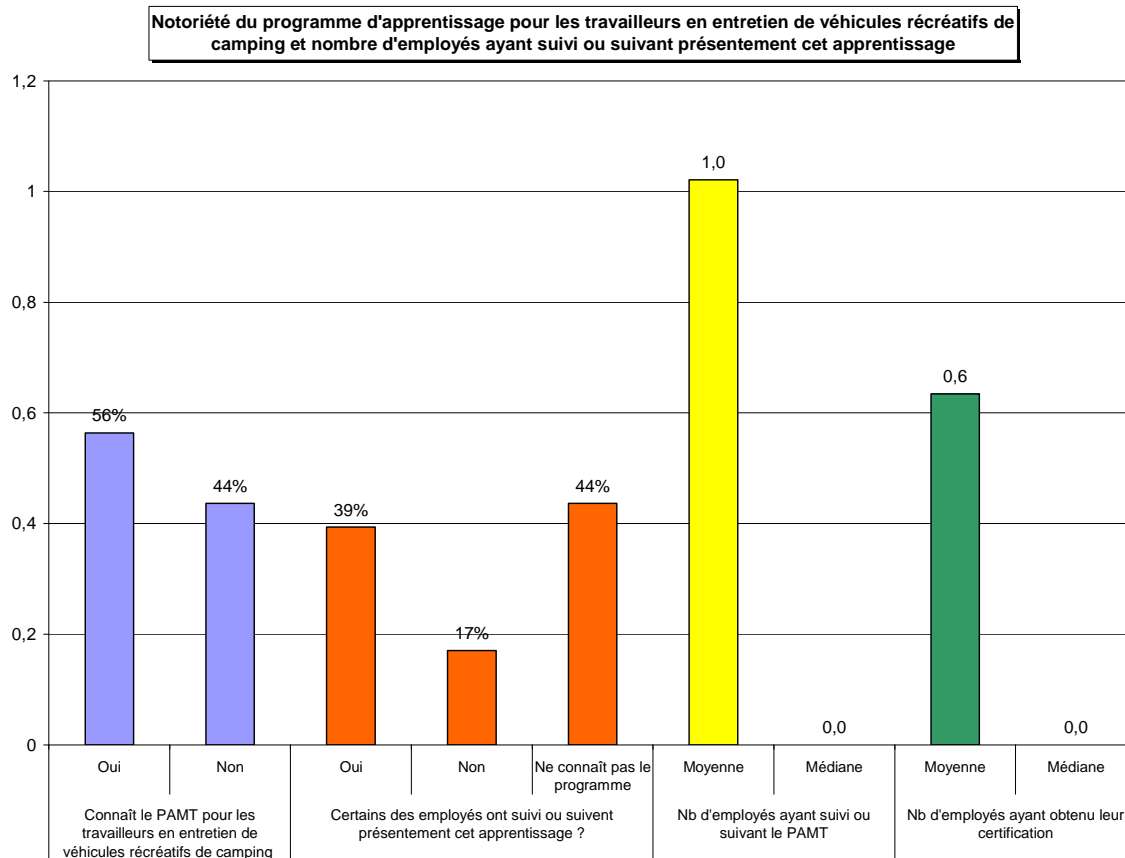
- Les raisons évoquées pour avoir beaucoup ou assez de difficultés à recruter résident essentiellement dans les qualifications des candidats, soit le manque de candidats ayant les compétences (44 %) ou la formation académique (DEP) mal adaptée à l'industrie (24 %). La pénurie de main-d'œuvre est également évoquée souvent, que ce soit le manque de candidats en général (37 %) ou plus spécifiquement le manque de candidats dans la région (8 %).
- Les autres raisons réfèrent davantage aux conditions de travail : travail saisonnier (10 %), conditions de travail difficiles (4 %), salaires trop bas (3 %).

2.5 Difficultés de rétention des travailleurs en entretien et réparation de véhicules récréatifs



- Il semble que les difficultés à conserver les employés une fois en poste soient moins importantes. Seulement 6 % des entreprises affirment avoir **beaucoup** de difficultés à conserver les employés, et 18 % **assez** de difficultés. À l'inverse une majorité allègue avoir **peu** (16 %) ou **pas du tout** de difficultés (60 %).
- Les trois principales raisons évoquées par les 23 entreprises qui affirment avoir beaucoup ou assez de difficultés réfèrent au fait que le travail soit saisonnier (57 %), que les travailleurs quittent pour un concurrent (30 %) ou pour un autre secteur (17 %).

3. Situation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)



3.1 Notoriété du programme

- Un peu plus de la moitié des entreprises interrogées (56 %) connaissent ce programme.
- La notoriété du programme est plus élevée auprès des vendeurs de caravanes (61 %) et d'autocaravanes (58 %), des entreprises comptant plus de 10 employés (63 %) et des membres de l'ACVRQ (63 %). Elle par contre moins élevée parmi les centres de service (46 %), les entreprises de 10 employés ou moins (47 %) et les non-membres (44 %).

3.2 Travailleurs ayant suivi ou suivant présentement cet apprentissage

3.2.1 Proportion d'entreprises ayant des travailleurs inscrits au programme

- Parmi l'ensemble des entreprises contactées, près de quatre sur dix (39 %) ont certains de leurs employés qui suivent ou qui ont suivi cet apprentissage.
- Ce programme est davantage populaire auprès des vendeurs de caravanes (43 %) et d'autocaravanes (53 %), des entreprises comptant plus de 10 employés (48 %) et des membres de l'ACVRQ (47 %). À l'inverse, il ne rejoint environ que le quart des centres de services (21 %), des entreprises de 10 employés ou moins (26 %) et des non-membres (25 %).

3.2.2 Nombre de travailleurs ayant suivi ou suivant cet apprentissage

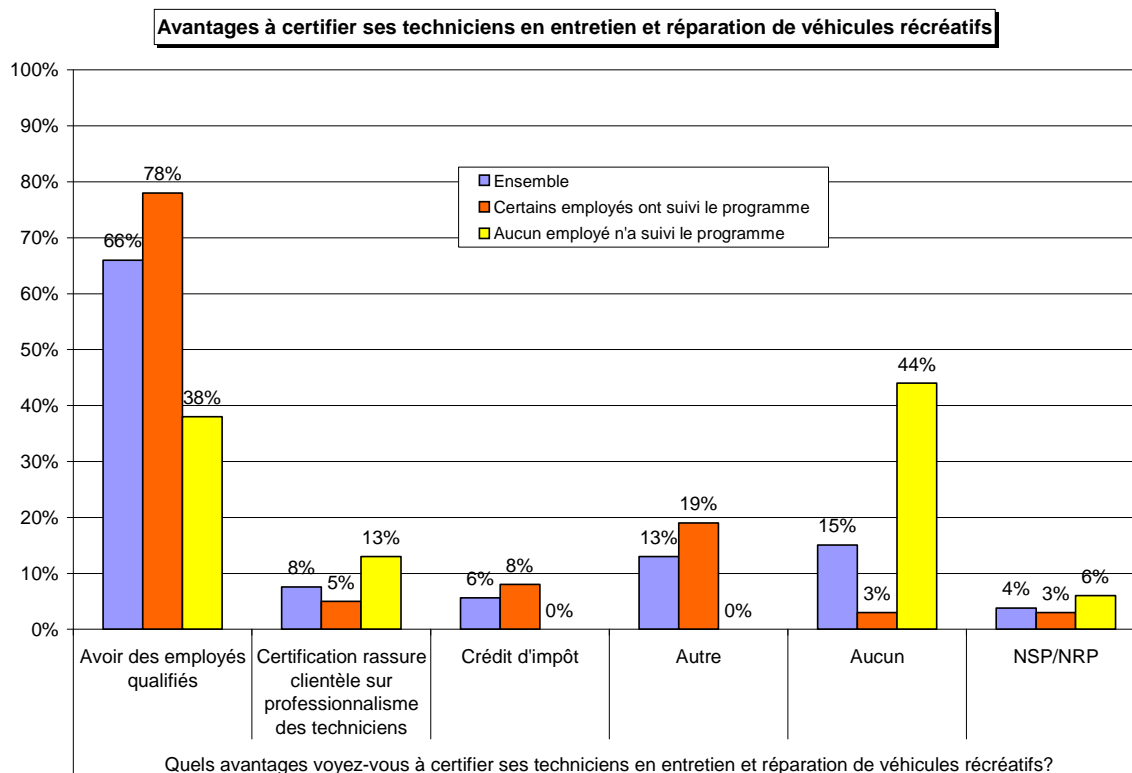
- À la question « Combien d'employés ont suivi ou suivent présentement cet apprentissage? », on obtient, en moyenne, seulement un employé³ ! Reporté sur les 115 entreprises, cela signifie que seulement 115 travailleurs auraient déjà suivi ou suivent présentement cet apprentissage depuis son implantation en 1995.
- Le nombre d'employés ayant suivi le programme est plus grand parmi les vendeurs d'autocaravanes (en moyenne 1,9 travailleurs), les entreprises comptant plus de 10 employés (1,4 travailleur) et les membres de l'ACVRQ (1,4 travailleur).

