



Conseil Sectoriel de  
Main-d'Œuvre des  
services automobiles

*En contact avec les diplômés de*

**L'AUTO RELÈVE**



**RAPPORT D'ENQUÊTE AUPRÈS  
DES FINISSANTS DES PROGRAMMES  
DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Réalisé avec l'aide  
financière de

**Québec**

OCTOBRE 2004



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b>LES COLLABORATEURS .....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>LE CONTEXTE DU PROJET.....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>LA MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>LE PROFIL DES RÉPONDANTS .....</b>	<b>8</b>
4.1	Le domaine d'études.....	8
4.2	La région.....	8
4.3	L'âge.....	8
4.4	Le sexe.....	9
4.5	Le niveau de scolarité.....	9
<b>5.</b>	<b>LE CHOIX DU MÉTIER.....</b>	<b>10</b>
5.1	Les motivations .....	10
5.2	L'influence.....	10
<b>6.</b>	<b>LA FORMATION INITIALE .....</b>	<b>11</b>
6.1	La satisfaction à l'égard de la formation.....	11
6.2	Les suggestions à l'égard de la formation.....	11
<b>7.</b>	<b>LA SITUATION EN EMPLOI .....</b>	<b>12</b>
7.1	Le taux d'occupation .....	12
7.2	Le nombre d'heures travaillées .....	13
7.3	La recherche d'emploi.....	14
<b>8.</b>	<b>LA MOBILITÉ DES DIPLÔMÉS .....</b>	<b>15</b>
8.1	Le nombre d'emplois occupés.....	15
8.2	Les motifs du changement d'emploi .....	15
8.3	La catégorie d'entreprise .....	15
<b>9.</b>	<b>L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
9.1	L'accueil dans l'entreprise.....	17
9.2	La satisfaction en emploi.....	17
9.3	Le coaching en entreprise.....	18
9.4	Les principales tâches effectuées .....	18
<b>10.</b>	<b>LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>20</b>
10.1	Le niveau de satisfaction à l'égard des conditions de travail .....	20
10.2	La situation au niveau des salaires.....	20
10.3	L'acquisition d'outils.....	21
10.4	La formation en cours d'emploi .....	22
<b>11.</b>	<b>LES INTENTIONS DE CARRIÈRE.....</b>	<b>24</b>
<b>12.</b>	<b>LES FAITS SAILLANTS .....</b>	<b>25</b>
<b>13.</b>	<b>LA CONCLUSION .....</b>	<b>26</b>



## 1. LES COLLABORATEURS

La production du présent rapport a été possible grâce à un grand nombre de personnes que les partenaires du Comité sectoriel de main-d'oeuvre tiennent ici à remercier :

- ◆ Tous les finissants qui ont pris la peine de répondre à notre sondage. Plus de 700 questionnaires ont été analysés à ce jour et contribuent à éclairer notre compréhension des perceptions de la relève;
- ◆ Les directeurs et enseignants des centres de formation professionnelle du Québec qui nous ont ouvert leurs portes et facilité l'accès aux finissants en organisant des rencontres de groupe;
- ◆ Toute l'équipe de projet du Comité sectoriel :
  - Danielle Le Chasseur, pour la gestion globale du projet, les contacts soutenus avec les centres de formation, les multiples rencontres avec les finissants et la rédaction du rapport préliminaire;
  - Ginette Gauthier, pour la rigoureuse 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.
- ◆ L'équipe de consultants impliquée dès le départ dans ce projet et dont la disponibilité a permis une amélioration des outils d'enquête ainsi qu'un suivi cohérent des données sur une base longitudinale :
  - Pierre-Marie Lagier pour ses précieux 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 base de données.

## 2. LE CONTEXTE DU PROJET

Le projet de l'AUTORELÈVE va bon train depuis déjà cinq ans. Rappelons que l'objectif de départ de ce projet était de maintenir le contact avec les finissants diplômés après leur intégration sur le marché du travail. Dans un contexte de planification et de développement de la relève, ce projet s'appuie sur la prémisse qu'il est primordial de mieux connaître les attentes et les perceptions de la relève, afin d'éclairer nos interventions pour conserver cette main-d'œuvre diplômée dans notre industrie.

Des milliers de finissants des programmes de formation initiale du Québec ont été rencontrés dans le cadre du projet et invités à y participer. La plupart d'entre eux ont adhéré au projet en s'inscrivant dans la banque de données du Comité sectoriel et un grand nombre ont pris le temps de répondre aux questionnaires qui leur ont été envoyés.

Les résultats de l'analyse des données permettent de dégager certains constats qui touchent tout particulièrement les jeunes travailleurs de l'industrie. Ces constats pourront servir à poursuivre une réflexion depuis longtemps amorcée sur la question de l'intégration de la relève en entreprise et sur la rétention en emploi.

### 3. LA MÉTHODOLOGIE

La banque de données de l'AUTORELÈVE est constituée de finissants qui ont obtenu, ou qui vont obtenir à court terme, leur diplôme de formation initiale. Ils sont issus de 19 centres de formation professionnelle et diplômés de l'un des quatre<sup>1</sup> programmes de formation initiale suivants : mécanique automobile, mécanique de véhicules lourds routiers, carrosserie et vente de pièces et d'accessoires automobiles. Les groupes de finissants sont rencontrés dans les centres de formation professionnelle des régions ciblées<sup>2</sup> à la fin de leur programme d'études. Ils complètent alors, sur une base volontaire, un formulaire d'adhésion au projet. Ils sont ensuite enregistrés dans une banque de données informatisée et reçoivent une carte personnalisée qui formalise leur inscription au projet.

Un **questionnaire d'entrée** leur est envoyé durant la première année qui suit leur inscription. Ils le complètent et le retournent par la poste. Actuellement, la banque de données de l'AUTORELÈVE compte 552 finissants ayant répondu au questionnaire d'entrée. À ce jour, deux cohortes ont répondu à ce questionnaire d'entrée :

- La **cohorte A** (2000-2001) :  
Il s'agit d'un groupe de 253 répondants ayant répondu au questionnaire d'entrée administré en 2001. Les résultats et l'analyse de ce premier sondage ont fait l'objet d'un premier rapport de l'AUTORELÈVE produit en juin 2002.
- La **cohorte B** (2002-2003) :  
Il s'agit d'un groupe de 299 répondants ayant répondu au questionnaire d'entrée administré en 2003. Ces données sont présentées dans le présent rapport.

Le questionnaire d'entrée a été modifié entre la cohorte A et la cohorte B. Les questions ont été améliorées pour permettre d'aller chercher une information plus complète et plus ciblée. Plusieurs questions pourront toutefois nous permettre de comparer les deux cohortes et, aux fins du présent rapport, ces résultats sont présentés lorsqu'ils sont significatifs.

Les finissants de la banque ont également été relancés avec un second questionnaire, plus ou moins deux ans après leur arrivée sur le marché du travail. Ce **questionnaire de relance** a été complété par 154 répondants et le rapport présente également les principaux constats issus de cette relance.

