

**Pleins phares sur les  
jeunes diplômés de**

**L'AutoRelève**



**Juin 2002**

## **Collaborateurs**

C'est d'abord grâce à la collaboration de tous les jeunes finissants qui ont accepté de nous répondre que cette réflexion a pu être amorcée. Nous tenons à souligner cette précieuse participation et la disponibilité dont ils ont fait preuve.

La rédaction du présent rapport a été rendue possible grâce à l'implication d'un grand nombre de personnes qui ont mis en commun leur expertise réciproque pour en arriver à faire parler ces premiers constats découlant de l'ambitieux projet de suivi des finissants de l'AutoRelève. Cet apport mérite ici d'être souligné :

De l'équipe du Comité sectoriel :

- Danielle Le Chasseur, pour la gestion globale du projet , les multiples rencontres avec les finissants et le suivi de tous les travaux en découlant;
- Ginette Gauthier, pour la conception de la banque de données, l'entrée de données, la gestion des envois et la mise en page du rapport final;
- Carolle Larose, pour la coordination du projet, l'interprétation des données, leur mise en contexte et la rédaction du rapport final.

De l'équipe de consultants impliqués au projet :

- Pierre-Marie Lagier pour les conseils relatifs à la méthodologie, les analyses statistiques, l'interprétation des données et les principaux graphiques présentés;
- Michel Gagnon pour les conseils méthodologiques et tout le traitement statistique de la banque de données.

## Table des matières

<b>1.</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Répartition des répondants.....</b>	<b>5</b>
2.1	Le programme de formation initiale finalisé .....	5
2.2	La provenance géographique des finissants .....	5
2.3	Le niveau de scolarité des répondants .....	6
2.4	L'âge des répondants .....	6
<b>3.</b>	<b>Le choix de carrière .....</b>	<b>7</b>
3.1	Motivations au choix de carrière .....	7
3.2	Influences pour le choix de carrière .....	7
<b>4.</b>	<b>La situation d'emploi .....</b>	<b>8</b>
4.1	Domaine d'emploi actuel.....	8
4.2	L'ancienneté en emploi.....	9
4.3	Les heures travaillées .....	9
4.4	Les conditions salariales .....	10
4.5	Le profil des répondants en emploi .....	10
4.6	La recherche d'emploi .....	11
<b>5.</b>	<b>Le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi .....</b>	<b>12</b>
5.1	Les pratiques d'accueil et d'intégration en emploi.....	12
5.2	Les autres conditions de travail .....	12
<b>6.</b>	<b>Les projets d'avenir.....</b>	<b>13</b>
<b>7.</b>	<b>Le profil des finissantes .....</b>	<b>14</b>
<b>8.</b>	<b>Quelques résultats spécifiques par secteur .....</b>	<b>15</b>
8.1	Mécanique automobile.....	15
8.2	Mécanique de véhicules lourds .....	16
8.3	Carrosserie .....	18
<b>9.</b>	<b>Conclusion.....</b>	<b>20</b>

## 1. Introduction

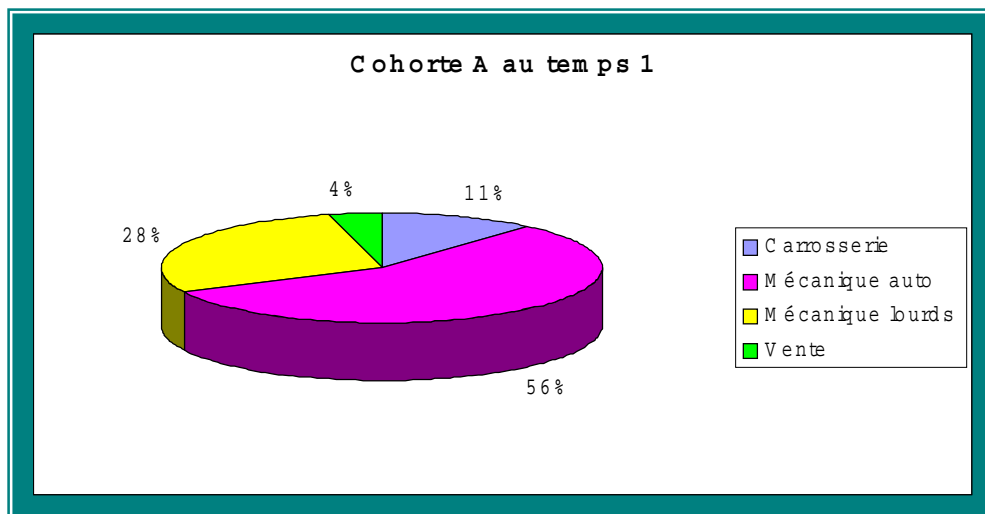
Le projet de suivi des finissants a été initié à l'automne 1999 par les partenaires du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles. Préoccupés de la relève, ces derniers souhaitent documenter le cheminement, les perceptions et les attentes des jeunes finissants qui intègrent notre industrie. Pour y arriver, une tournée des cohortes de finissants aux programmes de formation du secteur de l'équipement motorisé a été initiée et une collecte d'information par sondages a été amorcée dans une perspective de suivi longitudinal de ces diplômés.

Le présent rapport vise à présenter les résultats du temps 1 : c'est-à-dire, les réponses obtenues au premier sondage qui est envoyé aux jeunes qui acceptent de rejoindre l'AutoRelève. Ce sondage leur est adressé quelques semaines après qu'une représentante du Comité sectoriel les ait rencontrés, durant les dernières semaines de leur cheminement scolaire dans l'un ou l'autre des métiers du secteur de l'équipement motorisé.