3.2.3 Nombre de travailleurs ayant complété cet apprentissage

- Par ailleurs, seulement 0,6 employé aurait complété l'apprentissage, ce qui équivaut à 69 travailleurs parmi les 115 entreprises rejointes.
- Le nombre de travailleurs ayant complété l'apprentissage est sans surprise plus élevé chez les entreprises spécialisées dans la vente d'autocaravanes (1,2 travailleur), celles comptant plus de 10 employés (0,9 travailleur) et les membres de l'ACVRQ (0,9 travailleur).

³ La médiane est de 0, c'est-à-dire que chez la moitié des entreprises, aucun travailleur n'a suivi cet apprentissage.

3.3 Avantages perçus à certifier ses travailleurs

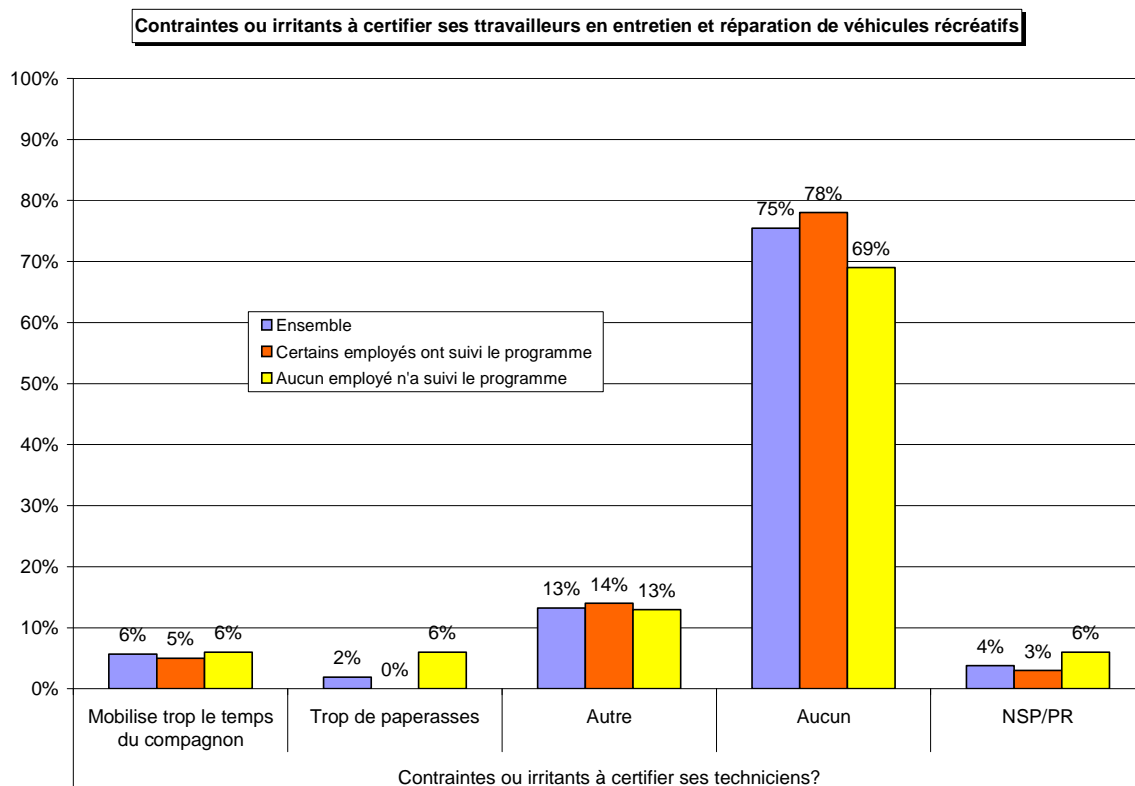


- C'est sans contredit le fait d'avoir des employés qualifiés (66 %) qui motivent les entreprises à inscrire leurs travailleurs au programme d'apprentissage. Le fait que cette certification puisse rassurer la clientèle (8 %) ou le crédit d'impôt (6 %) sont somme toute des raisons marginales. Seulement 15 % n'y voient aucun avantage. Parmi les « autres raisons », on retrouve :

- ✓ Question de sécurité pour les travailleurs : 2 mentions
- ✓ Assure une uniformisation des connaissances des techniciens : 1 mention
- ✓ Incite l'employé à demeurer à notre emploi : 1 mention

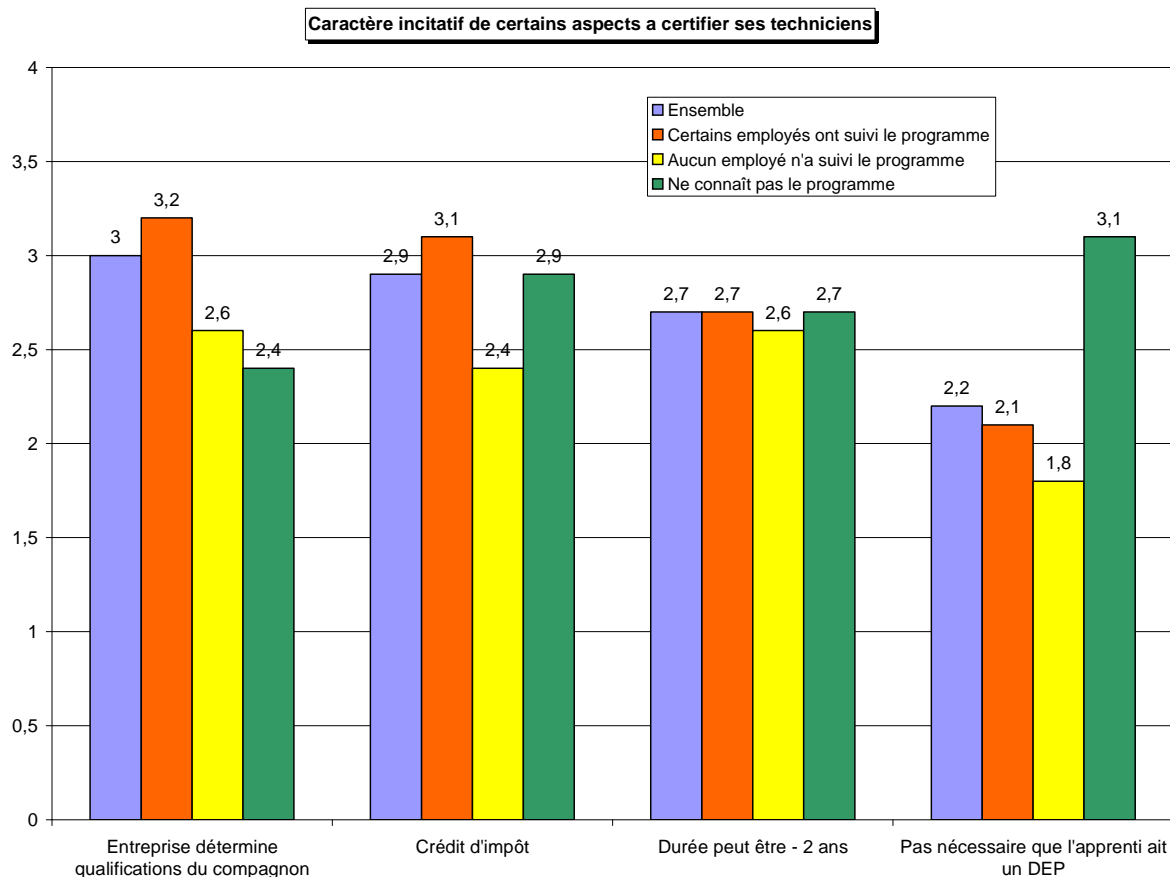
- Parmi les entreprises qui ont (ou ont eu) des employés inscrits au programme, la presque totalité apprécie le fait que le programme leur assure d'avoir des employés qualifiés (78 %) et seulement 3 % n'y voient aucun avantage. A l'inverse, celles qui connaissent le programme, mais n'ont jamais inscrit d'employés sont nombreuses à n'y voir aucun avantage (44 %).