En résumé, ce second rapport de projet de l'AUTORELÈVE permet de :

- 1) prendre connaissance des perceptions d'un second groupe de finissants ayant intégré l'industrie en 2002-2003 (cohorte B);
- 2) comparer les perceptions et la réalité de ces finissants à celles du premier groupe enquêté en 2000-2001 (cohorte B versus cohorte A) ;
- 3) prendre connaissance des perceptions des diplômés plus ou moins 2 ans après leur arrivée sur le marché du travail (cohorte relancée - temps 2 )

---

<sup>1</sup> Il existe maintenant un autre programme de formation professionnelle en *service conseil à la clientèle en équipement motorisé*. Les finissants de ce programme seront progressivement inclus dans la banque.

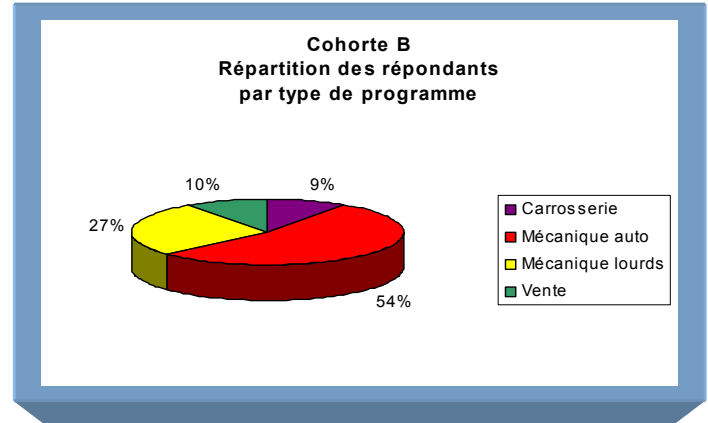
<sup>2</sup> Les régions ont été choisies pour la diversité des programmes offerts et par souci d'obtenir un portrait général de la situation au Québec.

## 4. LE PROFIL DES RÉPONDANTS

### 4.1 Le domaine d'études

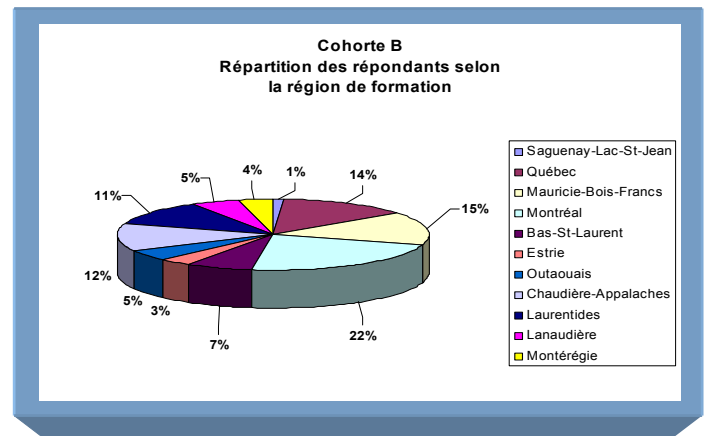
La cohorte B compte 299 finissants qui ont répondu au questionnaire d'entrée. Le graphique qui suit présente la répartition des répondants par programme d'études.

Le nombre de finissants, issus des domaines de la carrosserie et de la vente de pièces et d'accessoires, est moins élevé qu'en mécanique, entre autres, parce que ce sont des programmes où l'on compte moins d'étudiants. Mais cette situation s'explique aussi par le fait que ce sont des domaines où les étudiants sont souvent inscrits au programme en *entrée continue*. Cela signifie que les élèves en place débutent le programme à des moments différents dans l'année. Comme ils terminent aussi à des moments variables, il est toujours plus difficile d'organiser les rencontres d'inscription au projet.



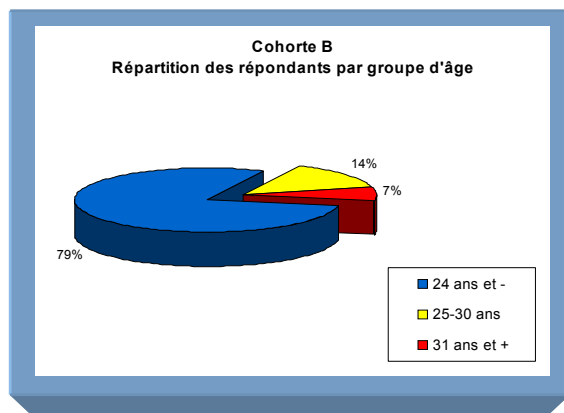
### 4.2 La région

Le graphique ci-contre présente la répartition des répondants, en fonction de la région où ils ont suivi leur programme de formation. On note que les répondants proviennent de plusieurs régions du Québec.



### 4.3 L'âge

On constate que les répondants sont principalement regroupés dans la catégorie des 24 ans et moins (79%). Généralement, les étudiants débutent leur programme de formation initiale, après la quatrième ou la cinquième année du secondaire, lorsqu'ils sont âgés de 16-17 ans.



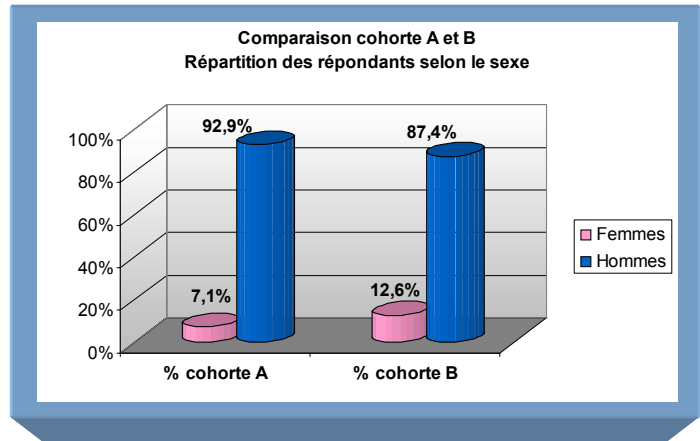
Une clientèle plus âgée intègre aussi les programmes de formation professionnelle. Certaines personnes débutent leurs études au cégep où à l'université et n'y trouvent pas leur voie, revenant alors vers la formation professionnelle. D'autres personnes sont en réorientation de carrière, souvent inscrites dans un des programmes d'Emploi-Québec visant une réinsertion sur le marché du travail. C'est principalement ce qui explique que plus de 20 % des répondants sont âgés de 25 ans et plus.