## 2. Répartition des répondants

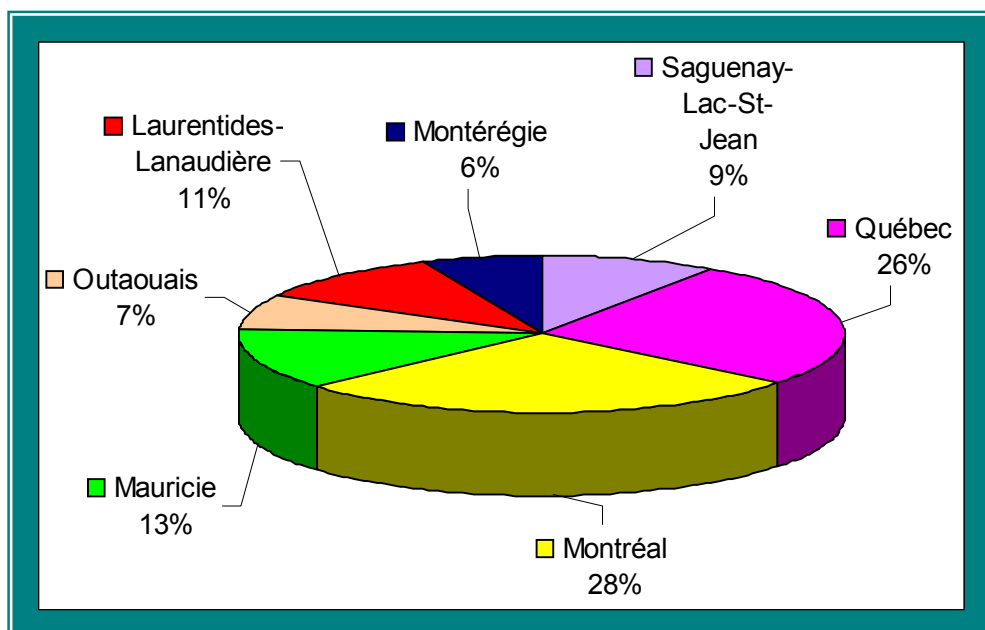
### 2.1 Le programme de formation initiale finalisé

Sur les 253 répondants, plus de la moitié soit 142 répondants sont des finissants du programme du domaine de la *mécanique automobile*, 72 de la *mécanique des véhicules lourds* et 29 ont finalisé un DEP en *carrosserie*. On retrouve également 10 finissants du programme *ventes de pièces mécaniques et accessoires*, mais les données relatives à ce groupe devront être traitées avec prudence puisqu'il s'agit d'un trop petit nombre de répondants pour tirer des conclusions significatives.



### 2.2 La provenance géographique des finissants

Les finissants ont été recrutés lors de rencontres dans 13 centres de formation professionnelle au Québec. Dans le graphique qui suit, les répondants ont été regroupés en fonction du territoire géographique de ces centres de formation.

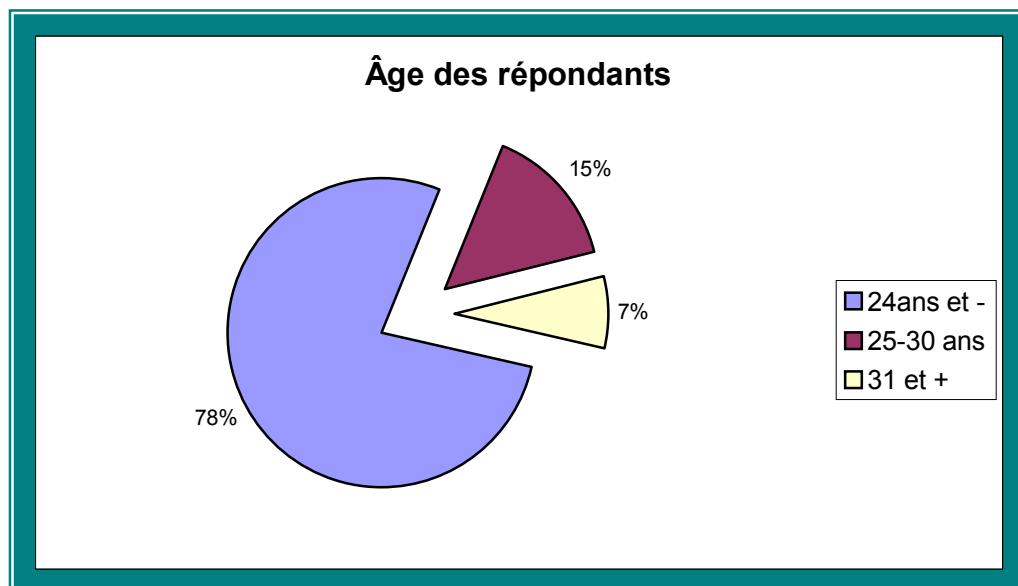


### 2.3 Le niveau de scolarité des répondants

On note que les plus jeunes finissants de notre cohorte sont généralement plus scolarisés que les plus âgés. Ils sont plus nombreux à déclarer avoir complété un autre diplôme. Plus particulièrement, il ressort que 87 % des finissants de 25 ans et moins ont complété un diplôme d'études secondaires contre seulement 50 % chez les répondants de plus de 25 ans. Cette observation nous apparaît fort positive puisque ces jeunes arrivent dans l'industrie avec des compétences de base plus solides (en mathématiques notamment), ce qui devrait faciliter leur cheminement dans les divers métiers de l'industrie qui font de plus en plus appel à ces connaissances de base. La complexité des véhicules d'aujourd'hui, l'équipement plus sophistiqué et le besoin de diagnostic plus précis nécessitent une meilleure maîtrise de ses connaissances de base.

### 2.4 L'âge des répondants

Le graphique qui suit indique l'âge des répondants. On constate qu'un nombre significatif de ces finissants ont plus de 25 ans. En effet, environ 23 % de la relève finissante a choisi tardivement de faire un cheminement scolaire dans le secteur de l'équipement motorisé. L'âge de ces candidats laisse supposer qu'il s'agit de personnes qui ont décidé de revenir au DEP après avoir abandonné leurs études ou qui ont réorienté leur carrière dans un des métiers de l'industrie.

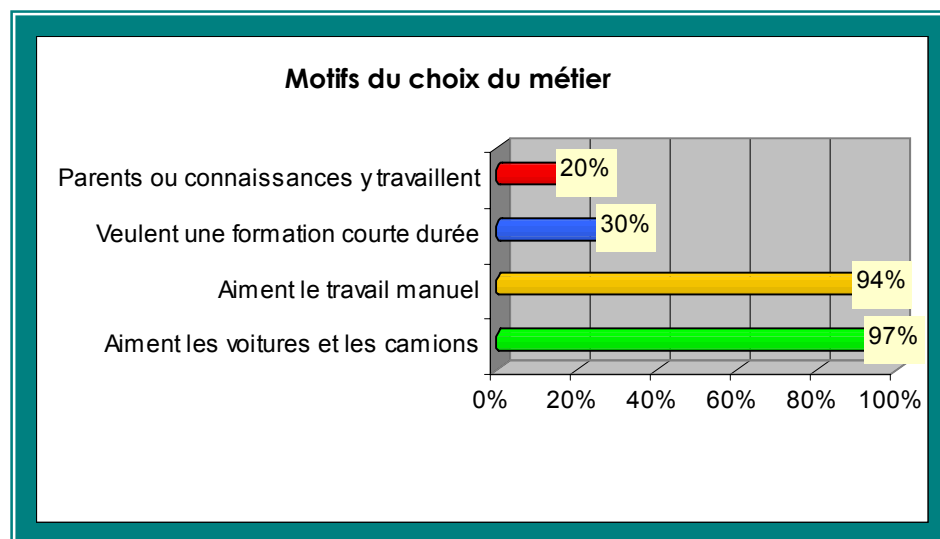


### 3. Le choix de carrière

#### 3.1 Motivations au choix de carrière

Les finissants sont questionnés sur les raisons qui ont motivé leur choix de carrière dans le secteur. À ce chapitre une tradition semble se poursuivre puisque 97 % des répondants nous indiquent que le fait qu'ils aiment les voitures ou les camions a motivé leur choix. Ce motif est immédiatement suivi en termes d'importance par l'intérêt pour un travail manuel, mentionné par 94 % des répondants.