3.4 Irritants perçus à certifier ses travailleurs



- Trois entreprises sur quatre (75 %) ne trouvent aucune contrainte ou irritant à ce programme. Cette proportion est encore plus élevée chez les entreprises qui ont déjà inscrit certains de leurs employés (78 %).
- Les quelques irritants relevés réfèrent au fait que la démarche mobilise trop de temps pour le compagnon (6 %) ou qu'elle suscite trop de paperasses (2 %).

3.5 Caractère incitatif de certains aspects à certifier ses techniciens

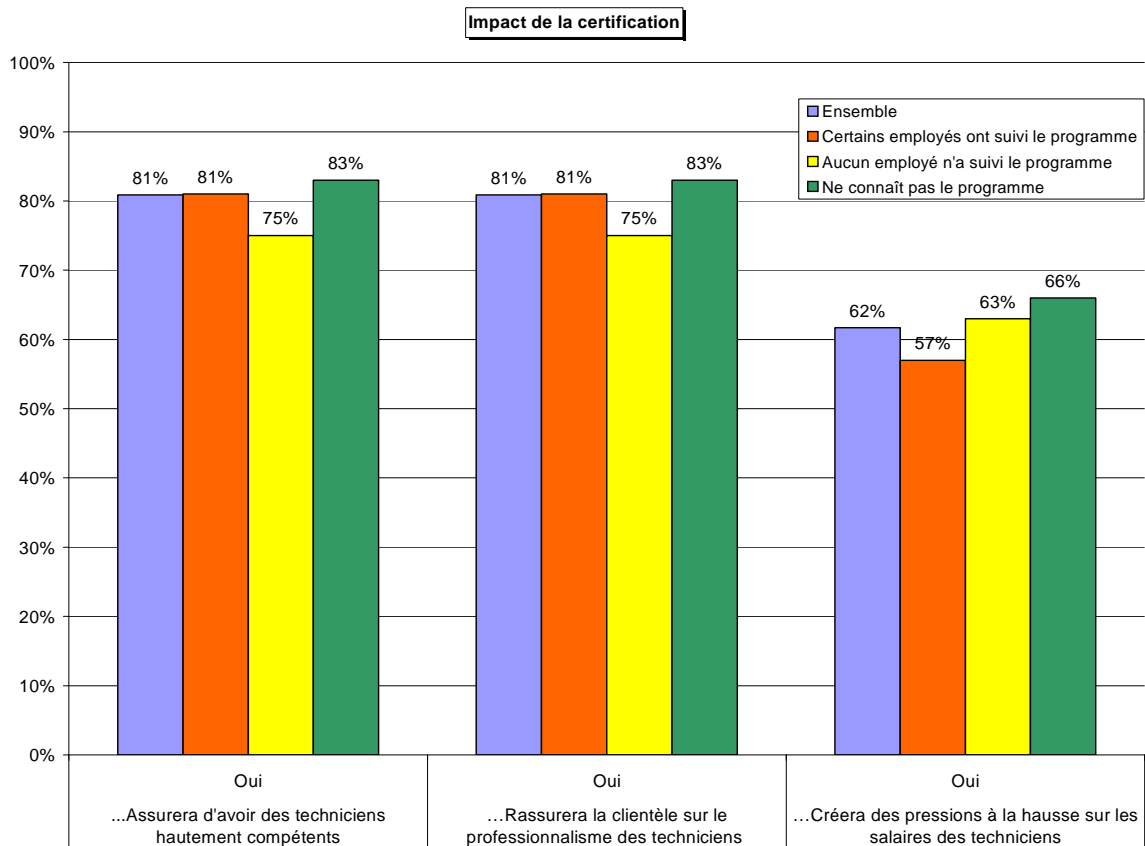


- Nous avons énuméré aux employeurs quatre aspects du programme qui constituent des incitatifs à certifier leurs techniciens. Il s'agit d'aspects nouveaux ou méconnus du programme. Si l'aspect est jugé très important, on lui accorde quatre points, s'il est jugé assez important, on lui accorde trois points, s'il est jugé peu important, on lui accorde deux points et s'il est jugé pas du tout important, on lui accorde un point.
- De façon générale, deux facteurs semblent particulièrement incitatifs pour les employeurs, puisqu'ils récoltent des notes respectives de 3,0 / 4 et 2,9 / 4 : « l'entreprise détermine les qualifications nécessaires au compagnon pour superviser l'apprenti » (3,0 / 4) et « le crédit d'impôt » (2,9 / 4).

- Les deux autres facteurs ne rallient pas autant d'employeurs, que ce soit « la durée maximale du programme qui peut être moins de deux ans » (2,7 / 4) et le fait « qu'il n'est pas nécessaire que l'apprenti ait un diplôme d'études professionnelles » (2,2 / 4).
- On observe en outre des différences notables selon le degré d'appartenance des entreprises envers le programme :

- Les entreprises qui ont déjà inscrit un ou des employés au programme priorisent le fait que c'est l'entreprise qui détermine les qualifications du compagnon (3,2 / 4) et le crédit d'impôt (3,1 / 4);
- Les entreprises qui connaissent le programme, mais n'ont jamais inscrit d'employés trouvent plus incitatif le fait que c'est l'entreprise qui détermine les qualifications du compagnon (2,6 / 4) et que la durée puisse être inférieure à deux ans (2,6 / 4);
- Enfin, les entreprises qui ne connaissaient pas le programme au moment de l'entrevue considèrent plus incitatif le fait qu'il n'est pas nécessaire que l'apprenti ait un DEP (3,1 / 4).

