

ENQUÊTE SUR LES BESOINS
DE MAIN-D'ŒUVRE DANS
L'INDUSTRIE DES SERVICES
AUTOMOBILES POUR LA RÉGION
DE LA MONTÉRÉGIE - 2005

Rapport final



Cette enquête a été réalisée
avec l'aide financière de

Emploi
Québec 

et grâce à la collaboration de la
Direction régionale de la Montérégie

Novembre 2005

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
1. INTRODUCTION	5
2. MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	7
2.1 DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE GLOBALE	7
2.2 DÉFINITION DES CATÉGORIES D'ENTREPRISES ET CLASSEMENT	7
2.3 RÉPARTITION DES RÉPONDANTS	8
3. PORTRAIT DES ENTREPRISES RÉPONDANTES	9
3.1 TYPE D'ENTREPRISES	9
3.2 PRÉVISIONS DE CROISSANCE ET D'INVESTISSEMENT	11
4. VARIATIONS DE L'EMPLOI	15
4.1 POSTES VACANTS	15
4.2 DÉPARTS À LA RETRAITE	19
4.3 MISES À PIED	20
4.4 INTENTIONS D'EMBAUCHE	22
4.5 DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	25
5. CONCLUSION	27

1. INTRODUCTION

Le **Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles** est un organisme qui mise sur la concertation des partenaires privés et publics de l'industrie, afin de favoriser le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Préoccupé par les enjeux reliés à la relève dans un contexte général de vieillissement de la main-d'œuvre, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles** s'interrogeait plus spécifiquement sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre dans certaines régions ainsi que sur le contexte organisationnel dans lequel elle s'inscrit. Il s'est donc adressé à **Emploi-Québec Montérégie** pour obtenir des données spécifiques à l'industrie des services automobiles, dans le cadre d'une enquête à plus large échelle, réalisée auprès des employeurs de la Montérégie en 2005. Ces données, spécifiques à l'industrie des services automobiles, ont donc été extraites de la banque de données de cette enquête, réalisée par la firme Jolicoeur et associés, à la demande d'Emploi-Québec Montérégie. On a également élargi la portée de l'enquête pour y inclure les entreprises du secteur des services automobiles qui comptaient moins de cinq employés.

Les résultats de l'enquête ont été transmis au Comité sectoriel des services automobiles qui s'est chargé de la présentation de ces résultats et de la rédaction du présent rapport. Ce document présente donc la méthodologie de l'enquête, décrit les entreprises répondantes ainsi que les réponses qu'elles ont fournies, dans le cadre de ce sondage, et formule les constats qui en découlent. Il contribue à obtenir une lecture complète des besoins de main-d'œuvre dans les entreprises de l'industrie des services automobiles en Montérégie et fait état du contexte spécifique dans lequel les entreprises recrutent actuellement leur main-d'œuvre.

2. MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

2.1 Démarche méthodologique globale

L'enquête auprès des entreprises de la Montérégie a été confiée à la firme Jolicoeur et associés. La plupart des établissements de la Montérégie, comptant cinq employés et plus, ont été contactés par téléphone en février et mars 2005. Dans certains secteurs d'activité économique, des établissements comptant un à quatre employés ont aussi été contactés. Dans le secteur des services automobiles, à la demande du Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles, tous les établissements du secteur qui étaient recensés ont été contactés.

Au niveau global, 37 % des 15 355 entreprises de la Montérégie, comptant plus de cinq employés, ont répondu à l'enquête avec une marge d'erreur maximale de 0,98 %, 19 fois sur 20. Dans le secteur des services automobiles, 814 des 1735 entreprises recensées ont répondu au sondage avec un taux de réponse à 46,9%, donc légèrement supérieur à la moyenne régionale.

2.2 Définition des catégories d'entreprises et classement

Le système de classification SCIAN a permis de catégoriser les entreprises dans le cadre de l'enquête. Voici la description des codes SCIAN auxquels nous nous référons dans l'enquête :

415 – Grossistes distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces : Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des véhicules automobiles, des pièces et des accessoires et compris des pneus.

4411 - Vente au détail de véhicules automobiles : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des automobiles, des véhicules utilitaires sportifs ainsi que des camions légers, camionnettes et mini-fourgonnettes neufs ou d'occasion. Ce SCIAN regroupe les catégories suivantes : **44111 : marchands d'automobiles neuves** et **44112 : marchands de véhicules d'occasion**.

4413 – Marchands de pièces, de pneus et d'accessoires pour véhicules automobiles : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des pièces et des accessoires pour véhicules automobiles. Ce SCIAN regroupe les catégories suivantes : **44131 : marchands de pièces et d'accessoires pour véhicules automobiles** et **44132 : marchands de pneus**.

4471 – Stations-service : Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail du carburant pour les moteurs, et qui peuvent être exploités conjointement avec un dépanneur, un atelier de réparation automobile, un restaurant ou un autre commerce. Ce SCIAN regroupe les catégories suivantes : **447110: stations-service avec dépanneur** et **447190 : autres stations-service**.

81111 – Réparation et entretien mécaniques et électriques de véhicules automobiles : Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de réparation et d'entretien mécaniques ou électriques de véhicules automobiles, tels que la réparation et l'entretien du moteur, le remplacement du système d'échappement, la réparation de la transmission et la réparation du système électrique.

811121 – Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture et de l'intérieur de véhicules automobiles : Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réparer, modifier et peindre la carrosserie de véhicules automobiles, ainsi qu'à réparer et modifier l'intérieur de véhicules automobiles.

811122 – Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise : Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à remplacer et réparer les glaces et pare-brise de véhicules automobiles.

811119 – Autres services de réparation et d'entretien de véhicules automobiles : Cette classe comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à fournir des services de réparation et d'entretien pour véhicules automobiles. Parmi ces établissements, notons les ateliers de graissage, les lave-autos, les ateliers de finition intérieure et extérieure, les ateliers de réparation de pneus et les ateliers de protection contre la rouille.

2.3 Répartition des répondants

Le tableau suivant présente les entreprises ayant participé au sondage, réparties par catégorie, selon la classification SCIAN :

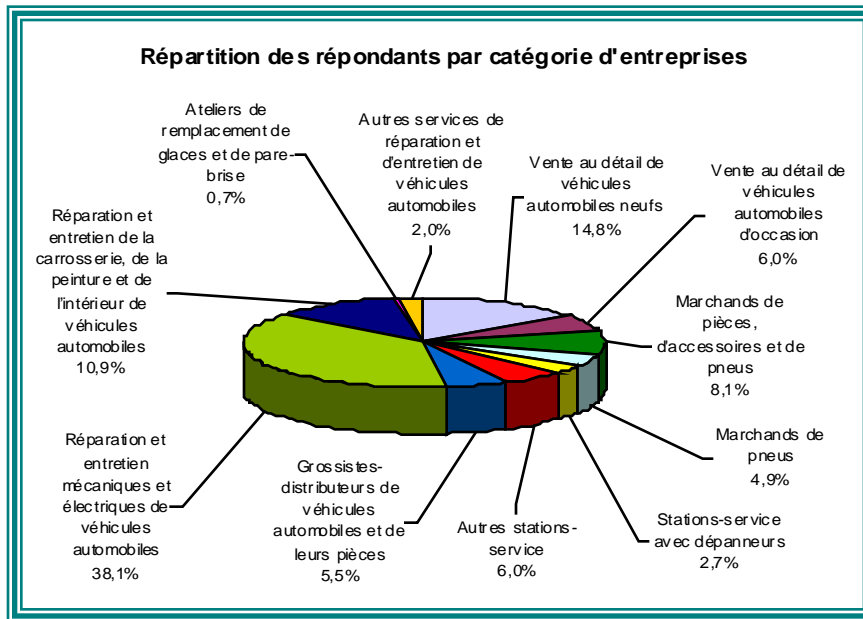
RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES		
Catégories d'entreprises		
	N	%
Vente au détail de véhicules automobiles neufs(SCIAN 44111)	121	14,8%
Vente au détail de véhicules automobiles d'occasion (SCIAN 44112)	49	6,0 %
Magasins de pièces et d'accessoires pour véhicules automobiles (SCIAN 44131)	66	8,1%
Marchands de pneus (SCIAN 44132)	40	4,9%
Stations-service avec dépanneurs (SCIAN 447110)	22	2,7%
Autres stations-service (SCIAN 447190)	49	6,0%
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces (SCIAN 415)	45	5,5%
Réparation et entretien mécaniques et électriques de véhicules automobiles (SCIAN 81111)	310	38,1%
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture et de l'intérieur de véhicules automobiles (SCIAN 811121)	89	10,9%
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise (SCIAN 811122)	6	<1%
Autres services de réparation et d'entretien de véhicules automobiles (SCIAN 81119)	17	2,0%
Total	814	100%

Aux fins de ce rapport, les résultats plus spécifiques à la catégorie des *ateliers de remplacement de glaces et pare-brises* et celle des *autres services de réparation et d'entretien de véhicules automobiles* ne seront pas présentés distinctement, compte tenu du trop faible nombre de répondants.