#### 4.4 Le sexe

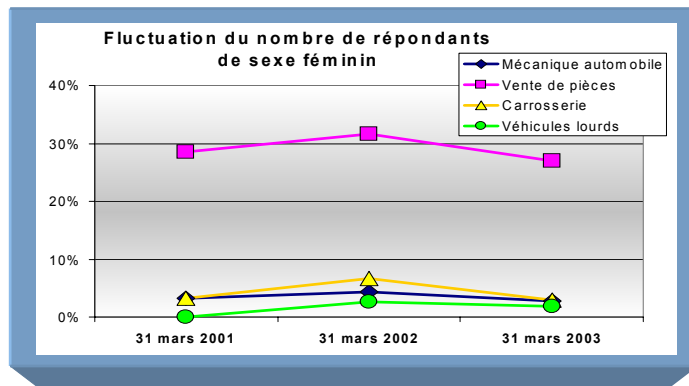
Le graphique ci-contre présente la répartition hommes / femmes de la cohorte B, en comparaison avec la première cohorte enquêtée (cohorte A). Le nombre de femmes répondantes est passé de 7 % à près de 13 %.

Bien que cette hausse soit statistiquement significative, nous avons vérifié si cet accroissement du nombre de femmes dans l'industrie se confirmait également dans les statistiques de La Relance du ministère de l'Éducation.

Ces données de l'enquête de La Relance nous indique que cela n'est pas le cas. On y constate que le nombre de femmes dans l'industrie fluctue légèrement d'une année à l'autre mais semble globalement plutôt stable.



#### Enquête de La Relance du MEQ

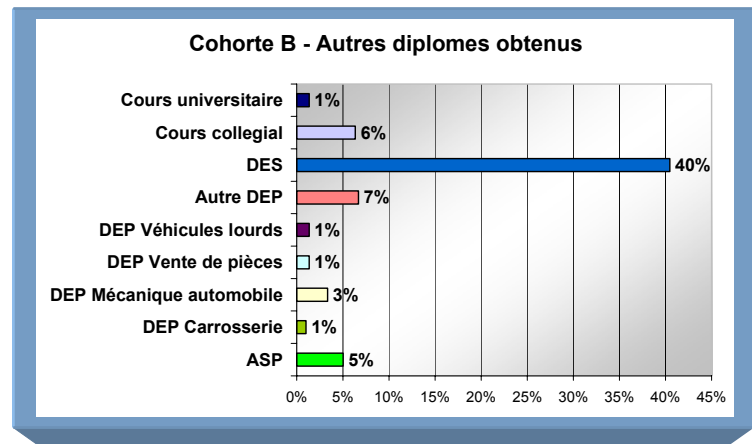


On note également que les femmes dans l'industrie se retrouvent principalement dans les domaines de la vente de pièces mécaniques et d'accessoires. On retrouve toujours moins de 10 % de femmes dans les programmes de mécanique automobile, de mécanique de véhicules lourds routiers et de carrosserie; les femmes étant plus présentes dans les programmes où la dimension de service à la clientèle est importante.

#### 4.5 Le niveau de scolarité

Plus de 89 % des répondants ont complété leur DEP. On note également que 54 % possèdent un autre diplôme dont 40 % leur diplôme d'études secondaires (DES).

Autre commentaire intéressant, 13 % des répondants déclarent posséder un second DEP et, pour près de la moitié, il s'agit d'un DEP dans un autre programme du secteur de l'équipement motorisé. Les centres de formation professionnelle qui offrent des programmes de formation dans plusieurs disciplines en équipement motorisé nous ont confirmé qu'il n'est pas rare que l'élève inscrit dans un programme de formation bifurque vers un autre, pendant ou après sa formation.

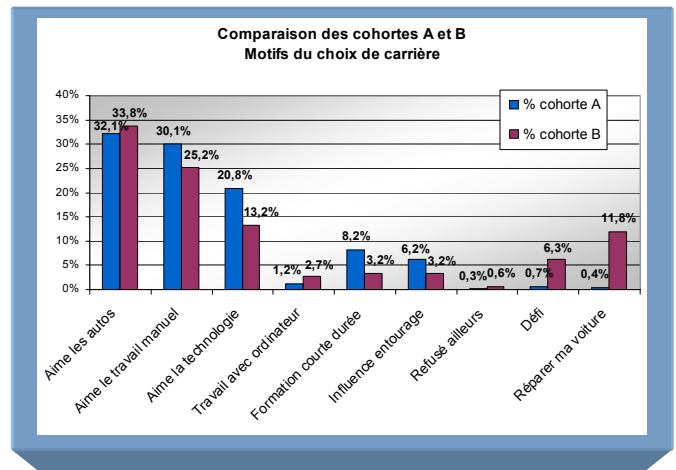


## 5. LE CHOIX DU MÉTIER

### 5.1 Les motivations

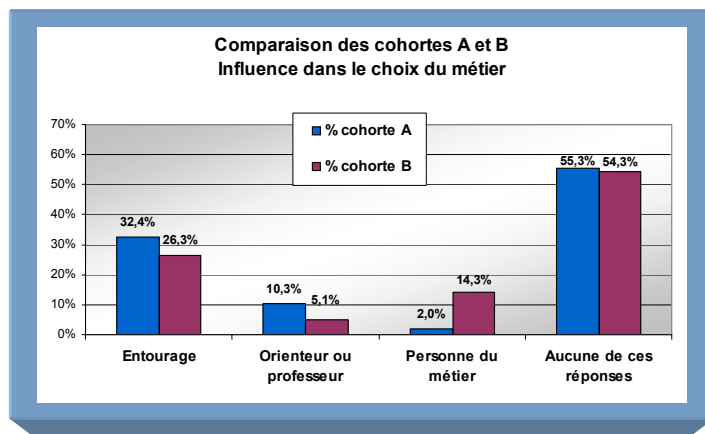
Par la question « *Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?* », les répondants devaient nous indiquer les motifs qui ont guidé leur choix de carrière. On constate que l'attrait du véhicule automobile, l'intérêt pour le travail manuel et la technologie se classent toujours comme les trois motifs principaux ayant motivé le choix de carrière. Ces trois mentions étaient déjà en tête de liste lors de la première enquête.

Il est par ailleurs intéressant de noter que plus de répondants ont opté pour les mentions « par défi » et « pour réparer ma voiture ». On pourrait peut-être attribuer une partie de cette tendance au phénomène très en vogue du « tuning » de véhicule qui a la cote auprès des jeunes passionnés de l'automobile.



### 5.2 L'influence

Les répondants étaient invités à nous indiquer s'ils avaient été influencés par certaines personnes au moment d'effectuer leur choix de carrière. On constate que 54 % d'entre eux déclarent n'avoir subi aucune influence significative lors de ce choix.



Chez ceux qui déclarent avoir été influencés, cette influence viendrait principalement de l'entourage immédiat (26 %) et de personnes du métier (14 %). Par rapport à la première cohorte enquêtée, cette augmentation de l'influence de personnes du métier, dans le choix de carrière, ne doit pas être étrangère au fait qu'un plus grand nombre de finissants nous déclarent qu'ils étaient déjà en emploi dans l'industrie, au moment de s'inscrire à leur formation (section 7.1).