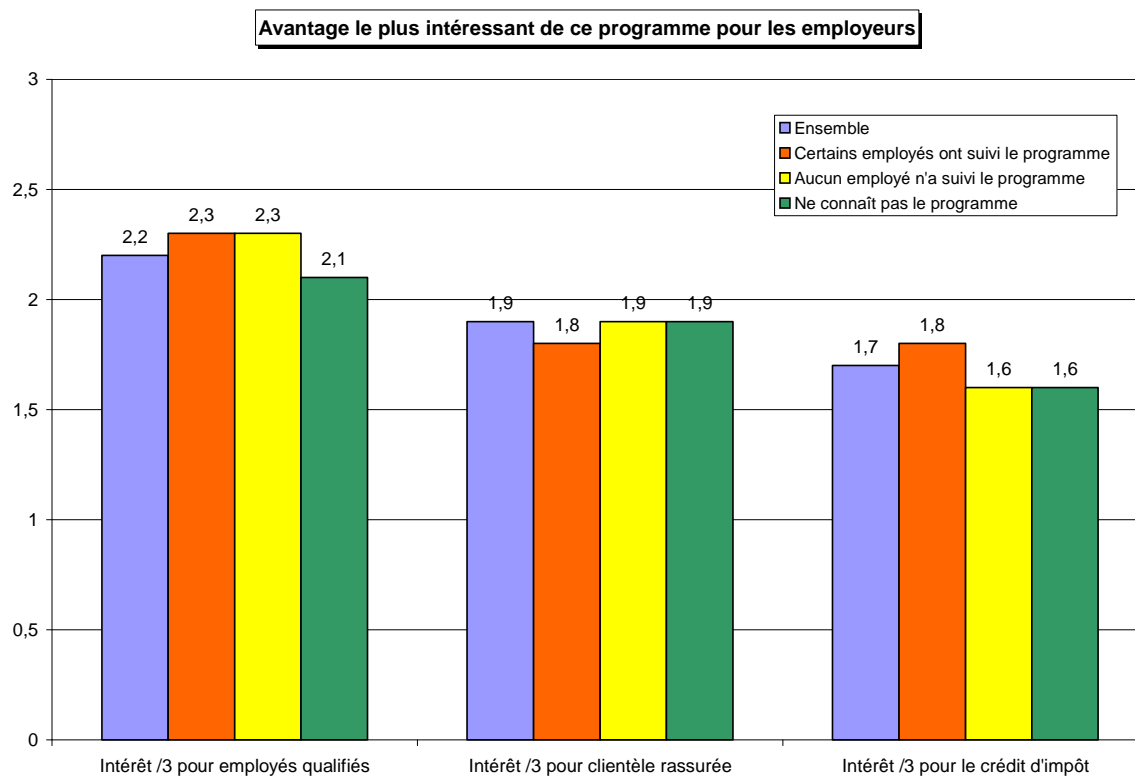
3.6 Impact de la certification



- Nous avons énuméré aux employeurs trois impacts potentiels que pourrait avoir la certification des travailleurs en réparation de véhicules récréatifs, et pour chacun, nous leur avons demandé si cet impact était réel ou non.
- Un grand nombre d'employeurs sont d'accord avec le fait que l'obtention de la certification leur assure d'avoir des techniciens hautement compétents (81 %) et qu'elle rassure la clientèle sur le professionnalisme des techniciens (81 %). On observe en outre peu de différences selon le statut de l'employeur, à savoir que l'on ait déjà inscrit un employé au programme, que l'on n'ait jamais inscrit d'employés ou encore que l'on ne connaît pas le programme.
- Toutefois, on est moins nombreux à penser (62 %) que cette certification créera des pressions à la hausse sur les salaires des techniciens. D'ailleurs, les employeurs qui ont

déjà inscrit certains de leurs travailleurs sont moins nombreux encore (57 %) à croire que cette certification crée des pressions sur les salaires.

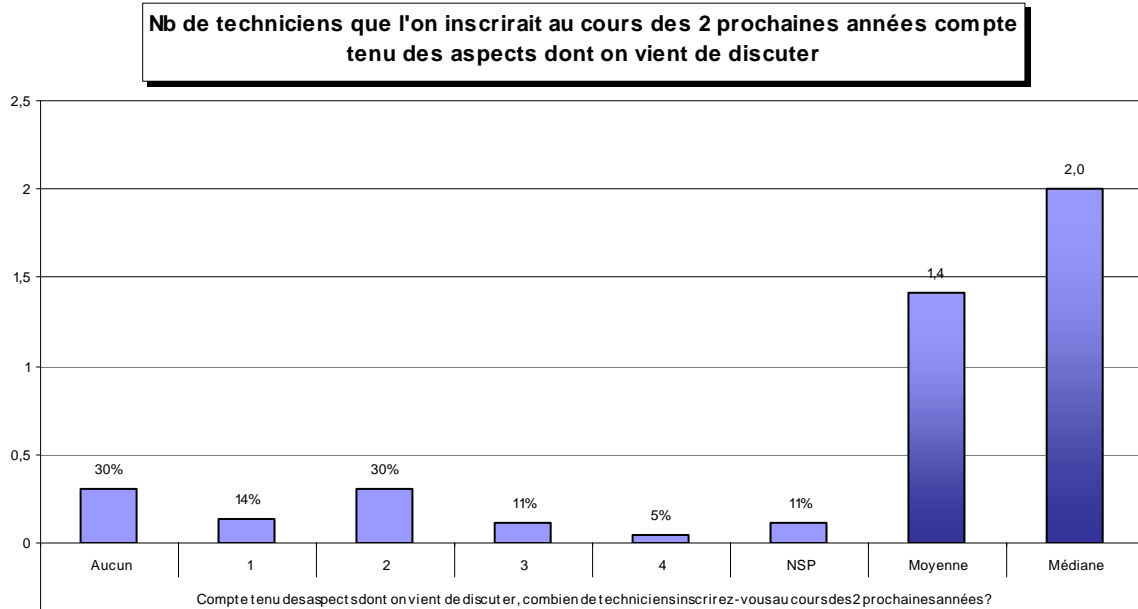
3.7 Avantage le plus intéressant de ce programme pour les employeurs



- Nous avons lu aux employeurs trois avantages qui peuvent résulter de ce programme et leur avons demandé lequel ils jugeaient le plus intéressant. Le premier aspect mentionné récolte trois points, le second, deux points et le troisième, un point.
- Le fait que la certification assure aux employeurs d'avoir des employés qualifiés est sans contredit l'aspect le plus « vendeur » (2,2 / 3). D'ailleurs, 48 % des entreprises ont mentionné cet aspect en premier lieu.
- Le côté rassurant de la certification pour la clientèle (1,9 / 3) vient en second lieu, devant l'accès au crédit d'impôt (1,7 / 3).

- Les entreprises s'entendent globalement sur le premier, le second et le troisième aspect le plus intéressant du programme, peu importe le lien qu'ils entretiennent avec celui-ci (ont des employés inscrits / n'ont pas d'employés inscrits / ne connaissent pas le programme).

4. Nombre de techniciens que l'on inscrirait - 2 prochaines années



- De façon générale, 30 % des entreprises n'inscriraient pas de travailleurs au programme, au cours des deux prochaines années, alors que 14 % en inscriraient un, 30 %, deux, 11 %, trois, et 5 %, quatre. Une entreprise sur dix (11 %) ne peut se prononcer à ce stade-ci.
- En moyenne, les 115 entreprises inscriraient donc 1,4 travailleur en réparation de véhicules récréatifs au cours des deux prochaines années, ce qui équivaut à 161 techniciens. La moitié (médiane) en inscrirait même deux! Et c'est sans compter les nouveaux techniciens que l'on compte embaucher au cours des deux prochaines années.

- Il est intéressant en outre de remarquer que les entreprises qui n'ont jamais inscrit d'employés comptent en inscrire un, alors que ceux qui ne connaissent même pas le programme comptent en inscrire 1,4. C'est dire à quel point ces derniers ont été convaincus par les arguments avancés dans le cadre de l'entrevue.