3. PORTRAIT DES ENTREPRISES RÉPONDANTES

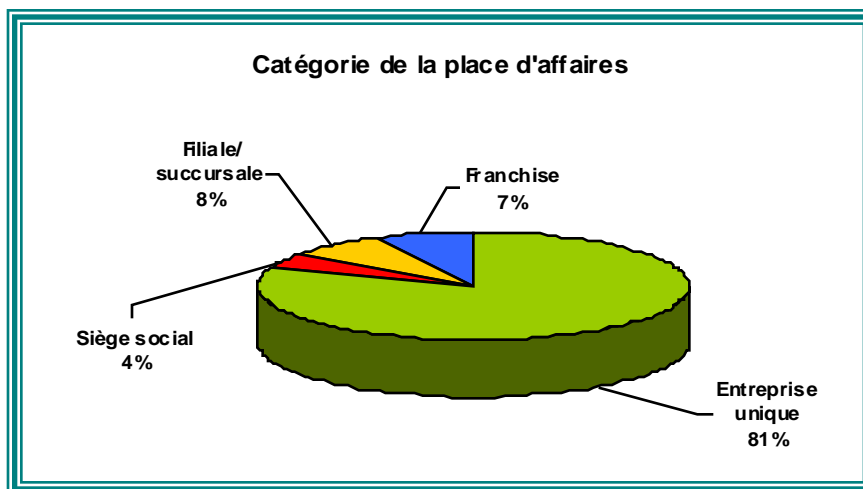
3.1 Type d'entreprises

Plus du tiers des entreprises répondantes œuvrent dans la réparation et l'entretien mécaniques et électriques de véhicules automobiles (38,1%). Les marchands de véhicules neufs représentent 14,8 % des entreprises répondantes et les ateliers de carrosserie 10,9 %.



3.1.1 Catégorie de la place d'affaires

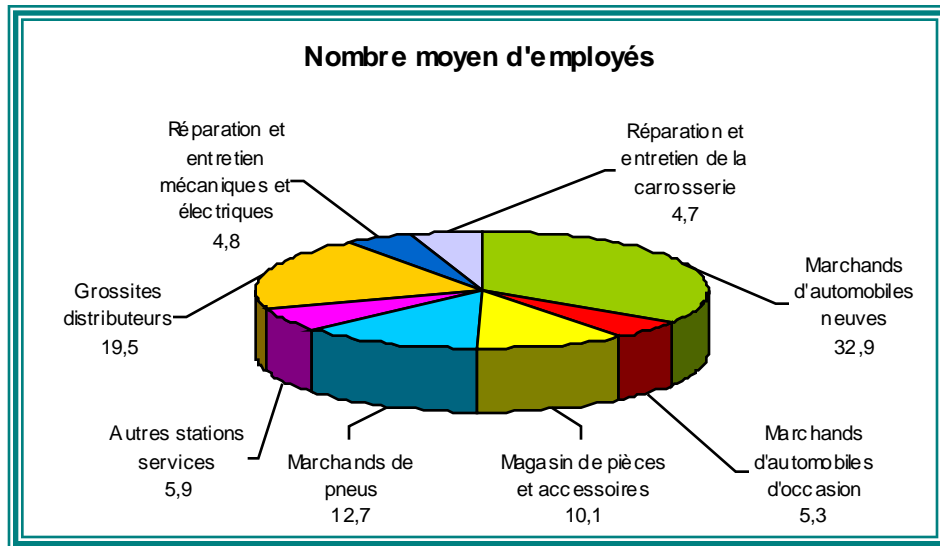
La plupart des entreprises répondantes **sont des entreprises uniques** (79,4 %). Environ 15 % des entreprises répondantes sont soit des franchises, des filiales ou des succursales.



Notons ici que la proportion d'entreprises uniques est plus élevée dans le secteur de la réparation et de l'entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 81111) avec 89,1 % par rapport à 79,4 % pour l'ensemble du secteur.

3.1.2 Nombre moyen d'employés

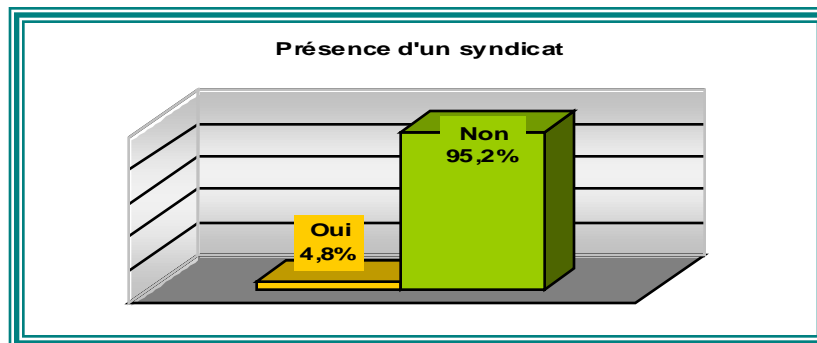
Le graphique suivant présente le nombre moyen d'employés par catégories d'entreprises.



On constate que les marchands d'automobiles neuves sont les entreprises qui emploient, en moyenne, le plus grand nombre d'employés (32,9 employés) et elles sont suivies, en termes de taille moyenne d'entreprises, par les grossistes distributeurs (19,5 employés) et les marchands de pneus (12,7 employés). Les ateliers de réparation et d'entretien de la carrosserie et celles de la réparation et entretien mécaniques et électriques sont les plus petites entreprises de l'industrie avec un nombre moyen de quatre à cinq employés.

3.1.3 Présence syndicale

Seulement 4,8 % des entreprises répondantes indiquent qu'il y a présence d'un syndicat dans leur établissement :

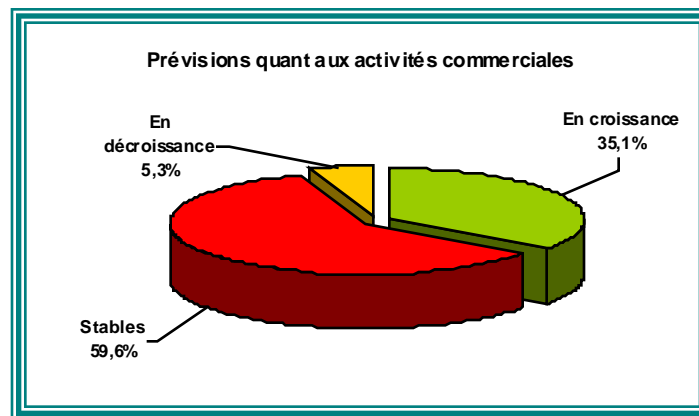


Les marchands d'automobiles neuves sont la catégorie d'entreprises où l'on retrouve la plus grande présence syndicale avec 21% des entreprises répondantes qui confirment la présence d'un syndicat.

3.2 Prévisions de croissance et d'investissement

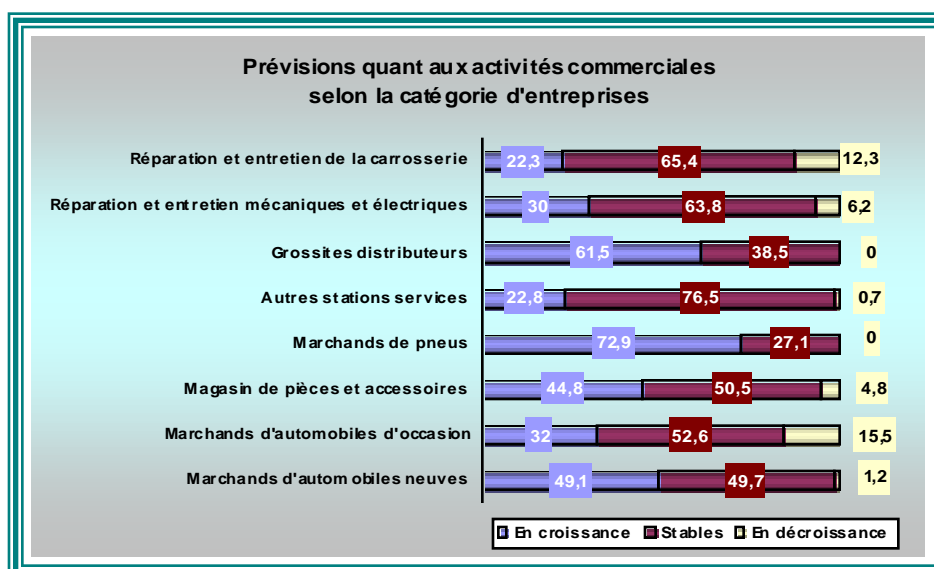
3.2.1 Prévisions quant aux activités commerciales

Plus du tiers des entreprises (35,1 %) pensent que leurs activités commerciales seront en croissance au cours des 12 prochains mois. Un peu plus de la moitié des entreprises répondantes prévoient qu'elles seront stables (59,6 %) et une minorité d'entreprises anticipent une décroissance (5,3 %).



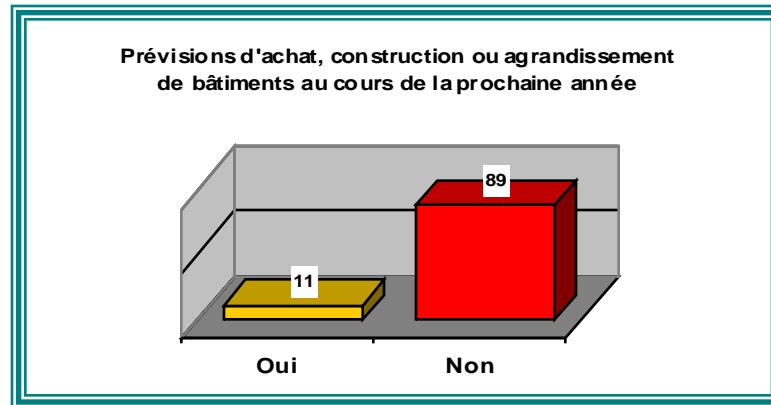
Quand on examine ces résultats par catégories d'entreprises, on constate que les marchands de pneus (72,9 %) et les grossistes-distributeurs (61,5 %) sont proportionnellement plus nombreux à envisager une croissance de leurs activités commerciales durant la prochaine année. Les ateliers de réparation et entretien de la carrosserie et les marchands d'automobiles d'occasion tendent à être plus pessimistes quant à cette croissance potentielle alors qu'un plus grand pourcentage d'entre eux envisagent même une décroissance de leurs activités commerciales.