Seulement 30 % des répondants indiquent qu'ils ont choisi ce métier parce qu'il s'agissait d'une formation de courte durée et 20 % parce que certains parents, ou connaissances y travaillaient.



Une analyse plus spécifique par secteur nous indique de plus que les répondants des secteurs de la mécanique automobile et de la mécanique de véhicules lourds indiquent un intérêt pour les technologies comme motif dans 82 % des cas alors que 89 % des répondants du secteur carrosserie mentionnent l'attrait pour un travail artisanal.

On note également une différence significative en fonction de l'âge des répondants à cette question. De fait, les répondants de moins de 25 ans ont plus tendance à avoir choisi l'industrie parce qu'ils aiment les voitures et parce qu'ils souhaitent une formation de courte durée.

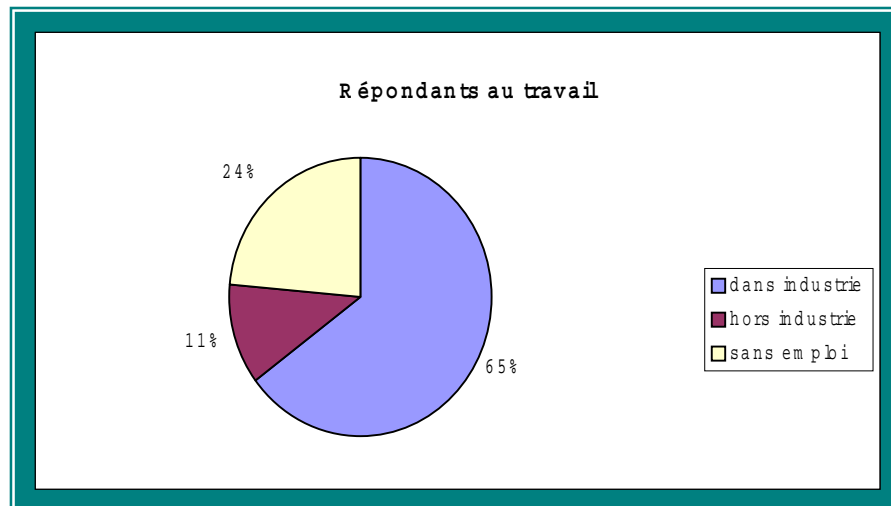
#### 3.2 Influences pour le choix de carrière

Nous avons demandé aux finissants qui les avaient influencés pour le choix de leur métier. Parmi ceux qui ont répondu à cette question, 33 % indiquent avoir été aidés dans leur choix par un parent ou un ami et seulement 9 % par un conseiller en orientation ou un professeur. Une question ouverte permettait ici aux finissants d'indiquer qui d'autres les auraient influencer dans leur choix : il est important de souligner que 50 répondants prennent soin de nous indiquer qu'il s'agit d'un choix découlant d'un cheminement personnel.

#### 4. La situation d'emploi

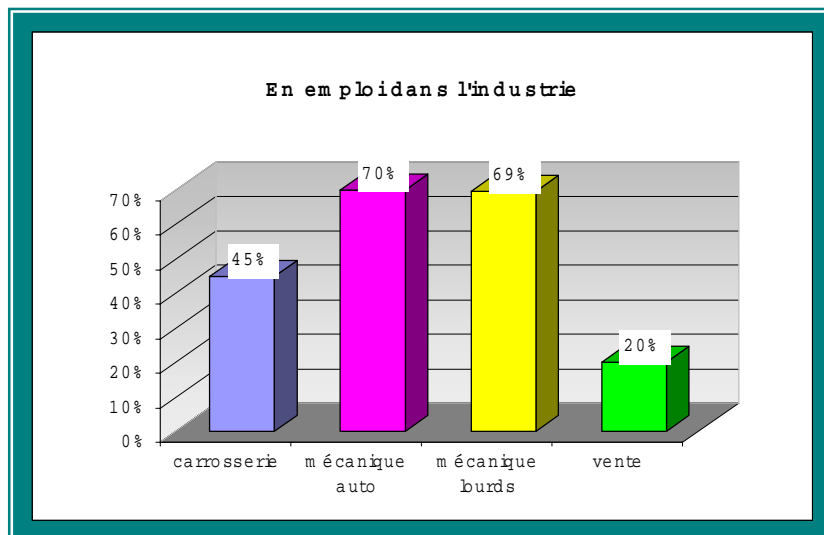
##### 4.1 Domaine d'emploi actuel

Sur les 253 répondants, 164 soit 65 % travaillent dans l'industrie, 11 % hors industrie, et 24 % seraient sans emploi actuellement. Ceci constitue un taux d'emploi de 76 % pour l'ensemble de la cohorte.



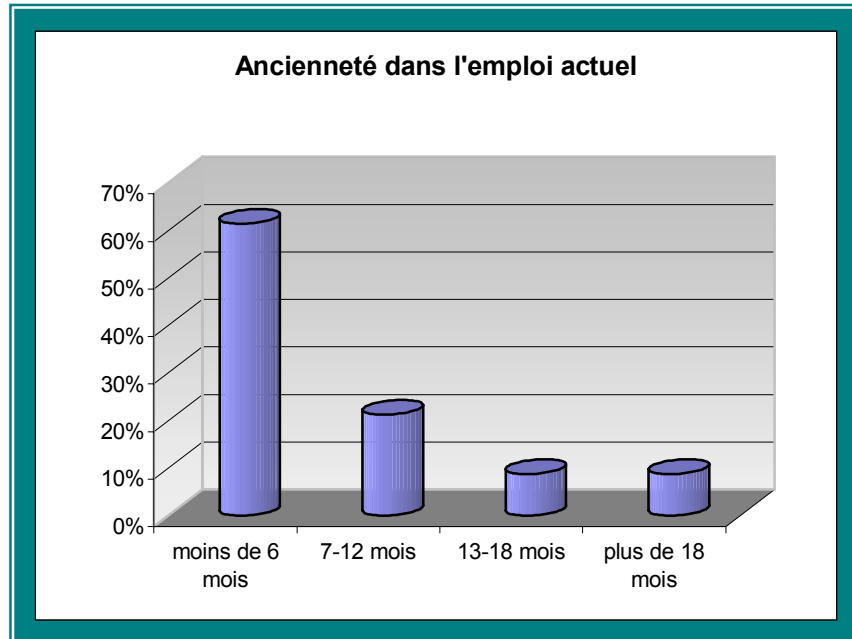
On remarque que le taux de placement hors industrie est le plus élevé (70 %) chez les finissants du programme de *ventes de pièces mécaniques et accessoires* mais le trop petit nombre de répondants (N=10) fait que cette donnée n'est pas définitive.