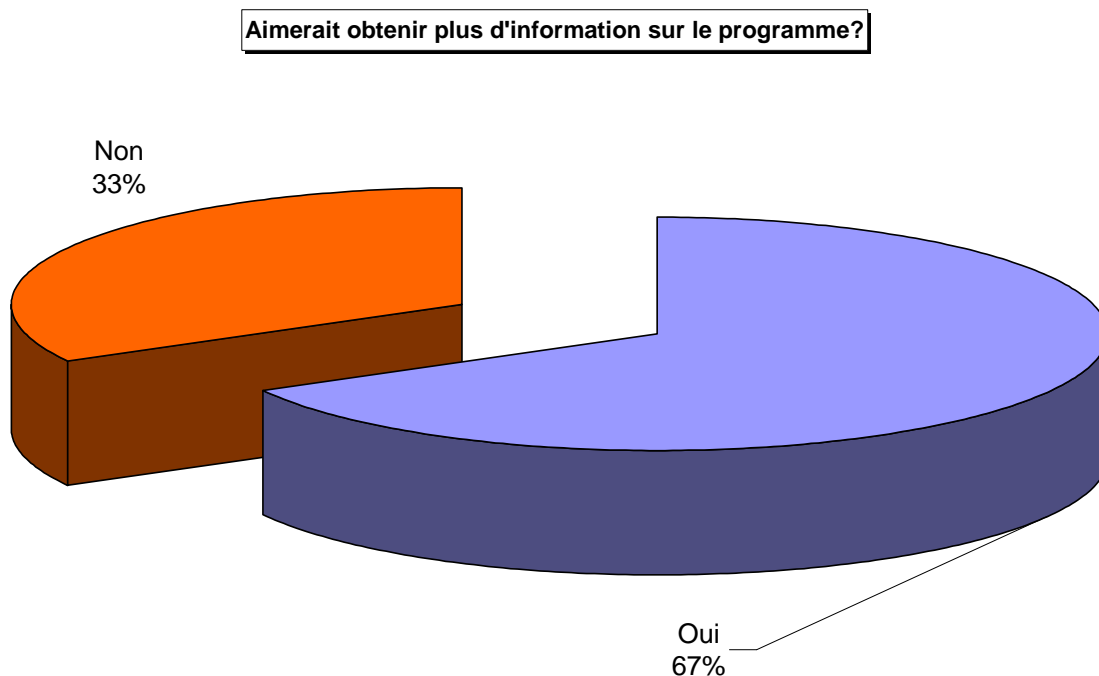
- Nous avons demandé aux entreprises qui n'étaient pas désireuses d'inscrire tous leurs employés au programme la raison de ce fait. Voici les justifications :

- Tous les techniciens ont déjà participé ou participeront dans le futur :12 mentions
- Les employés ont plus de cinq ans d'expérience, sont des compagnons : 8 mentions
- Aimerais que l'on offre le « cours » pendant la basse saison : 4 mentions⁴
- Souhaiterait que le programme soit plus court que deux ans : 2 mentions

- On notera que peu d'employeurs ont de véritables réticences à l'égard du programme, les commentaires faisant davantage référence à des technicalités qu'à de véritables doléances. Dans les faits, parmi les 28 entreprises qui ont affirmé ne pas vouloir inscrire d'employés, 20 ne le feraient parce que tous les employés ont déjà participé au programme ou comptent plusieurs années d'expérience.

⁴ Il semble donc que quelques employeurs n'aient pas compris que le programme se faisait à l'interne par compagnonnage.

5. Intérêt pour obtenir de l'information sur le



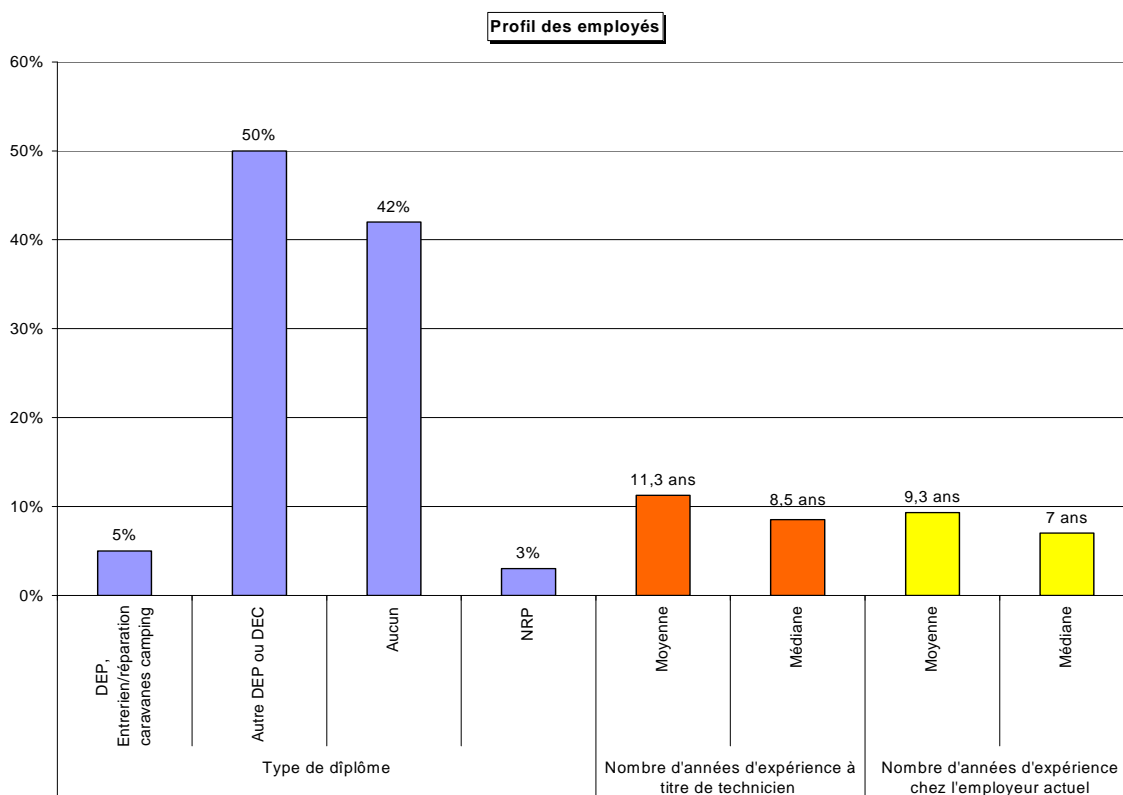
programme

- Un autre indicateur de l'engouement des répondants : les deux tiers sont désireux d'avoir plus d'information sur le « nouveau » programme.
- Plus important encore, les personnes qui connaissent le programme, mais qui n'ont jamais inscrit de travailleurs (69 %), et surtout ceux qui ne connaissaient pas le programme au moment de l'entretien (83 %), sont encore plus nombreux à vouloir plus d'information sur le PAMT.

RÉSULTATS TRAVAILLEURS



1. Profil socio-démographique des travailleurs



1.1 Type de diplôme obtenu

- Tout d'abord, il convient de souligner que les 38 travailleurs en réparation de véhicules récréatifs interrogés sont tous des hommes.
- Sur les 38 techniciens, seulement deux (5 %) ont un DEP en entretien et réparation de caravanes de camping. La moitié (19 travailleurs) a un autre DEP ou DEC, surtout un DEP en mécanique automobile (11 travailleurs). Enfin, quatre techniciens sur dix (42 %) n'ont pas de DEP ou de DEC.

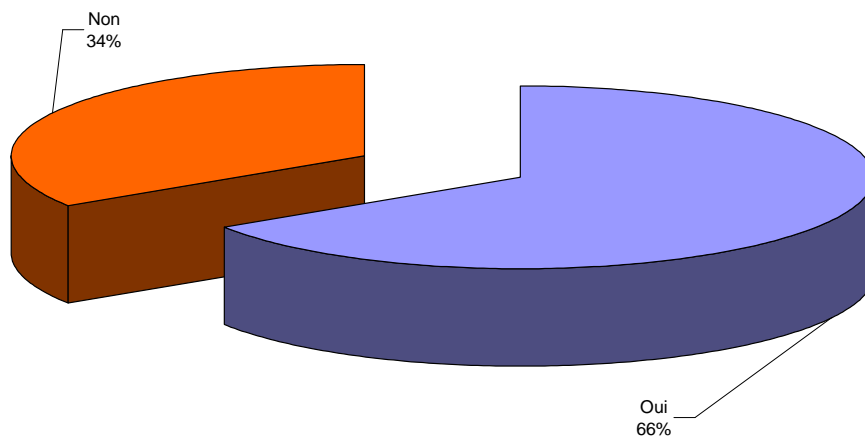
1.2 Nombre d'années d'expérience

- Les employés interrogés comptent un grand nombre d'années d'expérience à titre de techniciens : en moyenne 11,3 ans, dont 9,3 ans chez l'employeur actuel. Le PAMT ne s'applique donc pas à un bon nombre.