Dans le cas des marchands d'automobiles d'occasion, cette situation peut s'expliquer en partie par l'arrivée de grandes surfaces de ventes au détail dans ce secteur d'activité. Cette concurrence vient fort probablement affecter les perspectives de croissance des plus petits marchands de véhicules.

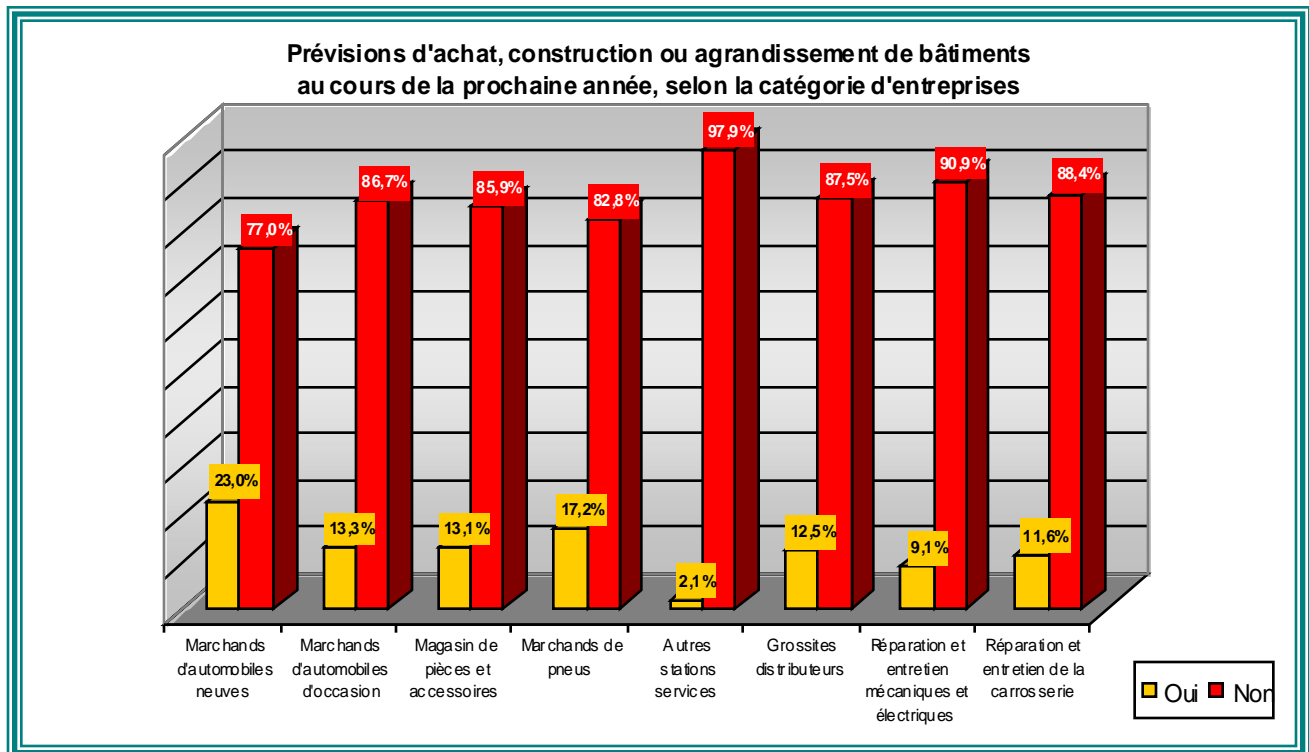


3.2.2 Projets d'achat, construction ou agrandissement de bâtiments

Environ une entreprise sur 10 prévoit investir dans l'achat, la construction ou l'agrandissement des bâtiments au cours des 12 prochains mois (11 %).

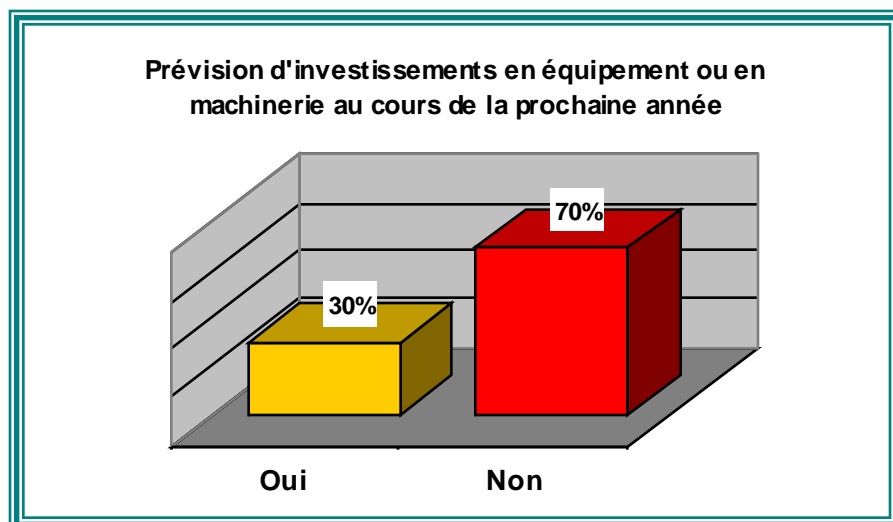


La propension à investir dans la prochaine année est légèrement plus significative chez les marchands d'automobiles neuves (23 %) et les marchands de pneus (17,2 %) et moins importante dans les autres stations-service (2,1 %).

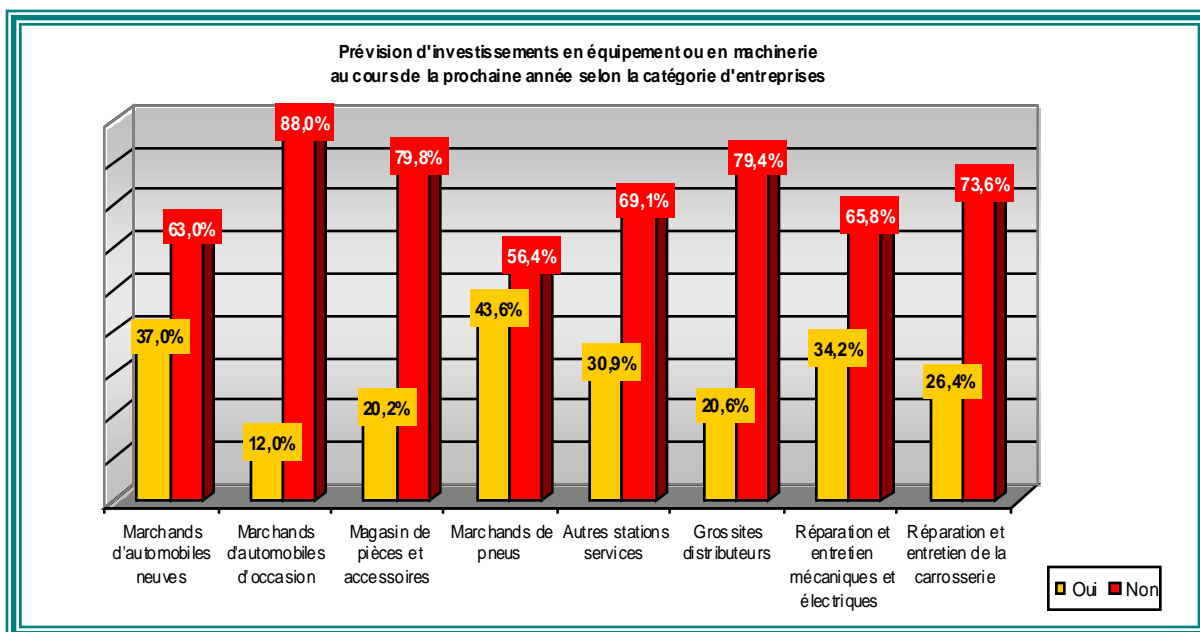


3.2.3 Prévisions d'investissement en équipement ou machinerie

Environ 30 % des entreprises prévoient investir en équipement ou en machinerie lors des 12 prochains mois

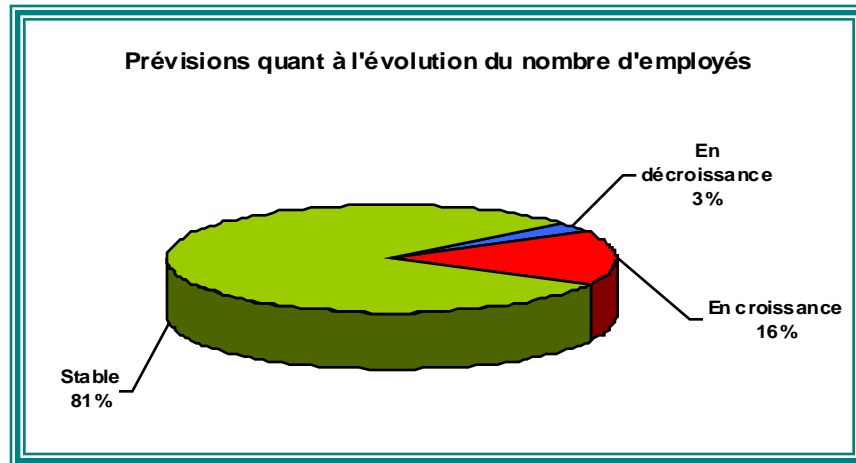


Les marchands de pneus (43,6 %) et les marchands d'automobiles neuves (37 %) sont les deux catégories d'entreprises où l'on prévoit investir davantage en équipement lors de la prochaine année. Encore ici, c'est du côté des marchands d'automobiles d'occasion que les prévisions d'investissements sont les moins importantes.