Le secteur de la carrosserie n'emploie que 45 % des répondants finissants de ce domaine. Cette donnée est plutôt inquiétante puisqu'elle laisse supposer que plus de 50 % des jeunes finissants en carrosserie ne seraient actuellement pas détenteurs d'un emploi dans le domaine. En fait, 13 des 30 répondants de ce secteur d'activités, soit plus de 40 % d'entre eux, se disent actuellement à la recherche d'un emploi. Cette donnée mérite toutefois d'être nuancée puisque l'échantillon de 29 répondants est à la limite de la taille statistiquement acceptable et rend toute généralisation douteuse.



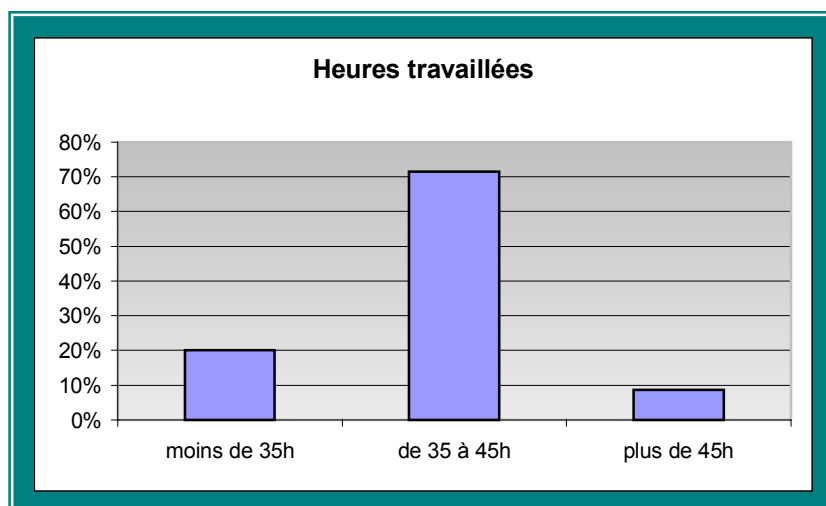
## 4.2 L'ancienneté en emploi

Il n'est pas étonnant que plus de 80 % des répondants déclarent avoir moins d'un an d'ancienneté dans l'emploi. Il est toutefois intéressant de constater que 15 % des candidats ont plus d'un an d'ancienneté ce qui laisse supposer que ces derniers détenaient un emploi avant même d'avoir finalisé leur formation initiale.



## 4.3 Les heures travaillées

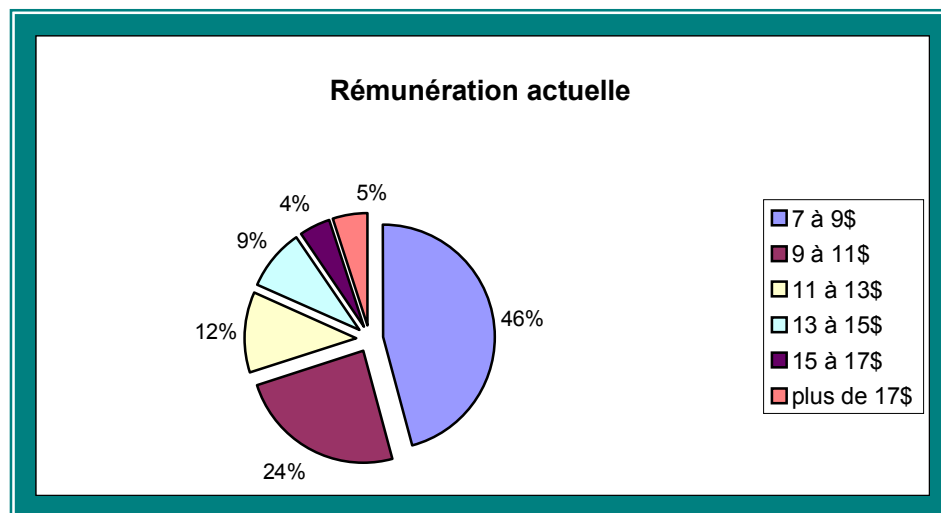
Le graphique suivant indique qu'environ 20 % des répondants travailleraient moins de 35 heures/semaine. Ce constat méritera d'être contrôlé dans les prochains sondages puisque cette situation peut être inquiétante au plan de la stabilité de revenu des jeunes finissants.



#### 4.4 Les conditions salariales

- **Le salaire reçu**

Plus de la moitié des finissants diplômés recevraient un salaire qui oscille entre 7 \$ et 11 \$ de l'heure à leur entrée sur le marché du travail. Environ 30 % d'entre eux gagneraient plus de 11 \$ de l'heure.



- **Salaires compétitifs ?**

Fait à noter, les répondants qui sont actuellement en emploi dans l'industrie gagneraient généralement un peu plus en salaire horaire que ceux qui travailleraient hors industrie. Cette observation est intéressante puisqu'on peut ici faire l'hypothèse que les conditions offertes par les entreprises du secteur aux finissants des programmes du secteur de l'équipement motorisé seraient au moins aussi avantageuses que celles que leur offrent les entreprises hors industrie.

#### 4.5 Le profil des répondants en emploi

Lorsqu'on examine de plus près le profil des répondants qui sont actuellement en emploi dans notre industrie, on note un certain nombre de tendances qui méritent qu'on s'y attarde.

- **Travailler... augmente les probabilités d'obtenir un emploi**

Les jeunes qui, durant la première année qui a suivi l'obtention de leur diplôme, ont travaillé chez un concessionnaire et dans un atelier franchisé ont semblé-ils plus de chance de se trouver un emploi. Ce constat n'est pas étonnant puisqu'on sait que les employeurs recherchent souvent des jeunes employés qui ont déjà un peu d'expérience.