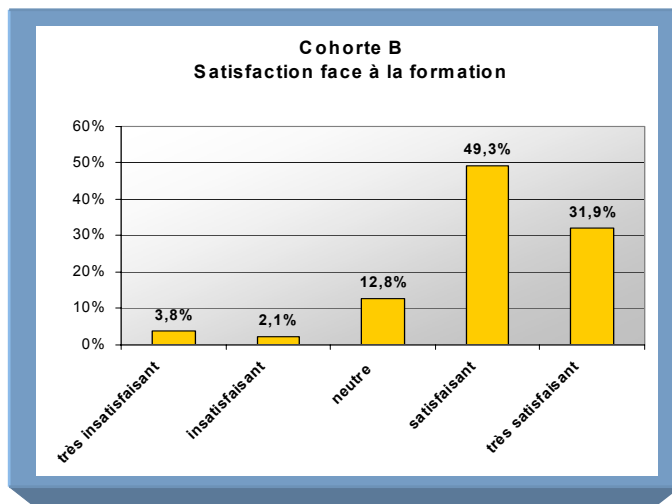
## 6. LA FORMATION INITIALE

### 6.1 La satisfaction à l'égard de la formation

Le niveau de satisfaction à l'égard de la formation initiale dispensée par les centres de formation professionnelle est élevé : 32 % des répondants se disent très satisfaits et 49 % d'entre eux se disent satisfaits; moins de 6 % des répondants se disent insatisfaits de leur formation.

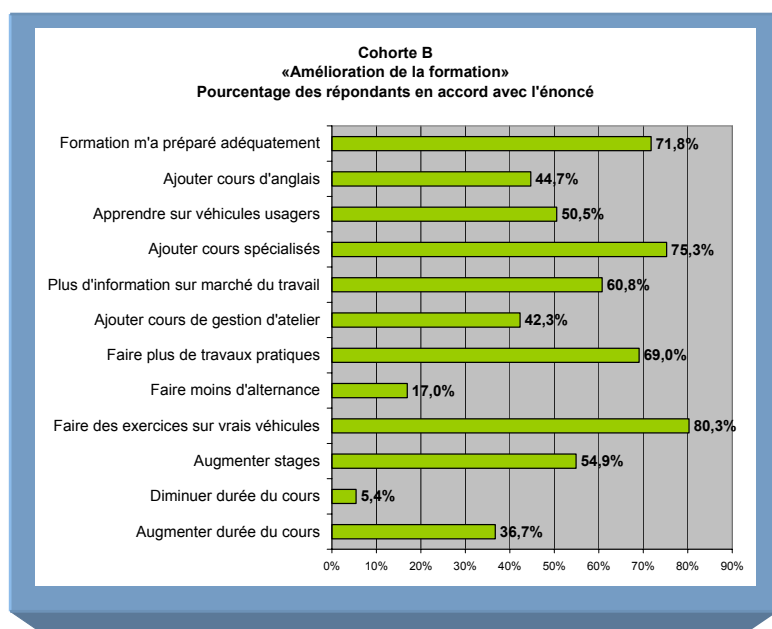
### 6.2 Les suggestions à l'égard de la formation

Les répondants ont été invités à donner leurs suggestions pour améliorer la formation initiale et 294 répondants sur les 299 se sont donné la peine de préciser quelles pourraient être ces améliorations possibles.



La première amélioration porte sur le désir de faire un plus grand nombre d'exercices sur de vrais véhicules (80 %). Dans la plupart des centres de formation, on utilise les simulations sur banc pour expérimenter certaines notions, surtout celles qui touchent des composants plus difficilement accessibles sur le véhicule. Cette façon de faire est liée à des questions de coûts et de logistique. De toute évidence, les étudiants préfèrent les travaux sur de véritables véhicules. Ce souhait des répondants se confirme dans une autre suggestion mentionnée par 69 % d'entre eux et qui réfère à une augmentation des travaux pratiques.

La seconde amélioration proposée concerne l'augmentation de cours spécialisés (75 %). La formation initiale est principalement basée sur les connaissances générales de l'automobile sans approfondir les spécialités comme, par exemple, l'électronique ou l'injection; le but étant de faire des finissants des généralistes qui pourront, une fois en industrie, développer une spécialité. Plusieurs étudiants voudraient immédiatement approfondir ces notions. Cette constatation laisse présager un intérêt certain des diplômés pour les activités de perfectionnement qui pourront éventuellement leur permettre de développer ces compétences plus spécialisées.



Obtenir plus d'information sur le marché du travail est la recommandation qui vient en quatrième rang (61 %). Elle est immédiatement suivie par le souhait de plusieurs répondants de voir augmenter la durée des stages (55 %). Ces deux préoccupations peuvent se rejoindre. Le stage est un moyen d'immersion qui permet de mieux s'appropriier la réalité du marché du travail. Ces attentes nous apparaissent positives. Le fait de vouloir plus d'information est certes un signe d'intérêt. Elles peuvent également refléter le souhait de mieux se préparer avant d'amorcer les démarches de recherche d'emploi et de saisir où sont les opportunités et quels sont les critères des entreprises en matière d'embauche.

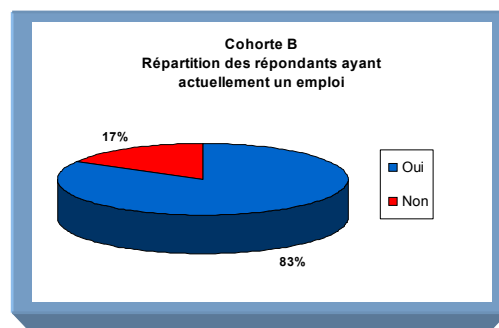
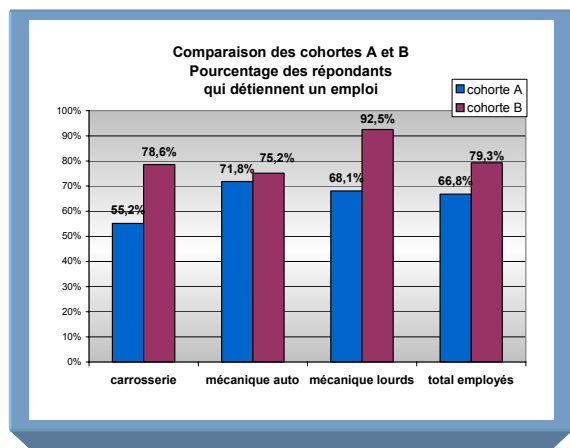
## 7. LA SITUATION EN EMPLOI

### 7.1 Le taux d'occupation

#### ◆ Après plus ou moins un an sur le marché du travail

Bonne nouvelle ! Ce sont 83 % des répondants qui déclarent détenir actuellement un emploi dans l'industrie.

Le graphique ci-dessous illustre la situation par discipline et permet également de comparer la situation des répondants de la cohorte B avec celle de la cohorte enquêtée deux ans plus tôt.