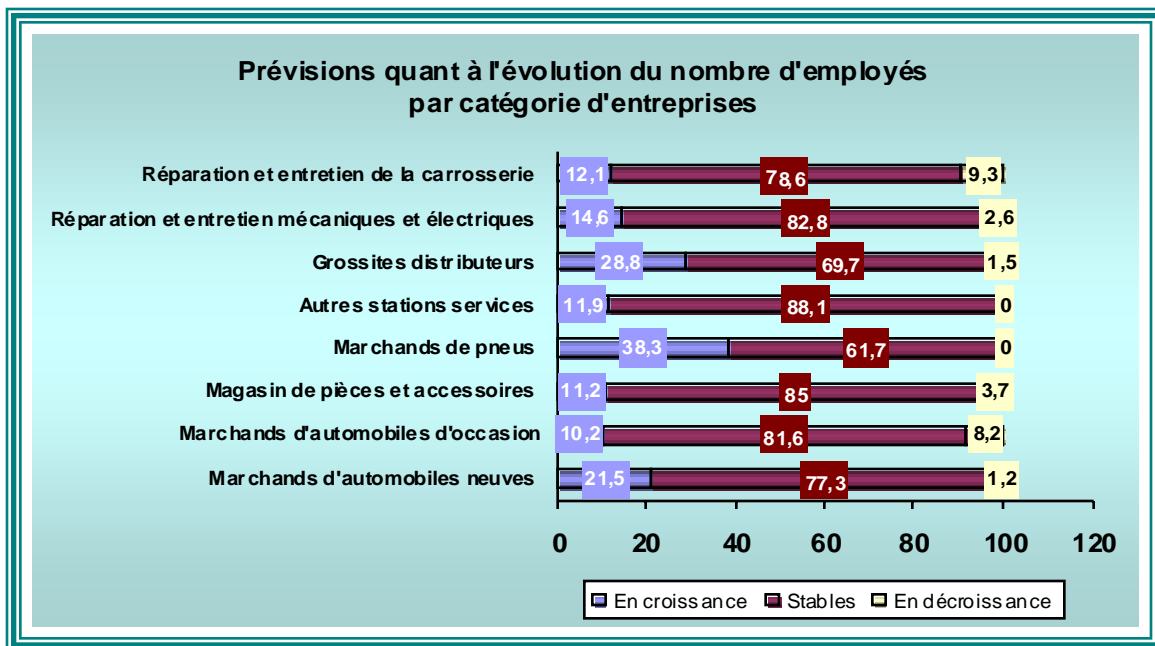


3.2.4 Prévisions de croissance de l'emploi

Dans plus de quatre entreprises sur cinq, les répondants estiment que le niveau d'emploi dans leur entreprise sera stable durant la prochaine année. Dans 16 % des entreprises, on prévoit que l'emploi sera en croissance alors qu'une décroissance de l'emploi n'est envisagée que dans 3 % des cas.



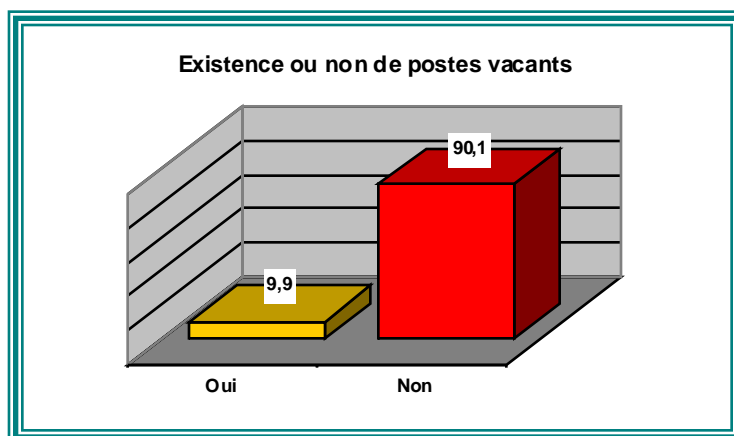
Quand on examine ces résultats par catégorie d'entreprises, on constate que les marchands de pneus (38,3%) et les grossistes distributeurs (28,8%) sont plus nombreux à envisager une croissance de l'emploi dans leur entreprise. C'est dans la catégorie des ateliers de réparation de la carrosserie et chez les marchands de véhicules d'occasion que les perspectives de décroissance de l'emploi sont les plus présentes.



4. VARIATIONS DE L'EMPLOI

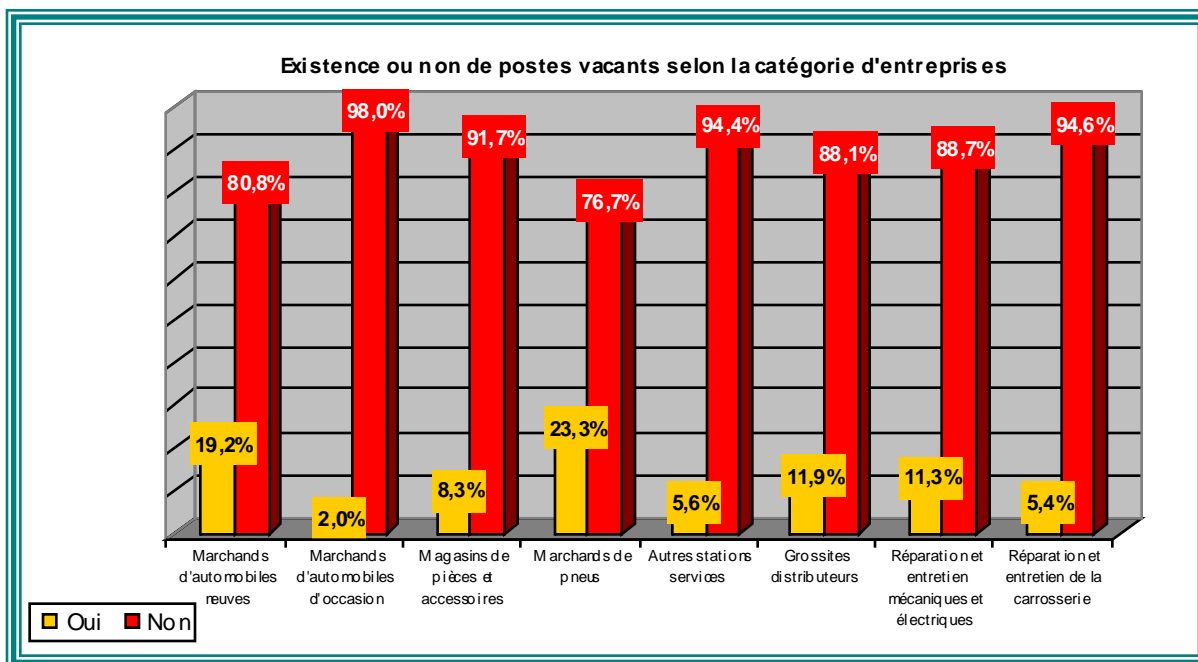
4.1 Postes vacants

Moins de 10 % des entreprises répondantes confirment la présence de postes vacants au moment de l'enquête.



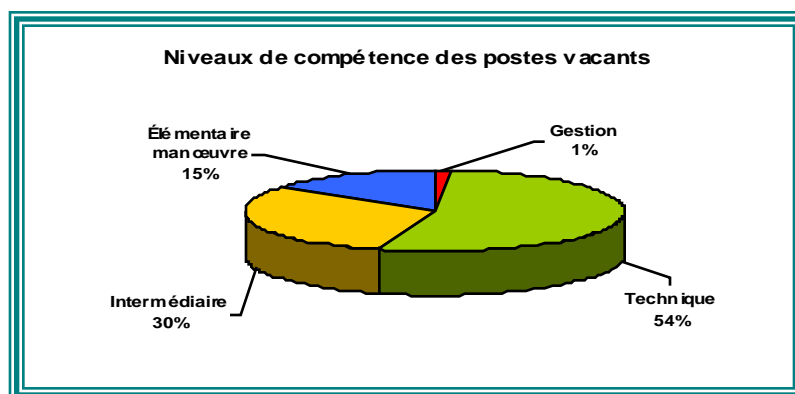
4.1.1 Répartition des postes vacants

Quand on regarde de plus près comment se répartissent ces postes vacants par catégories d'entreprises, on note qu'une plus grande proportion d'entre eux se retrouvent chez les marchands de pneus et les marchands d'automobiles neuves.



4.1.2 Niveaux de compétence des postes vacants

Les postes vacants se retrouvent principalement dans des emplois de niveau technique (54 %) ou intermédiaire (30 %).