Par ailleurs, les finissants qui se sont trouvés un emploi travaillent surtout dans les plus petites entreprises, principalement de 1 à 20 employés (PME)

- **Le stage : porte d'entrée dans l'entreprise**

Il semble que les finissants aient plus de chance de se trouver un emploi lorsqu'ils obtiennent leur emploi après avoir fait un stage dans l'entreprise. Cette observation vient confirmer la pertinence des stages en entreprise comme mécanisme d'intégration au travail des jeunes finissants.

- **Travailler pour mettre en pratique ses connaissances**

Les finissants qui sont actuellement en emploi ont tendance à être plus satisfaits de l'utilisation pratique de leurs connaissances acquises à l'école.

- **Artisans recherchés**

On remarque que dans le secteur de la carrosserie, les jeunes qui ont mentionné avoir choisi ce domaine parce qu'ils préfèrent le côté artisanal du métier ont plus de chance de se trouver un emploi dans l'industrie.

#### 4.6 La recherche d'emploi

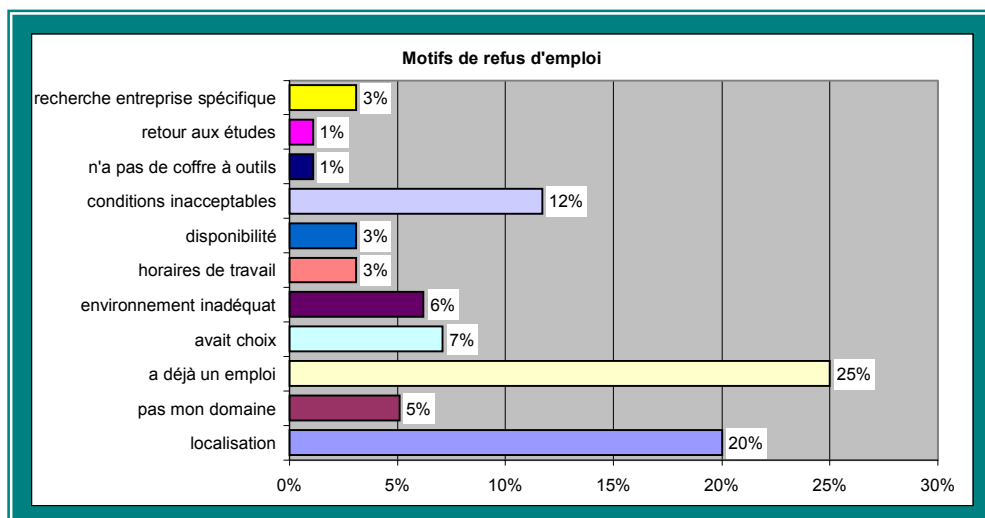
- **La recherche d'emploi : une démarche personnelle**

Les finissants qui se sont trouvé un emploi nous indiquent qu'ils l'ont obtenu surtout par une recherche d'emploi personnelle ou grâce à l'aide de leur famille.

Toutefois ce même répondants ont tendance à considérer que la recherche d'emploi est une démarche personnelle qui ne passe pas par les proches ou un centre d'emploi. Les journaux seraient selon eux, un outil de référence valable pour trouver un emploi. Ces informations nous laisse supposer que les jeunes finissants n'exploitent pas, peut-être par manque d'expérience en la matière, tous les réseaux potentiels lorsqu'ils entreprennent une recherche d'emploi.

- **Les motifs de refus d'emploi**

Le graphique suivant présente les raisons qui, selon les répondants, auraient justifié le refus d'un emploi lors de la dernière année. Outre le motif de déjà détenir un emploi, on constate que c'est la localisation de l'entreprise ou le fait qu'elle offre des conditions de travail inadéquates qui se positionnent comme premiers motifs de refus d'un emploi.



## 5. Le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi

### 5.1 Les pratiques d'accueil et d'intégration en emploi

Les répondants ont été invités à qualifier les pratiques d'accueil et d'intégration au travail de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Les résultats obtenus ici sont fort positifs : 90 % des répondants témoignent que l'entreprise a de bonnes pratiques d'accueil et 82 % estiment qu'elle a de bonnes pratiques d'intégration. Cela signifie tout de même que près du cinquième des répondants finissants qui détiennent un emploi estiment que l'entreprise n'a pas de bonnes conditions d'intégration.

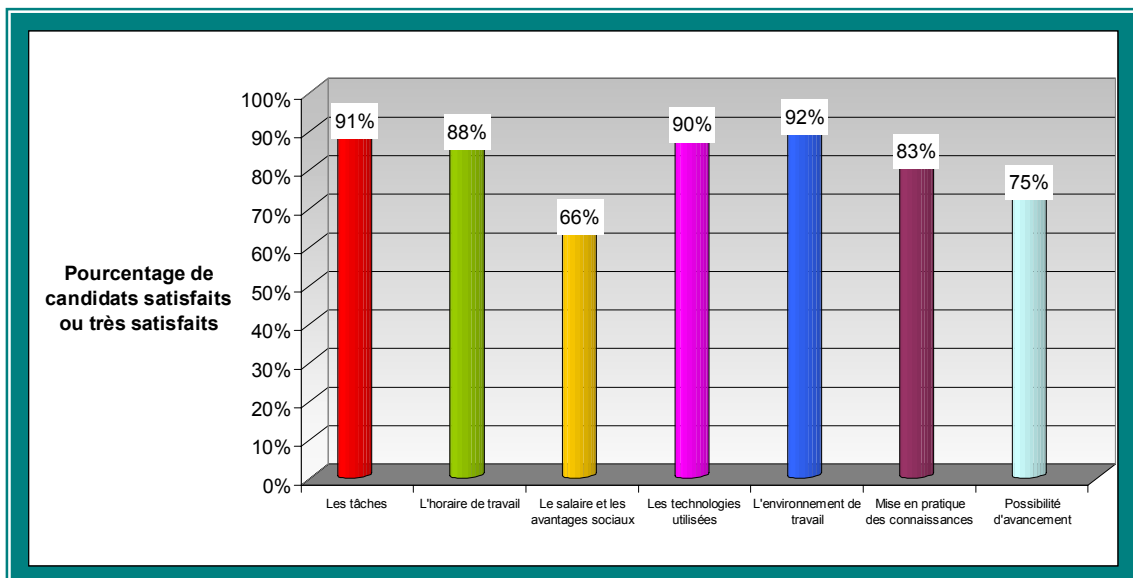
Une question ouverte permettait ici aux répondants de nous indiquer leurs recommandations pour améliorer ces pratiques. À partir des réponses obtenues des quelques 70 répondants qui se sont prononcés sur ces questions, on peut isoler des attentes claires des jeunes recrues à l'égard de ces processus. Dans l'ordre, ces recommandations se classent comme suit :

- 1) L'entreprise devrait faire du compagnonnage ;
- 2) L'employeur devrait prendre plus de temps pour présenter l'entreprise et les collègues de travail ;
- 3) On devrait leur faire plus confiance ;
- 4) Plus d'entraide dans l'équipe de travail ;
- 5) Des tâches plus diversifiées.