Dans tous les programmes, on constate un accroissement du nombre de finissants qui déclarent détenir un emploi. Ces résultats viennent corroborer l'accroissement de la demande de main-d'œuvre dans les entreprises de l'industrie. Les finissants sont recherchés par les employeurs et se trouvent plus facilement un emploi.

#### ◆ Après plus ou moins deux ans sur le marché du travail

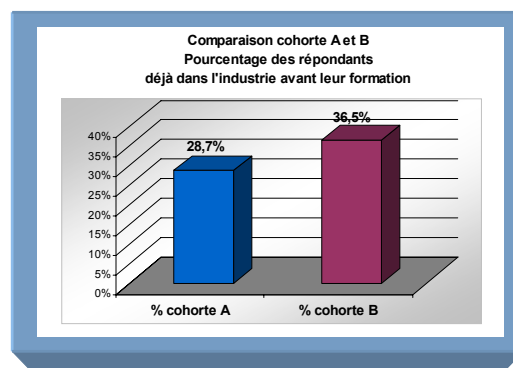
Le tableau suivant présente la situation d'emploi des répondants qui ont été relancés plus ou moins deux ans après la fin de leur programme d'études. On constate dans toutes les disciplines un pourcentage plus élevé de répondants qui déclarent détenir un emploi. Ce constat est fort positif puisqu'il vient encore confirmer le taux de placement élevé des finissants dans les entreprises de l'industrie.

% des répondants qui détiennent un emploi		
Discipline	Questionnaire d'entrée	Questionnaire de relance
Carrosserie	72,7 %	89,5 %
Mécanique automobile	80,5 %	96,4 %
Mécanique de véhicules lourds routiers	89,9 %	100 %

#### ◆ Déjà un pied dans l'industrie

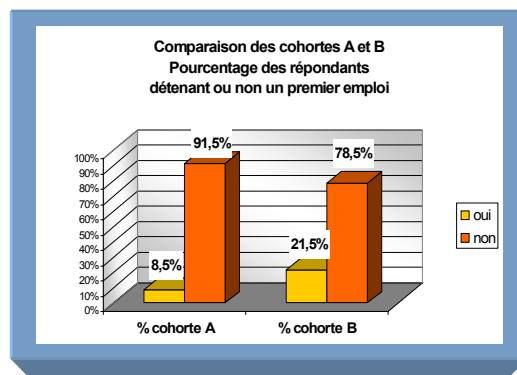
La comparaison entre les deux cohortes nous fournit également certaines différences significatives qu'il nous semble important de souligner. Le graphique illustre qu'un plus grand nombre de répondants travaillaient déjà dans l'industrie avant d'entreprendre leur formation.

Cette situation nous est confirmée par plusieurs enseignants qui nous indiquent que de plus en plus d'étudiants travaillent en même temps qu'ils poursuivent leurs études. Cela affecterait même parfois leur réussite scolaire.



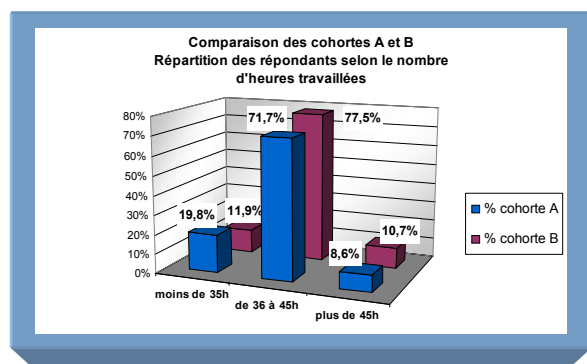
## ◆ Une plus grande stabilité

Nous demandions aux répondants de nous indiquer si l'emploi détenu était le premier emploi qu'ils occupaient dans l'industrie. On constate qu'un plus grand nombre de répondants nous ont indiqué qu'ils occupent toujours leur premier emploi. Ce constat nous permet de supposer que la mobilité des jeunes finissants serait moins importante et devrait normalement se répercuter sur un taux de roulement inférieur dans les entreprises.



## 7.2 Le nombre d'heures travaillées

### ◆ Après plus ou moins un an sur le marché du travail



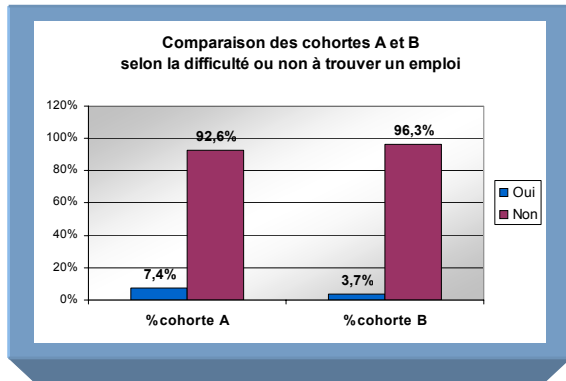
De façon générale, les répondants travaillent à temps complet. Plus de 88 % des finissants de la cohorte B travaillent plus de 36 heures par semaine. Seulement 12 % d'entre eux travaillent moins de 35 heures et 11 % travaillent plus de 45 heures. Le travail à temps plein semble donc accessible à une forte majorité des finissants. Ici encore, la comparaison entre les deux cohortes est intéressante. Le nombre de finissants qui travaillent moins de 35 heures/semaine a diminué de près de 8 %, ce qui serait aussi un signe d'accroissement de la demande de main-d'œuvre dans l'industrie.

### ◆ Après plus ou moins deux ans sur le marché du travail

Nous avons aussi comparé le nombre d'heures travaillées des répondants qui ont été relancés plus de deux ans après la fin de leur programme d'études, par rapport au nombre d'heures qu'ils déclaraient travailler à leur entrée sur le marché du travail. On constate que le nombre de répondants qui travaillent 36 heures et plus par semaine est en hausse dans toutes les disciplines, sauf en carrosserie où la situation serait stable. Ceci indique que les finissants travaillent à temps complet et s'assurent donc d'une certaine stabilité de revenu qui devrait contribuer à leur fidélisation à l'emploi.

% des répondants qui travaillent 36 heures et plus par semaine		
Discipline	Questionnaire d'entrée	Questionnaire de relance
Carrosserie	78 %	76,5 %
Mécanique automobile	79,5 %	89,9 %
Mécanique de véhicules lourds routiers	60,9 %	71,4 %

### 7.3 La recherche d'emploi

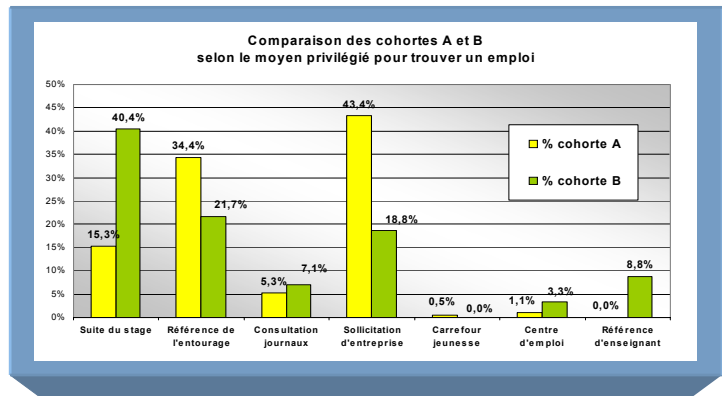


Indice de la demande de main-d'œuvre dans les entreprises de l'industrie : nous demandions aux finissants de nous indiquer s'ils avaient eu, ou non, de la difficulté à se trouver un emploi.