4.1.3 Principaux postes vacants

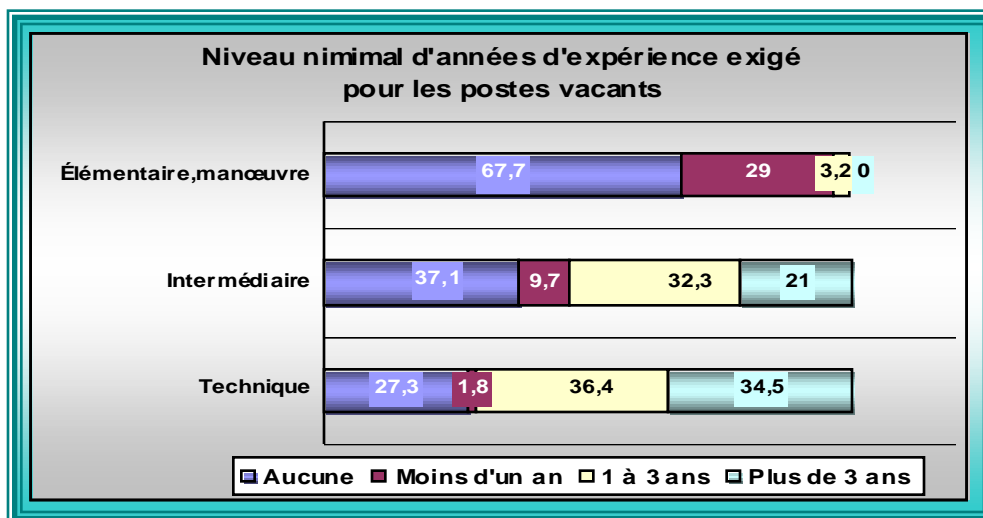
Le tableau suivant présente les principaux postes vacants déclarés par les répondants, par CNP. Nous y présentons toutes les catégories d'emploi pour lesquelles au moins cinq postes vacants ont été déclarés :

CNP	Postes vacants	Nombre de postes
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	126
7443	Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	39
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	37
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	33
6611	Caissiers/caissières	29
7322	Débossseurs/débossseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	27
6621	Préposés/préposées de stations-service	21
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	14
7452	Manutentionnaires	7
6683	Autre personnel élémentaire de services personnels	7
6662	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	5
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	5

C'est dans la catégorie d'emplois *Mécaniciens d'automobiles et de camions* que l'on retrouve le plus grand nombre de postes vacants dans les entreprises montérégiennes. Si ce constat s'explique probablement, en partie, par le fait qu'il s'agit de la plus importante catégorie d'emploi dans le secteur, il témoigne aussi de difficultés rencontrées dans les entreprises pour combler ce type de poste.

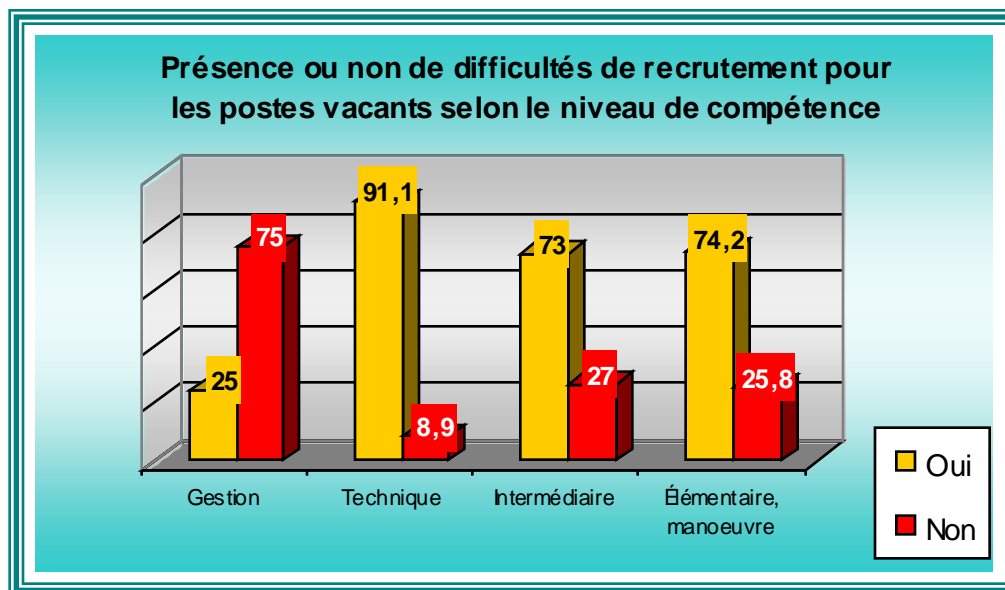
4.1.4 Expérience exigée pour les postes vacants

Le graphique suivant présente le niveau d'expérience requis pour combler les postes vacants déclarés par les répondants, selon le niveau de compétence des postes :



4.1.5 Difficultés de recrutement pour les postes vacants

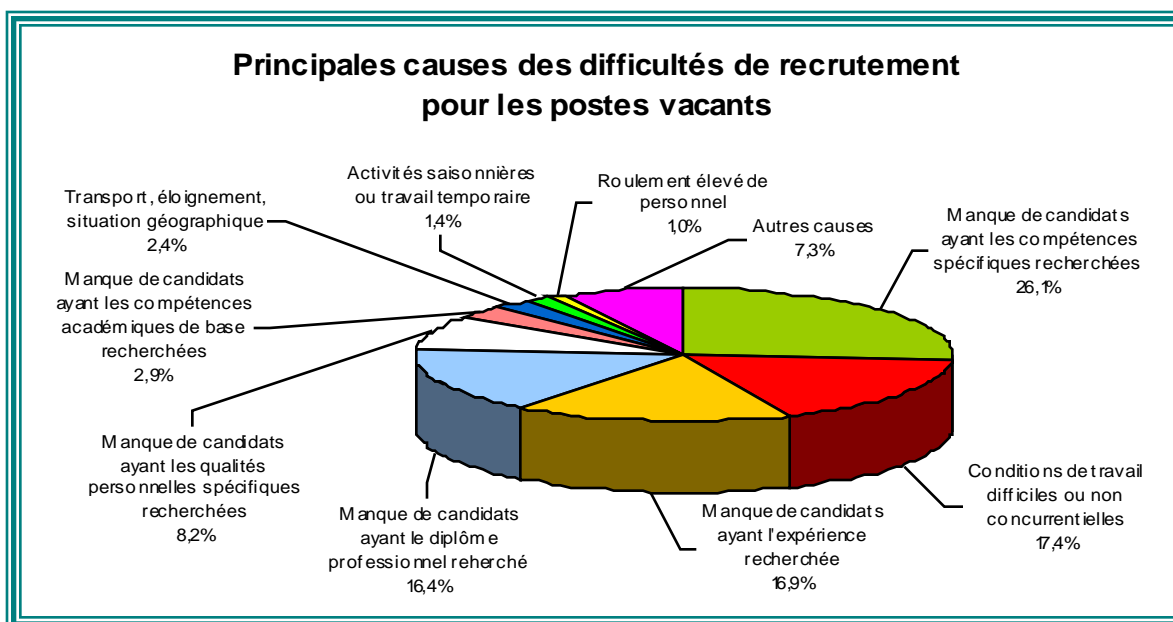
Le graphique suivant précise l'opinion des répondants quant à la présence ou non de difficultés de recrutement selon le niveau des postes vacants. Les difficultés sont plus importantes au niveau du recrutement dans des postes techniques :



4.1.6 Causes des difficultés de recrutement pour les postes vacants

Les répondants étaient invités à préciser les causes qui expliqueraient les difficultés de recrutement pour combler les postes vacants. On constate que ces principales causes sont, dans l'ordre :

- le manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (26,1 %),
- les conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (17,4 %),
- le manque de candidats ayant l'expérience recherchée (16,9 %).



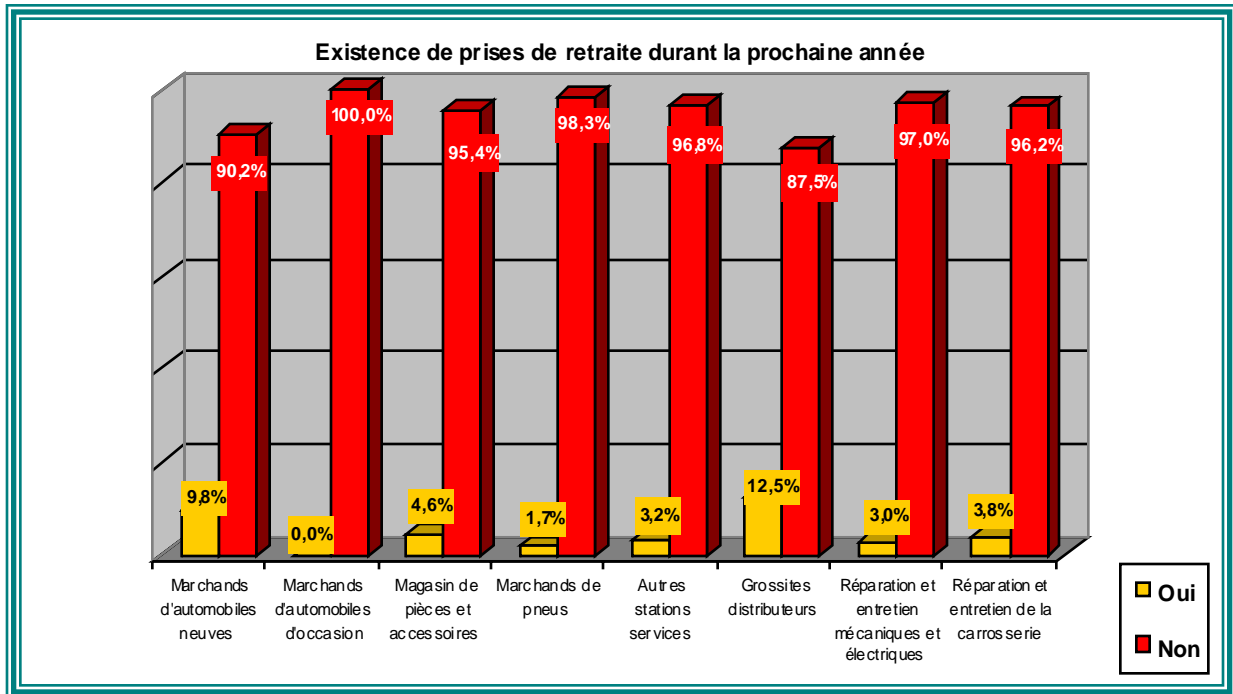
Lorsqu'on examine de plus près ces difficultés, en fonction des niveaux de compétences des postes vacants, il en ressort que dans le cas des postes de manœuvre, les conditions de travail difficiles expliqueraient principalement les difficultés de recrutement alors que le manque de compétences spécifiques serait une difficulté plus importante dans le cas des postes techniques. Ce dernier constat appelle un questionnement quant à la nature des compétences spécifiques recherchées par les entreprises et aux moyens par lesquels ces compétences pourraient être développées (notamment par la formation des travailleurs).