Les préoccupations à l'égard des pratiques d'intégration au travail présentent également certaines distinctions en fonction de l'âge des répondants. En effet, les jeunes répondants (moins de 25 ans) sont plus nombreux à faire la recommandation de compagnonnage et que l'employeur fasse plus confiance.

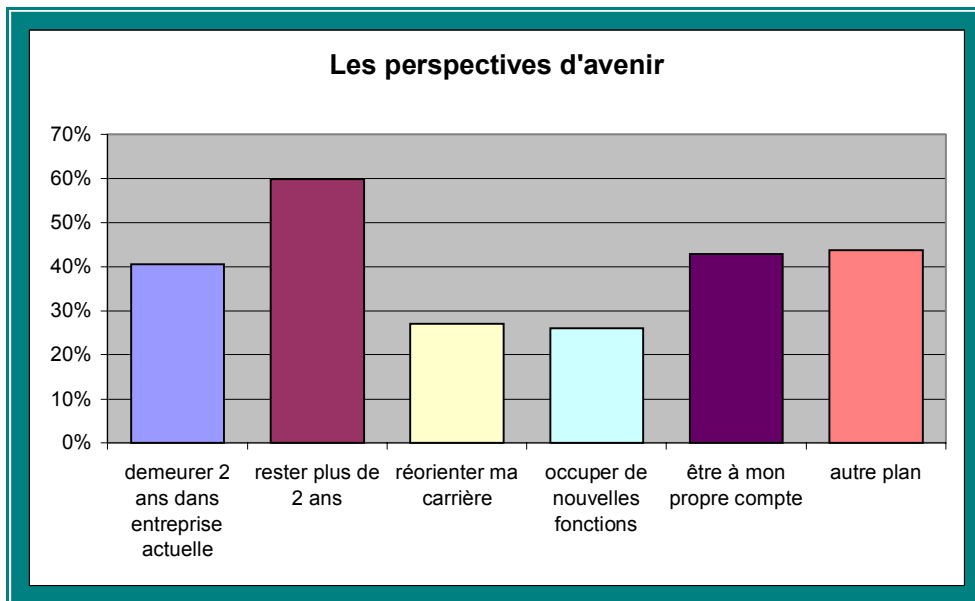
### 5.2 Les autres conditions de travail

Le tableau suivant présente le niveau de satisfaction indiqué par les finissants à l'égard de leurs conditions de travail. On note que 90 % des finissants se disent satisfaits ou très satisfaits des tâches effectuées, de l'environnement de travail et des technologies utilisées. Un niveau de satisfaction plus faible est observé à l'égard des possibilités d'avancement dans l'emploi et du salaire et avantages sociaux.



## 6. Les projets d'avenir

Les finissants ont été invités à nous informer sur leurs projets d'avenir. Le graphique suivant présente les réponses obtenues :



Alors que plusieurs des répondants prévoient rester dans l'industrie pour deux ans ou plus, on note cependant que 27 % d'entre eux envisagent une réorientation de carrière. Une question ouverte permettait aux répondants de nous préciser leurs plans de carrière. Pour ceux qui ont répondu à cette question, les trois éléments qui se positionnent en tête de liste dans ces projets sont :

- 1) Travailler chez un concessionnaire
- 2) Obtenir une spécialisation
- 3) Obtenir un emploi stable

Élément intéressant à souligner, l'entrepreneurship semble toujours présenter un intérêt pour la relève. Plus de 40 % de nos jeunes finissants déclarent qu'ils voudraient un jour travailler à leur propre compte.

## 7. Le profil des finissant<sup>e</sup>s

Parmi les répondants finissants de la cohorte, 10 seulement sont de sexe féminin soit à peine 7 % des répondants tous secteurs confondus. Bien que ce nombre soit insuffisant pour faire un profil détaillé de ce groupe, on constate toutefois certaines tendances statistiquement significatives.

Ces répondantes seraient plus préoccupées par l'amélioration des programmes de formation initiale existants. Elles ont en effet tendance à faire des suggestions sur ces programmes de formation. En fait, c'est 100% des filles qui ont fait quelques commentaires sur l'amélioration des programmes.

Ces dernières auraient aussi plus tendance que les garçons à envisager des démarches d'emploi différentes (autres).

## 8. Quelques résultats spécifiques par secteur

Il est intéressant de regarder de plus près les réponses par secteur d'activités, notamment pour visualiser le taux de placement par secteur, vers quelles entreprises se dirigent les jeunes finissants et l'emploi qu'ils y occupent.

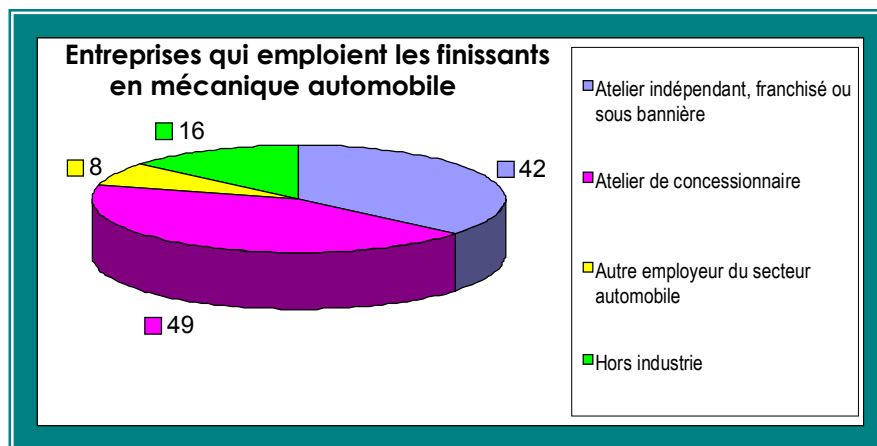
### 8.1 Mécanique automobile

- **Le taux de placement**

Le taux de placement des finissants en mécanique automobile de notre cohorte serait de 83 %. Il est légèrement supérieur au taux des statistiques de la relance du ministère de l'éducation au 31 mars 2000 qui fixe ce taux à 79 %.