Plus de 95 % d'entre eux déclarent ne pas avoir eu de difficulté à se trouver un emploi et la situation se serait améliorée depuis la première enquête.

Un nombre très significatif de finissants trouvent leur emploi suite à un stage en entreprise. C'est 40 % d'entre eux qui déclarent que c'est le principal moyen par lequel ils l'ont obtenu. Par rapport à la première enquête, on constate que le stage a d'ailleurs pris les devants sur les autres moyens de recherche d'emploi.

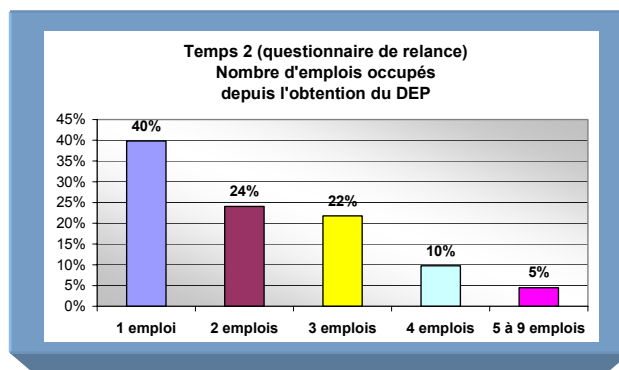
On note aussi que les finissants auraient fait beaucoup moins de sollicitation aux entreprises pour obtenir leur emploi. Encore un signe d'un marché de l'emploi très actif.



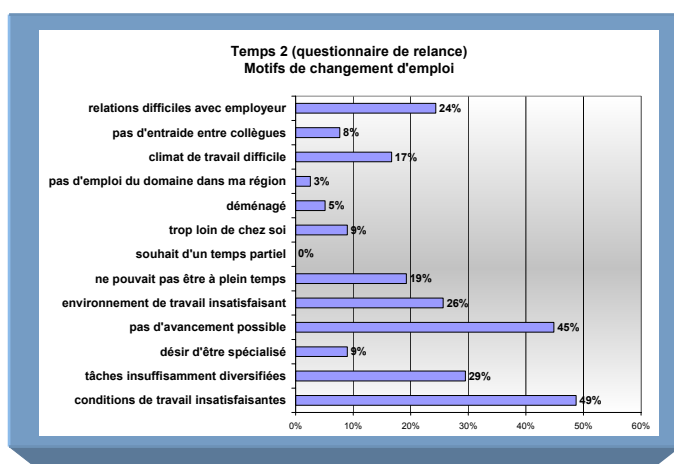
## 8. LA MOBILITÉ DES DIPLÔMÉS

### 8.1 Le nombre d'emplois occupés

Les répondants relancés ont été invités à nous indiquer combien ils avaient occupé d'emplois depuis qu'ils avaient terminé leur DEP. Le graphique ci-contre nous permet de constater que 64 % des répondants détiendraient toujours leur premier emploi ou auraient changé une seule fois d'emploi, plus ou moins deux ans après avoir obtenu leur DEP. Seulement 15 % des répondants auraient changé d'employeur trois fois ou plus durant cette même période.



### 8.2 Les motifs du changement d'emploi



Les diplômés ayant changé d'emploi étaient invités à nous indiquer les motifs qui avaient justifié ce changement. On constate que l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail et les possibilités d'avancement restreintes seraient les principaux motifs invoqués. Le manque de diversité dans la tâche vient immédiatement derrière, suivi par un environnement de travail insatisfaisant.

### 8.3 La catégorie d'entreprise

Nous avons comparé la distribution des répondants par catégorie d'entreprises de l'industrie, la première année de leur arrivée sur le marché du travail, par rapport à leur

situation plus ou moins deux ans après leur arrivée sur le marché du travail (relance). L'exercice a été fait par type de programme sauf en vente de pièces mécaniques et d'accessoires où le nombre de répondants était insuffisant. Dans le cas de diplômés en mécanique automobile et en mécanique de véhicules lourds routiers, nous avons également comparé le type d'emploi détenu par les diplômés, d'un sondage à l'autre.

#### ◆ En mécanique automobile

En mécanique automobile, on constate une migration du nombre de diplômés des ateliers de réparation générale vers les ateliers spécialisés et les chaînes de magasins au détail.

Lieu de travail des diplômés en mécanique automobile		
Lieu de travail	Questionnaire d'entrée	Questionnaire de relance
Concessionnaire d'automobiles	46,2 %	47,4 %
Atelier de réparations générales	33,8 %	28,2 %
Atelier spécialisé	1,3 %	5,1 %
Atelier d'une chaîne de magasin au détail	4,7 %	11,5 %
Autre (incluant hors industrie)	14 %	17,8 %

Au niveau de l'emploi détenu, on note que, par rapport à leur situation lors du questionnaire d'entrée, un moins grand nombre de diplômés occupent des fonctions d'homme de service et un plus grand nombre, celles d'apprenti ou de compagnon en mécanique automobile. Un certain nombre de diplômés auraient bifurqués vers des fonctions de conseiller technique.

#### Diplômés en mécanique automobile

<b>% des répondants par catégorie d'emploi</b>		
<b>Discipline</b>	<b>Questionnaire d'entrée</b>	<b>Questionnaire de relance</b>
Homme de service	22,1 %	14,1 %
Apprenti mécanicien ou compagnon mécanicien	70,8 %	73,1 %
Conseiller technique	0,5 %	3,8 %
Autres postes	6,5 %	9 %

#### ◆ En mécanique de véhicules lourds routiers

En mécanique de véhicules lourds routiers, les diplômés auraient tendance à se déplacer des entreprises de transport pour migrer vers les concessionnaires, les entreprises détenant une flotte de véhicules et les ateliers municipaux.

<b>Lieu de travail des diplômés en mécanique de véhicules lourds routiers</b>		
<b>% des répondants par catégorie d'entreprise</b>		
<b>Lieu de travail</b>	<b>Questionnaire d'entrée</b>	<b>Questionnaire de relance</b>
Concessionnaire	18,7 %	32,5 %
Atelier de réparation générale	11,9 %	10 %
Atelier municipal	6 %	12,5 %
Entreprise de transport	40,3 %	15 %
Entreprise détenant une flotte	6 %	15 %
Autre (incluant hors industrie)	17,1 %	15 %

On note également que par rapport à leur situation lors du questionnaire d'entrée, tout comme en mécanique automobile, un moins grand nombre de diplômés occupent des fonctions d'homme de service et un plus grand nombre, celles d'apprenti ou de compagnon en mécanique de véhicules lourds.