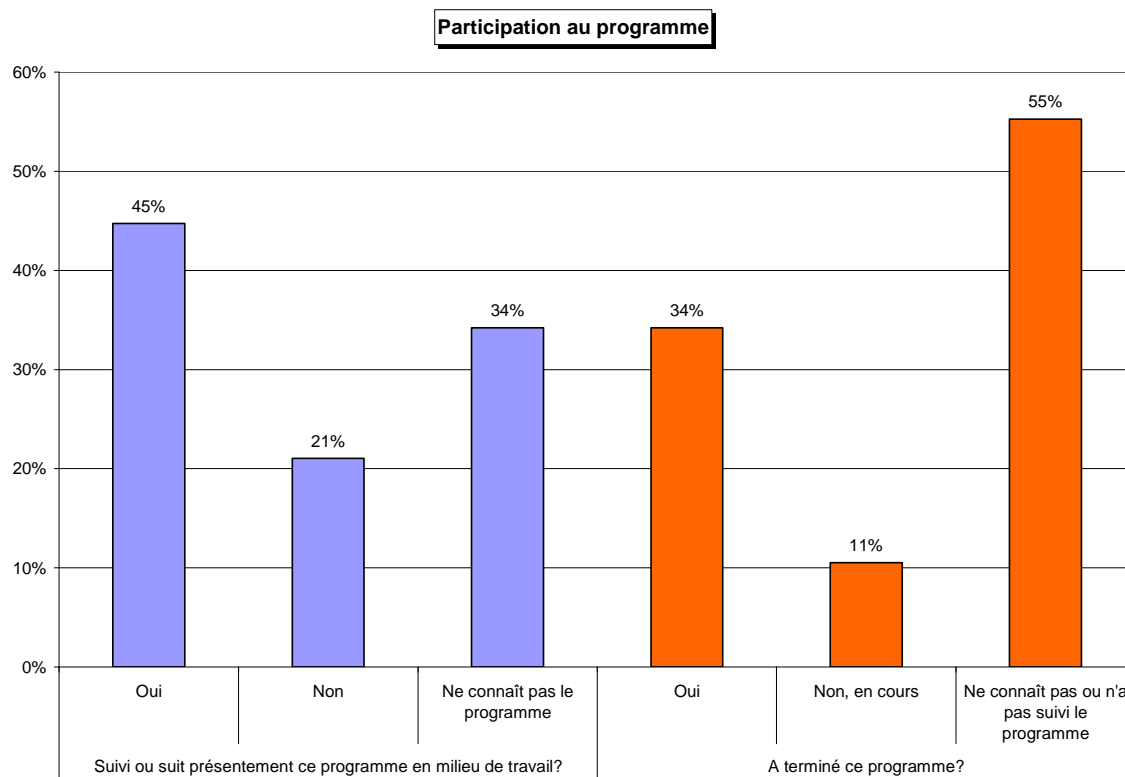
2. Situation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

2.1 Notoriété du programme

Connaît l'existence du programme d'apprentissage pour les techniciens en entretien de véhicules récréatifs de camping?



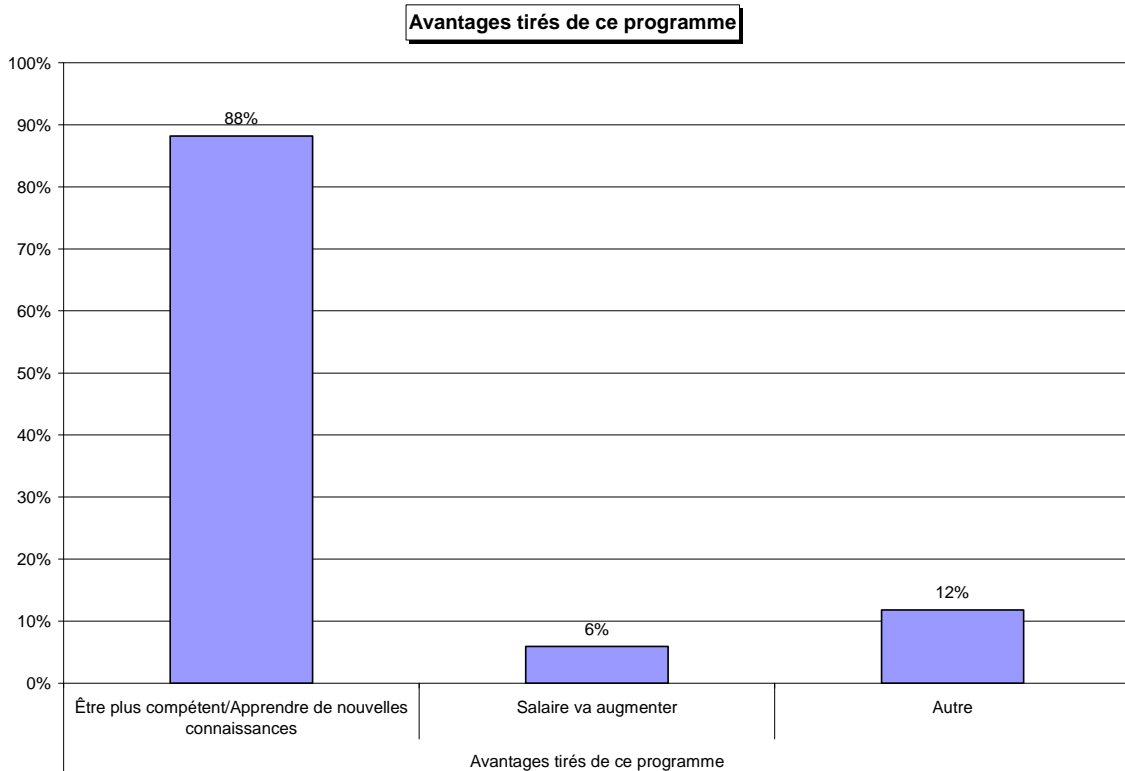
- Étant donné que nous avons priorisé des techniciens qui avaient suivi le programme, sa notoriété est passablement élevée (66 %), certainement de beaucoup supérieure à sa notoriété réelle.



2.2 Participation au programme

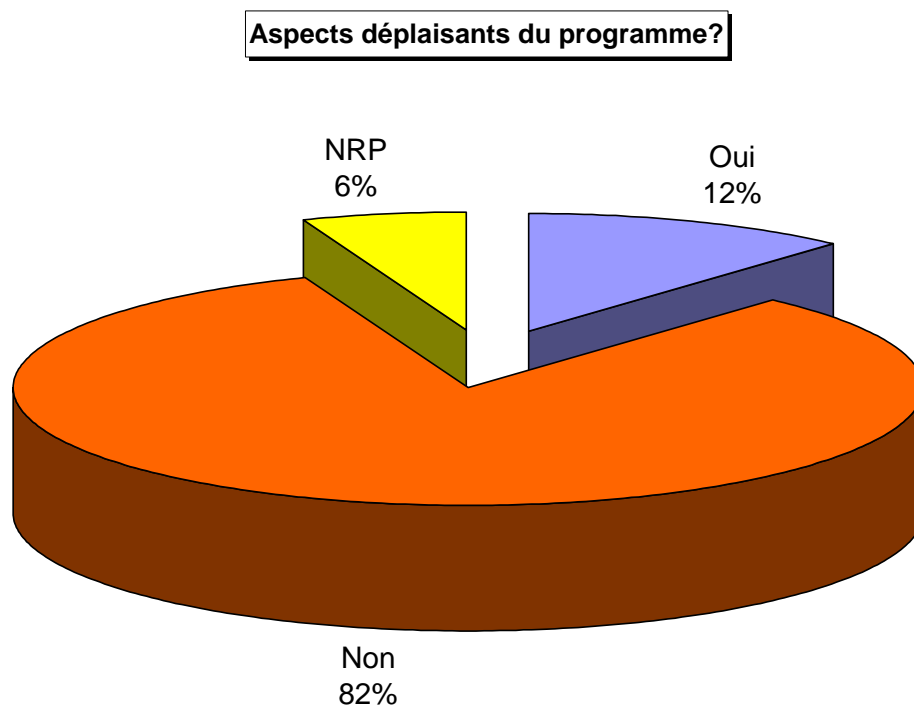
- Le taux de participation au programme se situe à 45 %, proportion certainement plus élevée que sa « pénétration » réelle, pour les raisons que l'on sait. Parmi les 17 techniciens qui se sont inscrits au programme, treize (34 % du total) ont obtenu leur certification.