- **Les entreprises qui emploient les finissants**

On constate que ce sont les ateliers des concessionnaires et ceux des garages indépendants ou sous bannière qui embauchent les finissants du programme de mécanique automobile.

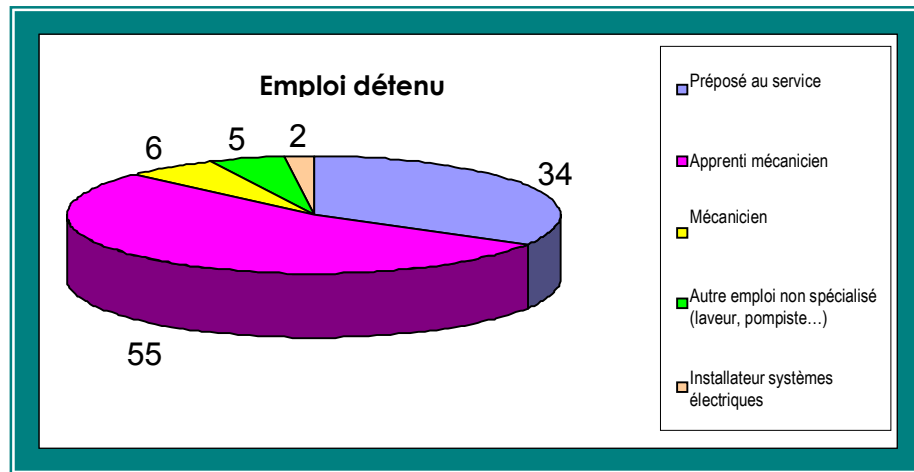


Parmi les finissants qui travaillent hors industrie, notons que les secteurs d'emploi les plus fréquemment cités sont :

- L'hôtellerie ou la restauration;
- Les entreprises manufacturières;
- Le secteur du transport;
- Le commerce de détail.

- **L'emploi occupé actuellement**

Le graphique suivant présente le type d'emploi occupé par les finissants dans l'industrie :



Si la majorité des finissants en mécanique automobile suivent la filière *logique* et occupent un emploi comme apprenti à leur arrivée sur le marché du travail, on constate qu'environ le tiers des finissants se retrouvent dans des emplois de préposé au service. Il sera intéressant de vérifier, à la prochaine relance, si ces mêmes finissants ont réussi à s'intégrer dans un emploi d'apprenti.

- **La satisfaction à l'égard de la formation professionnelle**

Plus de 90 % des répondants du secteur de la mécanique automobile se disent satisfaits du programme de formation initiale et estiment que cette formation les a bien préparés à occuper en emploi dans le secteur.

Certaines suggestions sont toutefois retenues par plusieurs de ces répondants afin d'améliorer le programme de formation. Les éléments les plus cités se classent ainsi :

- 1) Intégrer plus de travaux pratiques ( 32 % des finissants)
- 2) Ajouter des cas concrets et réduire les simulations (18 % des finissants)
- 3) Améliorer la qualité de l'enseignement (18 % des finissants)

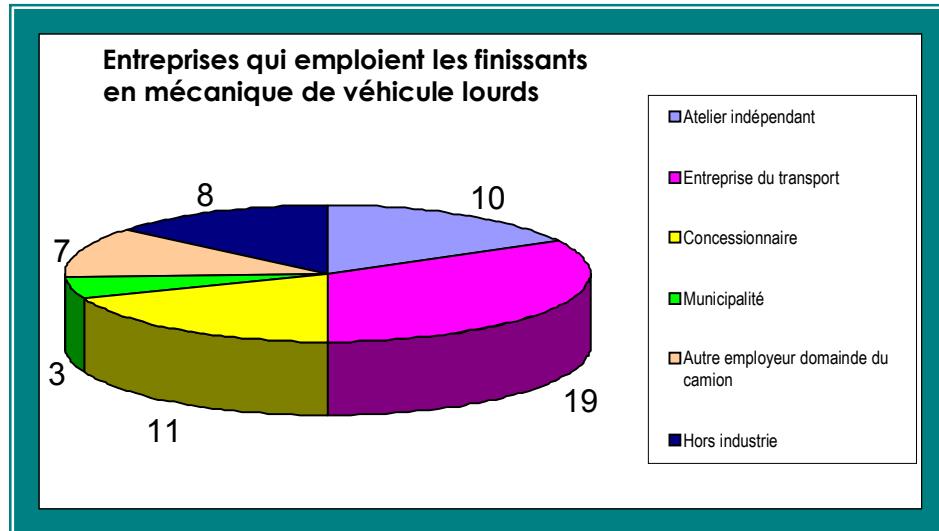
## 8.2 Mécanique de véhicules lourds

- **Le taux de placement**

Le taux de placement des finissants en mécanique de véhicules lourds serait de 81 % selon notre sondage. Cette donnée est équivalente aux statistiques de la relance au 31 mars 2000, effectuée par le ministère de l'éducation, qui fixe ce taux pour les finissants du DEP en mécanique de véhicules lourds à 80.2 %.

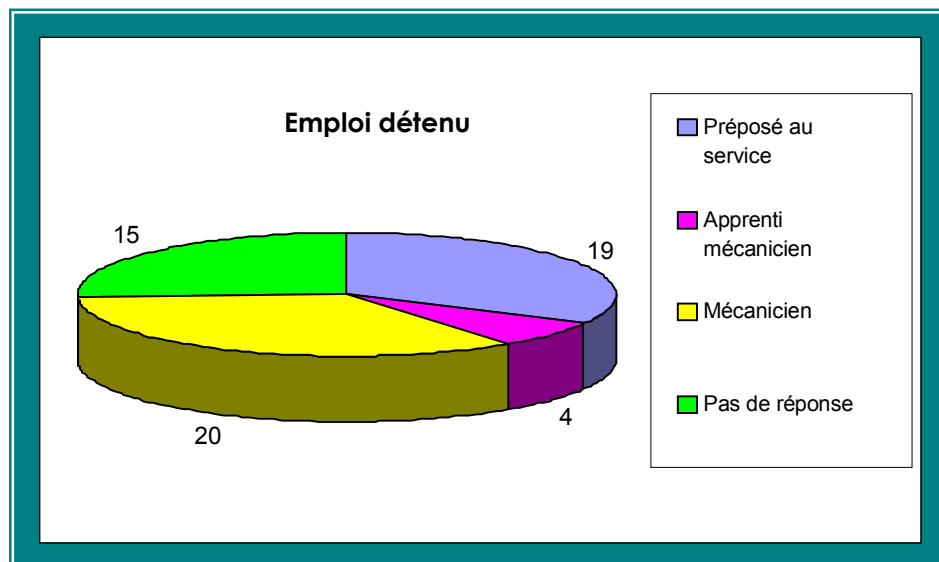
- **Les entreprises qui emploient les finissants**

On constate que ce sont d'abord les entreprises du secteur du transport, les concessionnaires et les ateliers indépendants qui se positionnent en première place pour l'embauche des finissants du programme de mécanique de véhicules lourds.