<b>Diplômés en mécanique de véhicules lourds routiers</b>		
<b>% des répondants par catégorie d'emploi</b>		
<b>Discipline</b>	<b>Questionnaire d'entrée</b>	<b>Questionnaire de relance</b>
Homme de service	18,5 %	5,1 %
Apprenti mécanicien ou compagnon mécanicien	70,9 %	84,6 %
Autres postes	10,6 %	10,3 %

#### ◆ En carrosserie

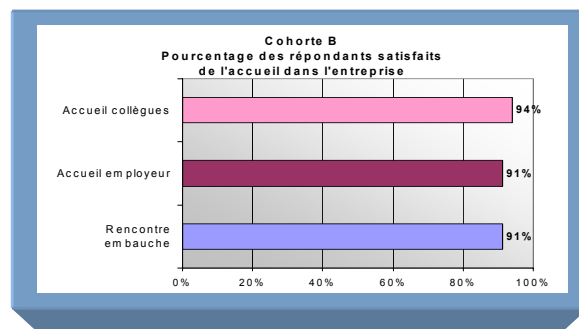
En carrosserie, la situation de la répartition du nombre de diplômés entre catégories d'entreprises semble plus stable bien que l'on note une légère tendance à une migration hors industrie.

<b>Lieu de travail des diplômés en carrosserie</b>		
<b>% des répondants par catégorie d'entreprise</b>		
<b>Lieu de travail</b>	<b>Questionnaire d'entrée</b>	<b>Questionnaire de relance</b>
Atelier de concessionnaire d'automobiles	19,5 %	17,6 %
Atelier de carrosserie indépendant ou sous bannière	46,3 %	41,2 %
Atelier de réparation générale	12,2 %	11,8 %
Entreprise de transport	2,4 %	5,9 %
Autre (incluant hors industrie)	19,6 %	23,5 %

## 9. L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

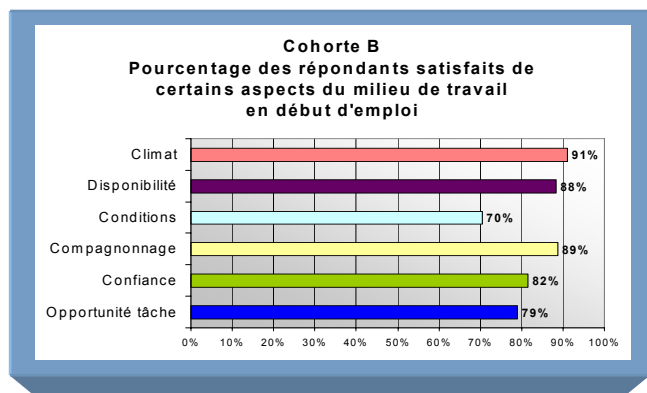
### 9.1 L'accueil dans l'entreprise

La très grande majorité des répondants sont satisfaits ou très satisfaits de la rencontre d'embauche avec l'employeur. Il en va de même pour l'accueil de l'employeur aux premiers jours de travail. C'est l'accueil des collègues de travail qui recueille le plus de satisfaction (94 %).



### 9.2 La satisfaction en emploi

#### ◆ Durant les premiers mois en emploi



Les répondants étaient invités à indiquer leur niveau de satisfaction à l'égard de certains aspects de leur situation de travail *durant les mois qui ont suivi l'embauche*. On constate que ce sont le climat de travail, le compagnonnage et la disponibilité des collègues de travail qui reçoivent le plus haut niveau de satisfaction. Autour de 80 % des finissants se déclarent également satisfaits de la confiance que leur accorde leur employeur et de l'opportunité qui leur est offerte d'accomplir de nouvelles tâches. Le facteur « progression dans les conditions de travail » reçoit un niveau de satisfaction moins élevé (70 %).

#### ◆ Après plus ou moins deux ans sur le marché du travail

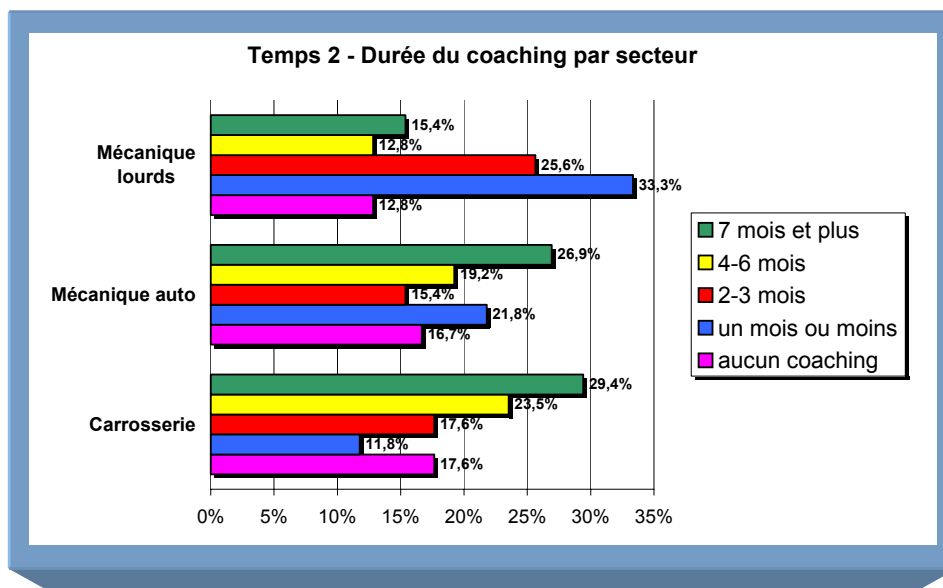
Les répondants relancés ont été invités à communiquer leur appréciation à l'égard de plusieurs aspects de leur intégration en emploi, plus ou moins deux ans après leur arrivée sur le marché du travail. Ils devaient indiquer leur niveau d'accord à certains énoncés très spécifiques en regard de cette intégration. Le tableau suivant présente un rangement des éléments les plus significatifs recueillis dans cette partie du sondage.

Énoncé	Pourcentage de répondants en accord avec l'énoncé
<i>J'ai aimé travailler avec des personnes plus expérimentées</i>	93 %
<i>Je n'ai pas eu de problèmes à m'adapter à l'environnement de travail</i>	89 %
<i>Je n'avais aucune difficulté à apprendre les tâches à effectuer</i>	87 %
<i>J'ai aimé le genre de défi de ce travail</i>	84 %
<i>J'ai pu facilement m'habituer à l'horaire de travail</i>	84 %
<i>J'ai eu de bonnes relations avec mon employeur</i>	83 %
<i>Je me suis fait facilement une place dans l'entreprise</i>	82 %
<i>Je n'ai pas eu de difficultés à rencontrer les exigences de productivité</i>	68 %
<i>Je n'ai pas vu de grands décalages entre l'école et le monde du travail</i>	25 %

On constate que les répondants sont plutôt positifs par rapport à leur intégration en entreprise et à leur familiarisation avec le milieu et la tâche. Un grand nombre des répondants soulignent par ailleurs une réalité fort différente entre l'école et le marché du travail. Plus de 30 % des répondants auraient éprouvé certaines difficultés à rencontrer les exigences de productivité en entreprise.