2.3 Avantages tirés de ce programme



- La presque totalité des personnes qui ont participé ou qui participent actuellement au programme estime que ce dernier va leur permettre d'accroître leurs compétences, d'apprendre de nouvelles connaissances.
- Seulement une personne évoque le fait que cela aura pour effet de faire augmenter son salaire, alors qu'aucun travailleur ne s'est inscrit au programme pour obtenir le certificat en tant que tel.

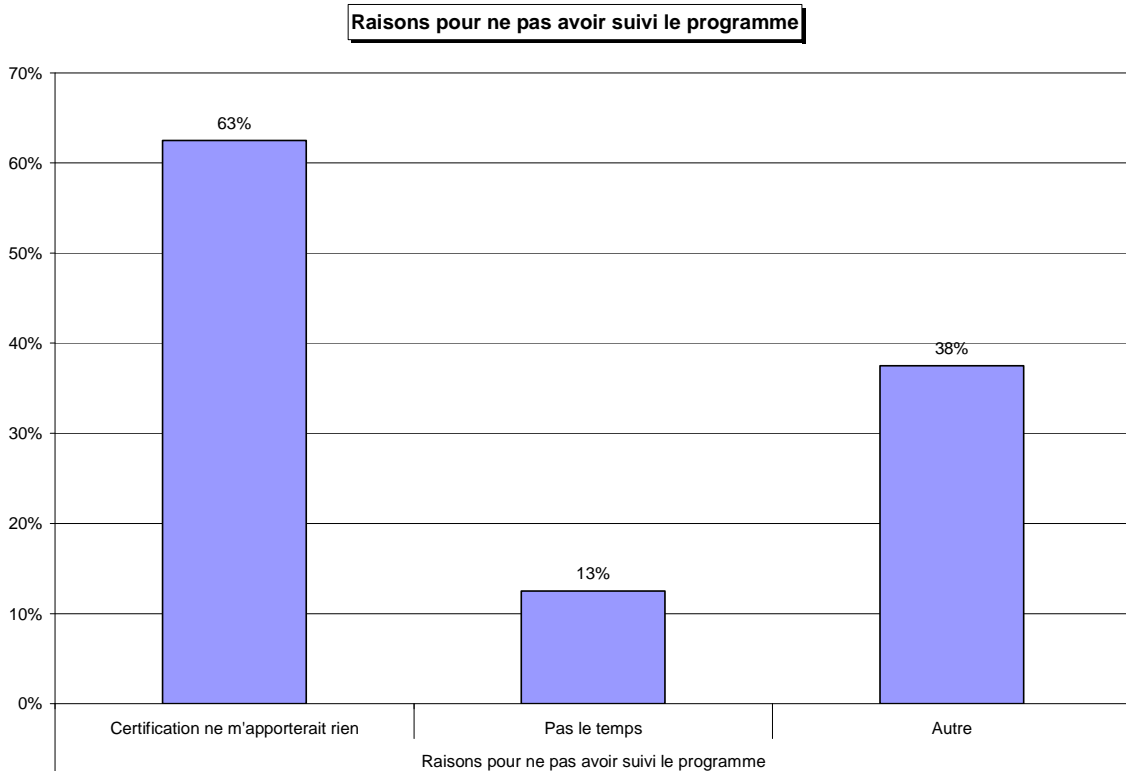
2.4 Aspects déplaisants du programme



- Parmi les 17 participants, seulement deux (12 %) ont trouvé certains aspects déplaisants aux programmes, à savoir :

- Cela a pris 3 ans avant de pouvoir recevoir de l'information sur le programme et pouvoir y participer
- Le cours aurait pu durer plus longtemps; devrait y avoir un suivi

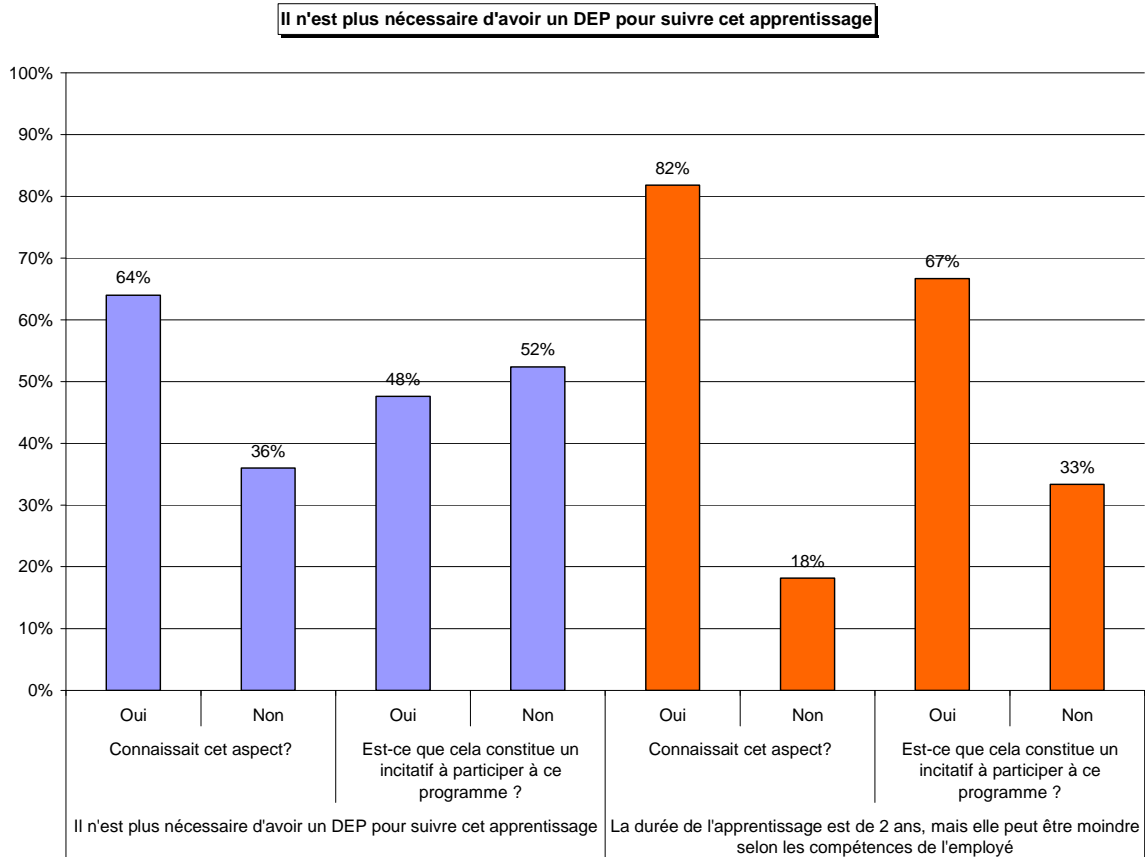
2.5 Raisons de non-participation au programme