Principales causes des difficultés de recrutement pour les postes vacants	Postes de niveau technique	Postes de niveau intermédiaire	Postes de niveau élémentaire ou manœuvre
Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	18%	19%	0%
Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées	33,8%	10,3%	20%
Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles	15%	13,8%	46,7%
Manque de candidats ayant le diplôme professionnel recherché	21,1%	10,3%	0%
Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées	4,5%	13,8%	20%
Autres causes	7,6%	32,8	13,3%

4.2 Départs à la retraite

4.2.1 Départs à la retraite selon la catégorie d'entreprises

Les répondants ont été invités à indiquer s'il y avait des départs à la retraite envisagés dans leur entreprise durant les 12 prochains mois. De façon générale, seulement 3,8 % d'entre eux ont répondu par l'affirmative à cette question. Le graphique suivant présente une répartition des départs à la retraite anticipés selon la catégorie d'entreprises.



On note qu'un plus grand nombre de départs à la retraite sont planifiés chez les marchands d'automobiles neuves et les grossistes-distributeurs qui sont, par ailleurs, les plus grandes entreprises de l'industrie. On peut faire l'hypothèse qu'elles ont un moins grand roulement de main-d'œuvre ce qui expliquerait la présence d'un plus grand nombre de travailleurs âgés ou tout simplement qu'elles ont une idée plus précise des départs à venir (planification).

4.4.2 Départs à la retraite selon les types de poste

Le tableau qui suit présente les principaux départs à la retraite envisagés, par catégorie d'emplois, durant les 12 mois suivant l'enquête :

Retraites envisagées durant les douze prochains mois		
CNP	Catégorie d'emplois	Nombre de postes
0621	Directeurs/directrices - commerce de détail	33
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	19
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	6
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	6
7322	Débossseurs/débossseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	4
7414	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et messagerie	3
7443	Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	3
	Autres postes (1 poste par CNP pour divers CNP))	8
	Total	82

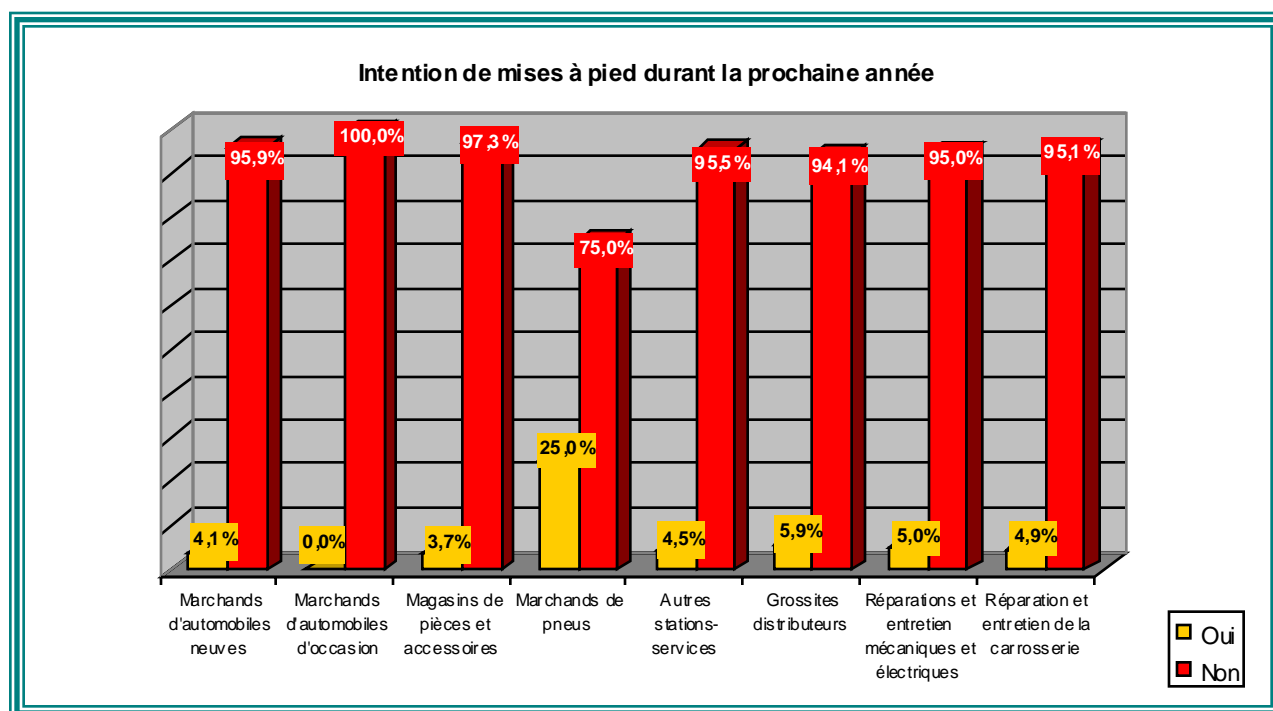
On constate que la catégorie d'emplois pour laquelle le plus de départs à la retraite sont prévus durant la prochaine année, est celle de *Directeur - commerce de détail*. Ce constat n'est pas étonnant puisqu'on retrouve souvent, dans ce type de poste, du personnel plus expérimenté et des dirigeants - propriétaires d'entreprise. Quand on examine de plus près les répondants qui ont signalé ces départs, on constate que 55 % de ces départs sont attendus dans des stations-service, 30 % dans des ateliers de réparations mécaniques et électriques de véhicules et 10 % dans des ateliers d'entretien de la carrosserie. Comme il s'agit des plus petites entreprises de l'industrie, on peut s'attendre à ce que ces départs du personnel de direction, souvent aussi propriétaire de l'entreprise, génèrent des besoins liés à la succession ou au transfert d'entreprise.

Enfin, la deuxième catégorie d'emplois, où l'on anticipe le plus de départs à la retraite, est celle des *mécaniciens d'automobiles et de camions*. Cette situation est inquiétante puisqu'il s'agit de l'emploi pour lequel il y a déjà le plus grand nombre de postes vacants déclarés.

4.3 Mises à pied

4.3.1 Mises à pied selon la catégorie d'entreprises

Les répondants ont été invités à indiquer s'ils prévoyaient effectuer des mises à pied dans leur entreprise durant les 12 prochains mois. De façon générale, seulement 5,6 % de ceux-ci ont répondu par l'affirmative à cette question. Le graphique suivant présente comment ces répondants se répartissent selon la catégorie d'entreprises.



On constate que les mises à pieds envisagées sont beaucoup plus fréquentes chez les marchands de pneus que dans les autres catégories d'entreprises de l'industrie. Cette situation peut facilement s'expliquer par les saisonnalités qui sont fortement reliées aux périodes intensives de remplacement de pneus, se présentant deux fois par année, à l'approche de l'hiver et au printemps. Ces entreprises effectuent des mises à pied entre ces périodes de pointe, lorsque le niveau d'activités dans l'entreprise ralentit.

4.3.2 Mises à pied selon les types de poste

Le tableau suivant présente les principales mises à pied envisagées par catégorie d'emplois, durant les 12 mois suivant l'enquête :

Mises à pied envisagées durant les 12 prochains mois		
CNP	Catégorie d'emplois	Nombre de postes
7443	Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	124
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	37
7452	Manutentionnaires	19
9496	Peintres et enduiseurs/enduiseuses	13
7322	Débossseurs/débossseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	12
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	10
6621	Préposés/préposées de stations-service	9

L'emploi pour lequel le nombre des mises à pied envisagées est le plus élevé, est celui de *Préposé à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques* avec 124 mises à pied prévues. Encore ici, soulignons que 85 % des répondants, ayant mentionné des mises à pied pour ce type d'emploi, se retrouvent chez des marchands de pneus. Ce constat confirme l'impact des saisonnalités sur la variation de l'emploi dans ce type d'entreprise.