- **L'emploi occupé actuellement**

Le graphique suivant présente le type d'emploi occupé par les finissants dans l'industrie :



On constate qu'un grand nombre de finissants en mécanique de véhicule lourds disent occuper un emploi de mécanicien et qu'un petit nombre seulement se déclarent apprenti. Il faut voir que le *statut officiel d'apprenti* n'est pas consacré dans les entreprises qui emploient ces finissants puisque la plupart d'entre elles ne sont pas assujetties à un décret. On peut cependant supposer que ces jeunes mécaniciens qui intègrent le marché du travail exercent des fonctions équivalentes à celles d'un apprenti.

- **La satisfaction à l'égard de la formation professionnelle**

Plus de 95 % des répondants du secteur de la mécanique de véhicules lourds se disent satisfaits du programme de formation initiale et estiment que cette formation les a bien préparés à occuper en emploi dans le secteur. C'est le taux le plus élevé de satisfaction du secteur de l'équipement motorisé.

Bien que moins nombreux qu'en mécanique automobile à faire cette suggestion, les finissants nous indiquent également ici qu'ils aimeraient avoir plus de temps consacré à des exercices pratiques et à des situations de travail concrètes.

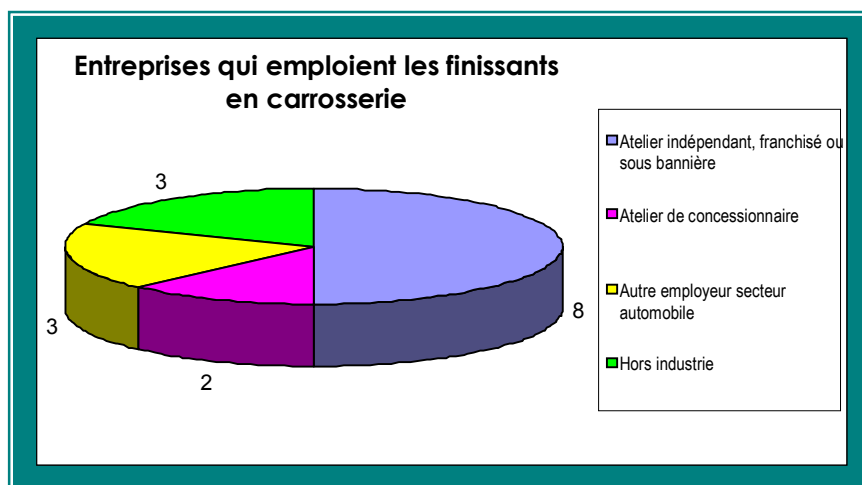
### 8.3 Carrosserie

- **Le taux de placement**

Le taux de placement des finissants en carrosserie de notre cohorte serait de 59 %. Il s'agit d'un taux exceptionnellement bas, surtout lorsqu'on le compare avec les statistiques de la relance du ministère de l'éducation qui fixent ce taux à 79 %. Il est possible que cet écart s'explique par le plus petit nombre de répondants à notre sondage dans ce secteur d'activités en comparaison avec les deux secteurs qui précèdent. Cette situation sera suivie de près lors des prochains sondages.

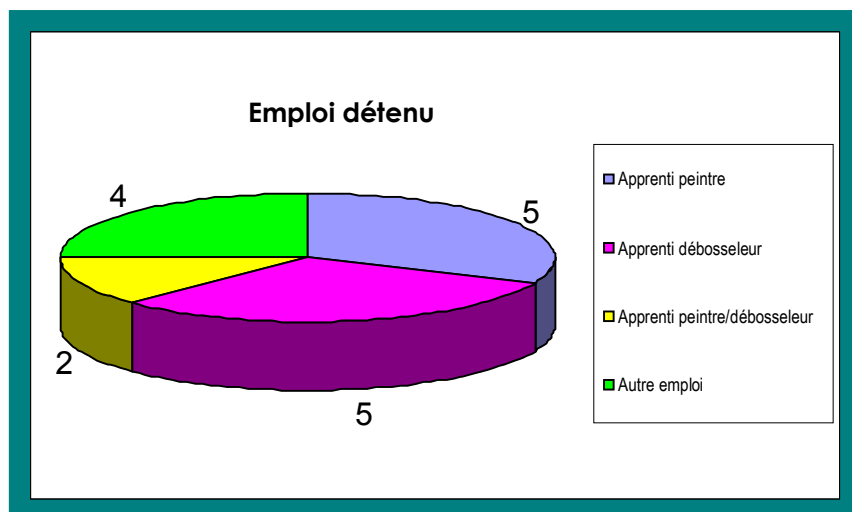
- **Les entreprises qui emploient les finissants**

On constate que ce sont les ateliers de carrosserie indépendants, franchisés ou sous bannière qui se positionnent en première place pour l'embauche des finissants du programme de carrosserie.



- **L'emploi occupé actuellement**

Le graphique suivant présente le type d'emploi occupé par les finissants dans l'industrie :



- **La satisfaction à l'égard de la formation professionnelle**

Environ 78 % des répondants du secteur de la carrosserie se disent satisfaits du programme de formation initiale et 84 % d'entre eux estiment que cette formation les a bien préparés à occuper en emploi dans le secteur. Les finissants de ce secteur sont toutefois peu précis sur les suggestions qui pourraient améliorer le programme.

## **9. Conclusion**

Ce rapport constitue une première étape dans cette ambitieuse démarche de suivi des finissants de l'AutoRelève.

Par ce suivi rigoureux, le Comité souhaite mieux comprendre les facteurs de succès de la conservation de cette main-d'œuvre et documenter ses actions auprès des entreprises pour les améliorer. Un travail de longue haleine mais qui superpose une à une les pierres d'une solide relation avec la jeune main-d'œuvre de notre industrie.

Les données qu'il comporte serviront également de base de référence pour les prochains sondages et fournissent une information précieuse pour orienter la stratégie de communication que souhaite mettre en œuvre le partenaires durant la prochaine année.