- Parmi les 8 travailleurs qui connaissaient le programme, mais n'y avaient pas participé, cinq affirment que cette certification n'apporterait rien. Il faut toutefois ajouter que ces cinq interlocuteurs comptent tous au moins huit ans d'expérience.
- Un autre employé affirme ne pas avoir le temps de prendre part au programme.
- Enfin, trois employés évoquent d'autres raisons, à savoir :

- Le programme n'est pas arrivé dans l'entreprise
- Je fais partie du programme en tant que compagnon
- J'ai changé d'employeur

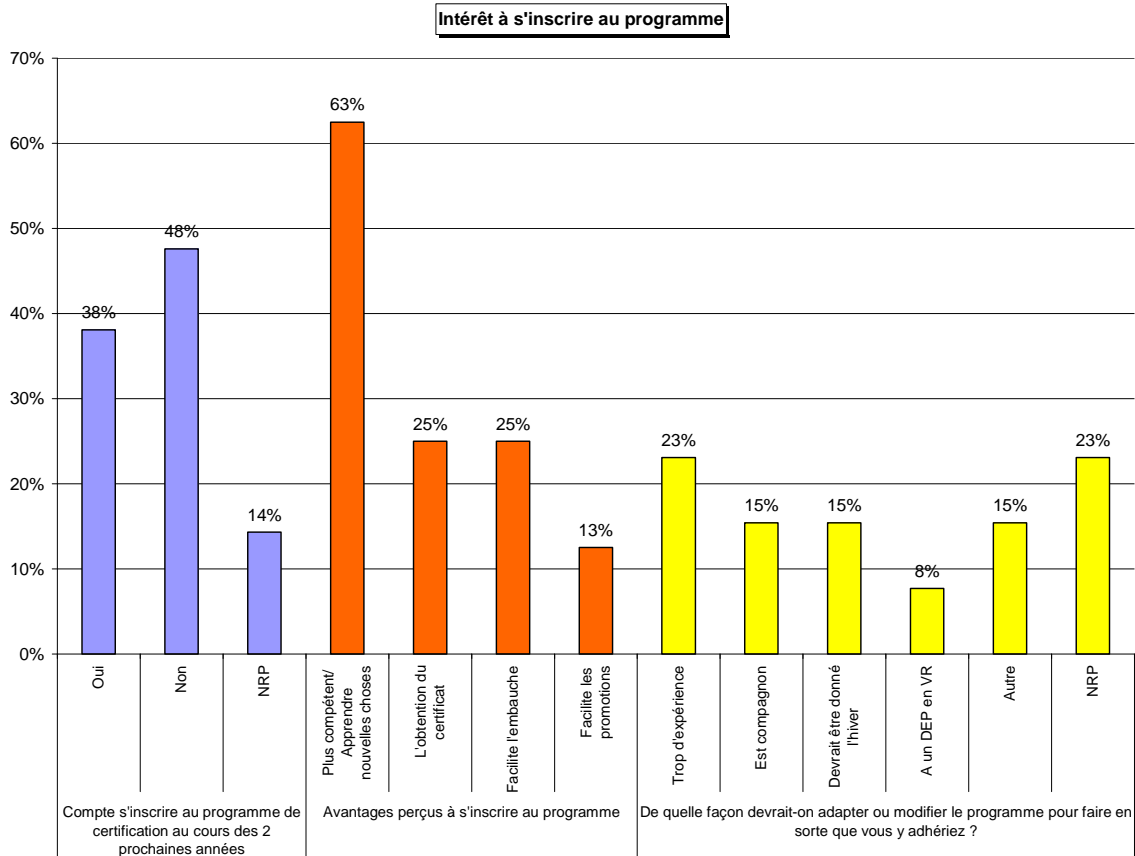
2.6 Aspects incitatifs de certains aspects du programme



- Parmi les personnes qui sont présentement inscrites au programme ou qui le connaissent, mais ne sont pas inscrites, deux interlocuteurs sur trois savent qu'il n'est plus nécessaire d'avoir un DEP pour s'inscrire au programme⁵. Par ailleurs, la moitié (48 %) considère qu'il s'agit là d'un incitatif à participer au programme.
- Nous avons également demandé aux employés s'ils savaient que la durée de l'apprentissage peut être moindre que deux ans : 82 % étaient au courant de cette situation et 67 % considéraient qu'il s'agissait là d'un incitatif. Il semble donc que cet aspect du programme soit plus « vendeur » encore que la question du « DEP ».

⁵ Nous avons également posé la question aux personnes qui avaient complété le programme : seulement 17 % étaient au courant de ce fait.

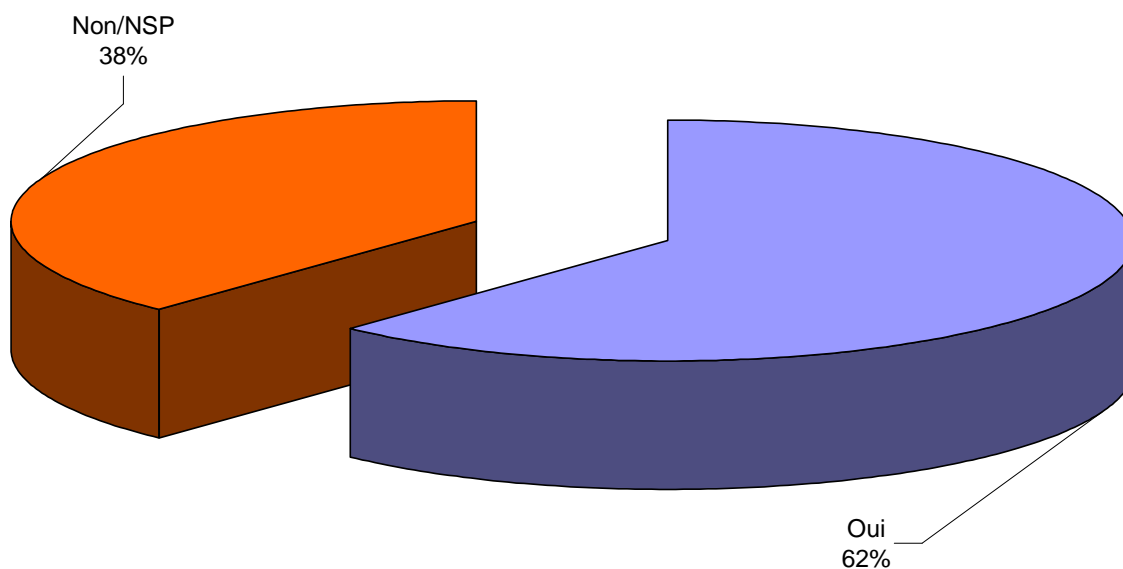
2.7 Intérêt à s'inscrire au programme



- Aux 21 personnes qui n'ont pas complété le programme, nous leur avons demandé s'ils comptaient s'y inscrire au cours des deux prochaines années compte tenu des changements dont on leur avait fait part. 38 % répondent par l'affirmative, 48 % par la négative, tandis que 14 % ne se prononcent pas. Rappelons que les techniciens que nous avons interrogés comptent en moyenne un bon nombre d'années d'expérience. Par ailleurs, ce sont surtout les gens qui ne connaissaient pas le programme au départ (54 %) qui se montrent les plus intéressés à s'inscrire.
- Parmi les huit personnes intéressées à s'inscrire, cinq pensent que la certification leur permettra d'être plus compétitifs, d'apprendre de nouvelles choses. Deux autres le feraient pour l'obtention du certificat en tant que tel et un même nombre parce que cela facilitera leur embauche.
- Parmi les 13 personnes qui affirment qu'elles ne s'inscriront pas, trois considèrent avoir trop d'expérience, deux jouent déjà le rôle de compagnon et un autre possède déjà un DEP en réparation de véhicules récréatifs.

3. Intérêt pour obtenir de l'information supplémentaire sur le programme

Aimerait obtenir plus d'information sur le programme



- Un bon nombre des mêmes 21 personnes (qui n'ont pas complété le programme) souhaiteraient en outre obtenir plus d'information sur le programme.