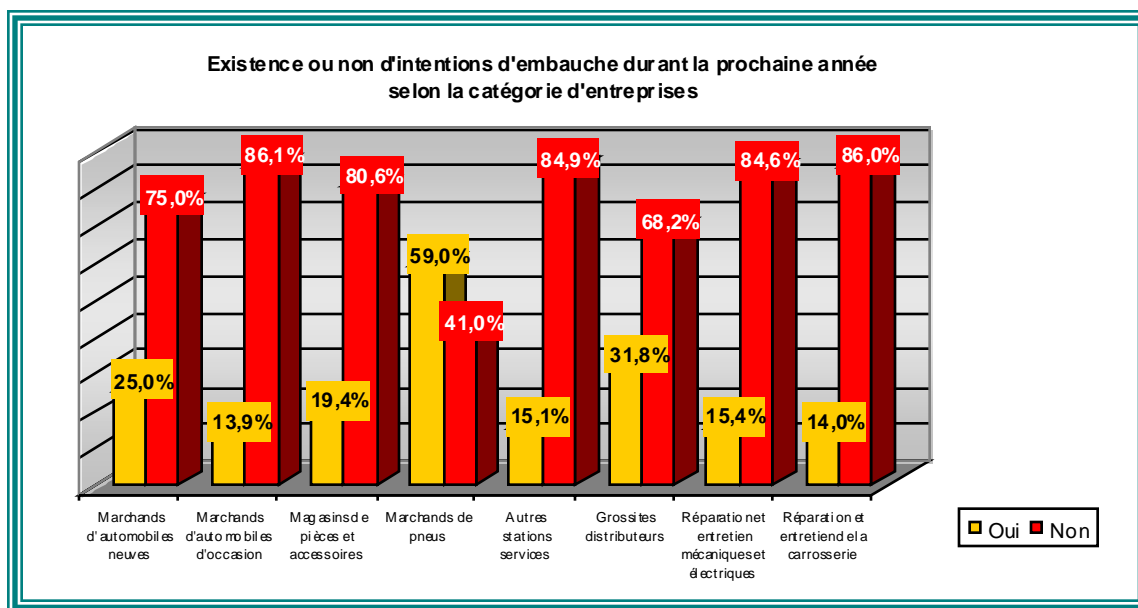
Le nombre de mises à pied envisagées pour les autres catégories d'emploi est beaucoup plus faible. Dans le cas des mises à pied prévues pour les postes de *Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus*, elles se répartissent dans les ateliers de réparations mécaniques et électriques (56,7 %), chez les marchands de pneus (21,6 %) et dans les autres stations-service (21,6 %).

Les mises à pied envisagées pour l'emploi de *Manutentionnaire* se concentrent évidemment chez les grossistes-distributeurs (82,6 %) et celles concernant les *Peintres-enduiseurs* sont envisagées dans des entreprises spécialisées dans d'autres services automobiles, tels que l'application d'antirouille.

4.4 Intentions d'embauche

4.4.1 Répartition des intentions d'embauche

Le graphique suivant indique s'il y a ou non des intentions d'embauche dans les entreprises répondantes sur un horizon de 12 mois après l'enquête :



4.4.2 Principaux postes avec intentions d'embauche

Le tableau suivant présente les principaux postes pour lesquels les répondants ont confirmé des intentions d'embauche durant les 12 mois suivant l'enquête. Au total, les entreprises ont mentionné des intentions d'embauche pour 800 postes durant les douze prochains mois. Nous présentons toutes les catégories d'emplois pour lesquels au moins cinq intentions d'embauche ont été déclarées :

CNP	Intentions d'embauche	Nombre de postes
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	169
7443	Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	145
7452	Manutentionnaires	82
6611	Caissiers/caissières	78
6621	Préposés/préposées de stations-service	56
7322	Débosselleurs/débosseseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	43
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	40
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boisson	40
6662	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	22
7445	Autres réparateurs/réparatrices	21
7414	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et messagerie	19
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	17
9496	Peintres et enduiseurs/enduiseuses	14
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	8
6411	Représentants/représentantes des ventes non techniques - commerce de gros	7
1414	Réceptionnistes et standardistes	6
	Autres postes (différents CNP : 5 postes et moins par CNP)	33
	Total	800

On remarque que l'emploi de *mécaniciens d'automobiles et de camions* est celui pour lequel les intentions d'embauche sont les plus marquées. La demande de main-d'œuvre envisagée est aussi fort significative dans plusieurs autres postes, quand on l'examine en proportion avec le nombre d'emplois occupés par CNP dans la région.

4.4.3 Types des embauches planifiées par catégorie d'entreprises

Le tableau suivant présente les principaux postes pour lesquels il y a des intentions d'embauche, réparties selon la catégorie d'entreprises où ces embauches sont envisagées :

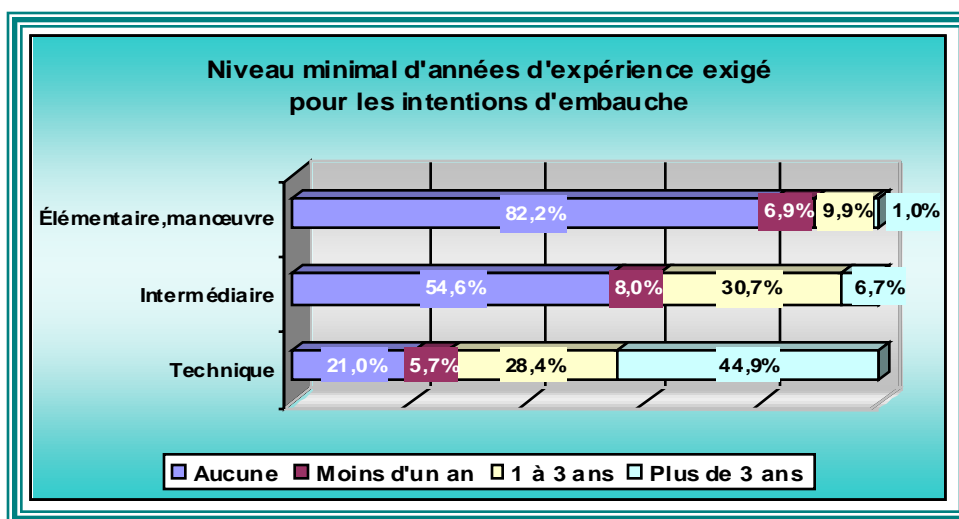
CNP	Intentions d'embauche *	Nombre total de postes	81111-81119 Ateliers de réparations mécaniques ...	4411 Marchands de véhicules	44131 Magasins de pièces, accessoires	44132 Marchands de pneus	4471 Stations services	415 Grossistes distributeurs	81112 Ateliers de réparation carrosserie
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	169	76	45	4	12	28	3	1
7443	Préposés à la pose et entretien de pièces mécaniques	145	25	5		93	11	11	
7452	Manutentionnaires	82						82	
6611	Caissiers	78	1				77		
6621	Préposés de stations-service	56					56		
7322	Débossseurs et réparateurs de carrosserie	43	1	7	1				34
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	40	4	28	3	2		2	1
6453	Serveurs d'aliments et de boisson	40					40		
6662	Nettoyeurs spécialisés	22	15	6					1
7445	Autres réparateurs	21	3		13			5	

* Dans ce tableau, les titres des CNP ont été abrégés en ne retenant que le masculin mais incluent tous les postes sans égard au sexe

On constate que les intentions d'embauche de *mécaniciens d'automobiles et de camions* se concentrent dans les ateliers de réparations mécaniques et électriques de véhicules et chez les marchands d'automobiles, ce qui n'est pas étonnant puisque c'est dans ce type d'atelier qu'on emploie le plus grand nombre de mécaniciens. Les intentions d'embauche de *préposés au service* se retrouvent majoritairement chez les marchands de pneus et les emplois de *manutentionnaire* se concentrent chez les grossistes-distributeurs. On prévoit également combler plusieurs postes de caissière et de préposés dans les stations-service. Ces emplois étant souvent occupés par de jeunes travailleurs ou étudiants, on y observe un taux de roulement assez élevé ce qui expliquerait en partie ces projections d'embauche.

4.4.4 Niveau d'expérience pour les intentions d'embauche

Le graphique suivant présente le niveau d'expérience requis lors de l'embauche selon le niveau de compétences des postes à pourvoir :

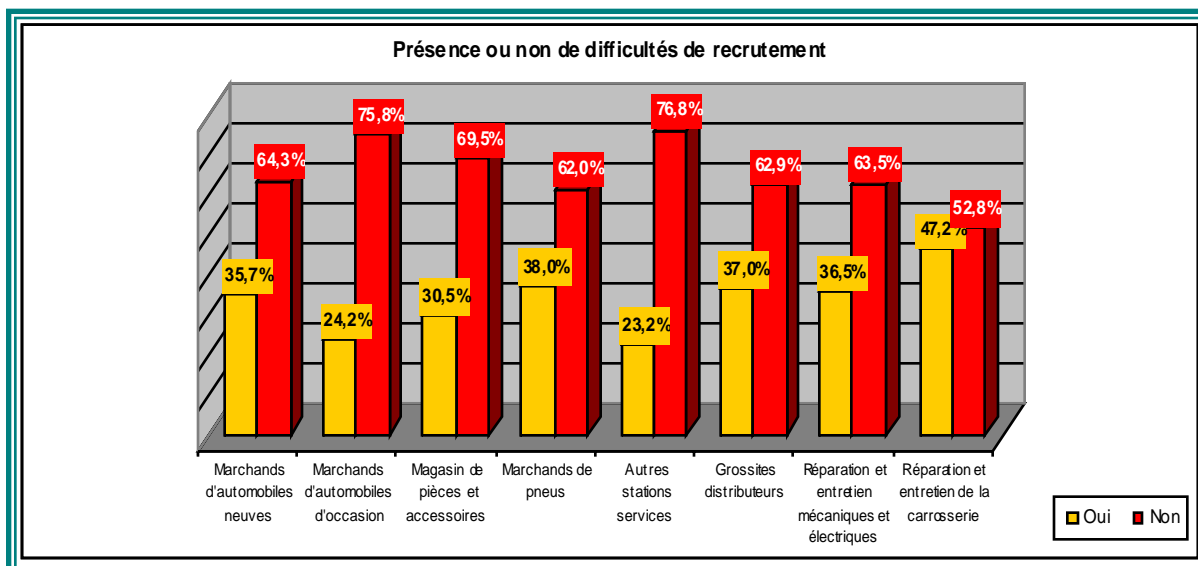


On constate que le niveau d'expérience des travailleurs recherchés augmente de façon importante quant il s'agit de postes de niveau technique.

4.5 Difficultés de recrutement

4.5.1 Présence de difficultés de recrutement

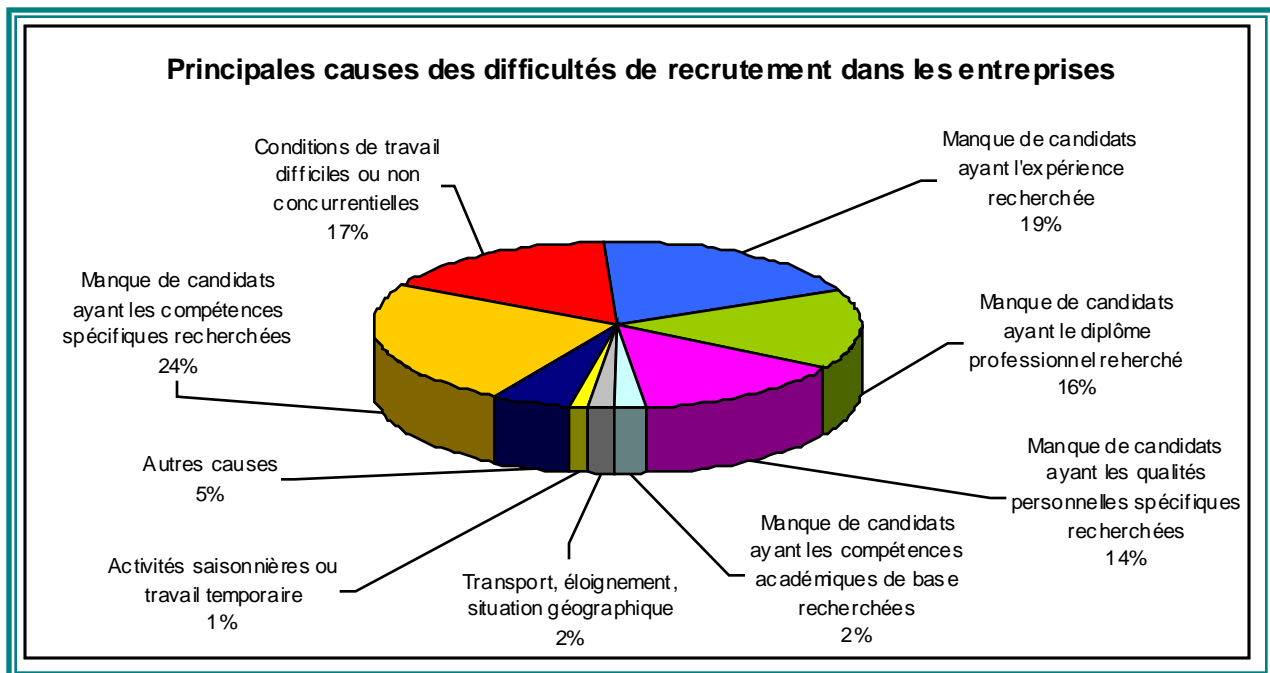
Les répondants ont été invités à indiquer s'ils rencontraient actuellement, dans leur établissement, des difficultés de recrutement pour certains postes. De façon générale, 34 % de ceux-ci ont répondu par l'affirmative à cette question. Le graphique suivant présente comment ces répondants se répartissent selon la catégorie d'entreprises.



4.5.2 Causes des difficultés de recrutement

Les répondants étaient invités à préciser les causes qui expliqueraient les difficultés de recrutement pour combler les postes vacants. On constate que ces principales causes sont, dans l'ordre :

- le manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (24 %),
- le manque de candidats ayant l'expérience recherchée (19 %),
- les conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (17 %),
- le manque de candidats ayant le diplôme professionnel recherché (16 %).



5. CONCLUSION

Cette enquête, réalisée auprès de plus de 800 entreprises de l'industrie des services automobiles en Montérégie, apporte un éclairage précieux sur l'emploi et les variations de main-d'œuvre observées ou anticipées dans ces entreprises.

Le secteur est composé de petites entreprises : les marchands d'automobiles neuves sont les entreprises qui emploient, en moyenne, le plus grand nombre d'employés (32,9 employés) et elles sont suivies, en termes de taille moyenne d'entreprises, par les grossistes-distributeurs (19,5 employés) et les marchands de pneus (12,7 employés). Les ateliers de réparation et d'entretien de la carrosserie et ceux de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques sont les plus petites entreprises de l'industrie avec un nombre moyen de quatre à cinq employés.

Près de 60 % des entreprises estiment que leurs activités commerciales seront stables durant la prochaine année. Les perspectives de croissance de ces activités sont plus optimistes chez les marchands de pneus et les grossistes - distributeurs alors que les répondants des ateliers de réparation et d'entretien de la carrosserie ainsi que les marchands d'automobiles d'occasion seraient plus nombreux à envisager une décroissance de leurs activités commerciales. Environ une entreprise sur 10 prévoit investir dans l'achat, la construction ou l'agrandissement de bâtiment au cours des 12 prochains mois (11 %) et elles sont plus nombreuses à envisager un tel investissement du côté des marchands d'automobiles neuves et chez les marchands de pneus.

Dans plus de quatre entreprises sur cinq, les répondants estiment que le niveau d'emploi dans leur entreprise sera stable durant la prochaine année. Dans 16 % des entreprises, on prévoit que l'emploi sera en croissance alors qu'une décroissance de l'emploi n'est envisagée que dans 3 % des cas.

Moins de 10 % des entreprises répondantes confirment la présence de postes vacants au moment de l'enquête. C'est dans l'emploi de mécaniciens d'automobiles et de camions que l'on retrouve le plus grand nombre de postes vacants dans les entreprises avec quelque 126 postes vacants. Si ce constat s'explique probablement, en partie, par le fait qu'il s'agit de la plus importante catégorie d'emplois dans le secteur, il témoigne aussi de difficultés rencontrées dans les entreprises pour combler ce type de poste.

Seulement 5,6 % des répondants ont indiqué qu'ils prévoient effectuer des mises à pied dans leur entreprise durant les 12 prochains mois. Les mises à pied envisagées sont beaucoup plus fréquentes chez les marchands de pneus que dans les autres catégories d'entreprises de l'industrie. Cette situation peut facilement s'expliquer par les saisonnalités qui sont fortement reliées aux périodes intensives de remplacement de pneus, se présentant deux fois par année; à l'approche de l'hiver et au printemps. Ces entreprises effectuent des mises à pied entre ces périodes de pointe, lorsque le niveau d'activités dans l'entreprise ralentit.

Seulement 3,8% des répondants prévoient des départs à la retraite durant les 12 prochains mois. On constate que l'emploi, pour lequel le plus de départs à la retraite sont prévus, est celui de *Directeur-commerce de détail*. Ce constat n'est pas étonnant puisqu'on retrouve souvent dans ce type de poste du personnel plus expérimenté et des dirigeants-proprétaires d'entreprise. Enfin, la deuxième catégorie d'emplois où l'on anticipe le plus de départs à la retraite, est celle de *mécanicien d'automobiles et de camions*. Cette situation est inquiétante puisqu'il s'agit de l'emploi pour lequel il y a déjà le plus grand nombre de postes vacants déclarés.

Au total, les entreprises ont mentionné des intentions d'embauche pour 800 postes durant les 12 prochains mois. On remarque que l'emploi des *mécaniciens d'automobiles et de camions* est celui pour lequel les intentions d'embauche sont les plus marquées avec plus de 169 postes. Ces postes se concentrent dans les ateliers de réparations mécaniques et électriques de véhicules et chez les marchands d'automobiles. Les intentions d'embauche de *préposés au service* se retrouvent majoritairement chez les marchands de pneus et les emplois de manutentionnaire se concentrent chez les grossistes-distributeurs. On prévoit également combler plusieurs postes de caissière et de préposé dans les stations-service. Ces emplois étant souvent occupés par de jeunes travailleurs ou étudiants, on y observe un taux de roulement assez élevé, ce qui expliquerait en partie ces projections d'embauche.

Les répondants ont été invités à indiquer s'ils rencontraient actuellement dans leur établissement des difficultés de recrutement pour certains postes. De façon générale, 34 % des répondants ont répondu par l'affirmative à cette question. Les principales causes des difficultés de recrutement mentionnées par les entreprises sont, dans l'ordre, le manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées, le manque de candidats ayant l'expérience recherchée et les conditions de travail difficiles ou non concurrentielles. Cette difficulté à recruter des candidats qui détiennent des compétences spécifiques semble prépondérante et est aussi mentionnée au niveau des difficultés à combler les postes vacants de niveau technique. Ce dernier constat appelle un questionnement quant à la nature des compétences spécifiques recherchées par les entreprises et aux moyens par lesquels ces compétences pourraient être développées (notamment par la formation des travailleurs).