### 9.3 Le coaching en entreprise

Lors de la relance, nous avons demandé aux répondants s'ils avaient reçu du coaching en entreprise et pendant quelle durée. Le tableau nous indique que, globalement, plus de 80 % des répondants ont reçu du coaching. Par ailleurs, le coaching est plus concentré sur les premiers mois de l'entrée en fonction pour les répondants en mécanique de véhicules lourds routiers et étalé sur une plus longue période dans le secteur de la carrosserie.

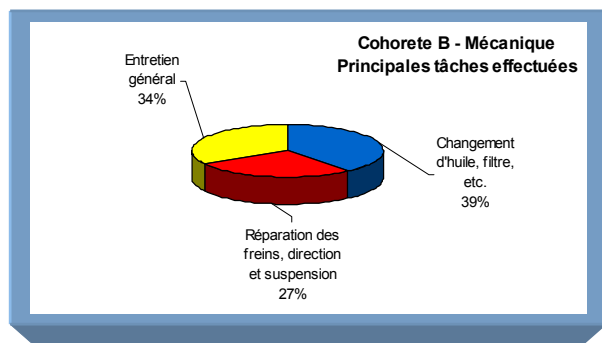
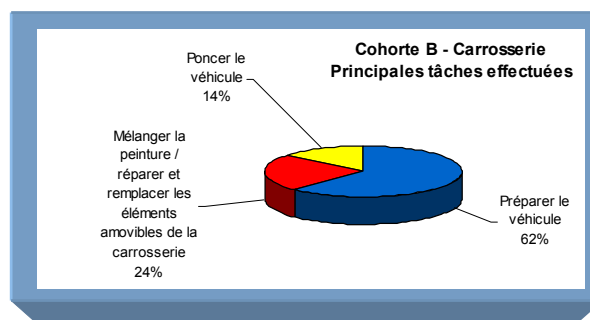


### 9.4 Les principales tâches effectuées

Les répondants étaient invités à identifier les trois principales tâches les plus fréquemment effectuées. Ces données ont été traitées par discipline, compte tenu de la spécificité de ces tâches selon le métier effectué.

#### ◆ En carrosserie

Les tâches les plus fréquemment effectuées par les diplômés du programme de carrosserie sont, dans l'ordre, la préparation des véhicules (62 %), le mélange de la peinture, la réparation et le remplacement des éléments amovibles de la carrosserie (24 %) et le ponçage du véhicule (14 %).

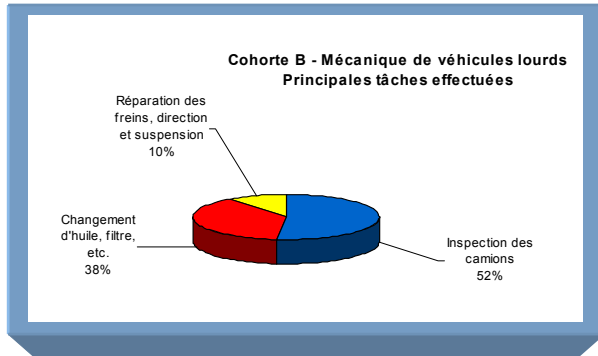
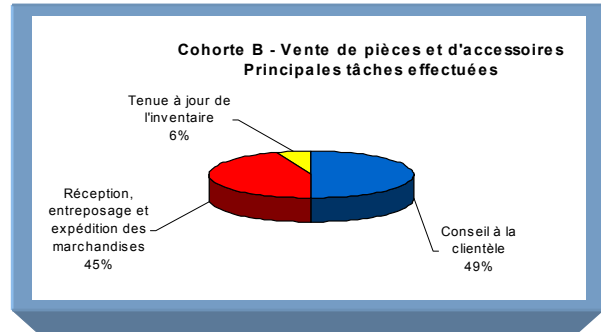


#### ◆ En mécanique automobile

Les finissants en mécanique automobile ont comme principales tâches les changements d'huile et filtres (39 %), l'entretien général du véhicule (34 %) et la réparation des freins, de la direction et de la suspension (27 %).

### ◆ En vente de pièces mécaniques et d'accessoires

Les finissants en vente de pièces et d'accessoires doivent, tant qu'à eux, effectuer les tâches de conseiller la clientèle (49 %), de recevoir, d'entreposer et d'expédier les marchandises (45 %) et de tenir à jour l'inventaire (6 %).



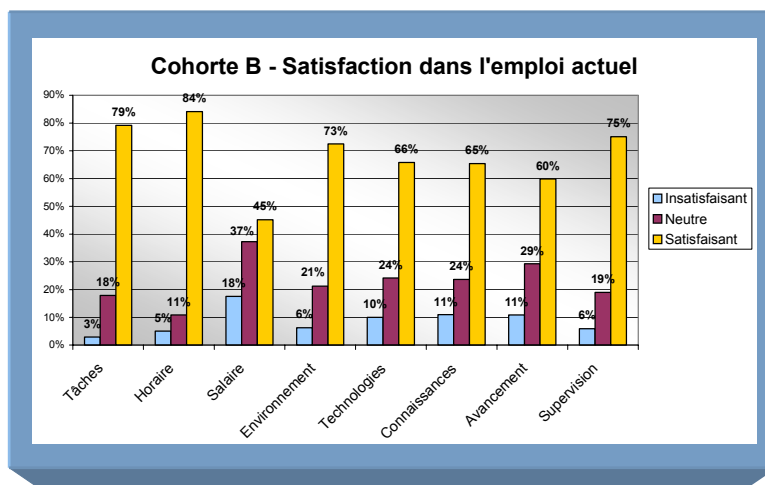
### ◆ En mécanique de véhicules lourds routiers

Les répondants du programme de mécanique de véhicules lourds routiers travaillent principalement à l'inspection des camions (52 %), aux changements d'huile et filtres (38 %) et à la réparation des freins, de la direction et de la suspension (10 %).

## 10. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 10.1 Le niveau de satisfaction à l'égard des conditions de travail

Les répondants ont été invités à indiquer leur niveau de satisfaction à l'égard d'un certain nombre d'aspects reliés à leurs conditions de travail. On note que les facteurs qui reçoivent le niveau de satisfaction le plus élevé sont l'horaire de travail (84%), les tâches (79%), la supervision (75%) et l'environnement de travail (73%). Les possibilités d'avancement (60%) et les salaires (45%) sont les facteurs pour lesquels le niveau de satisfaction est le moins élevé.

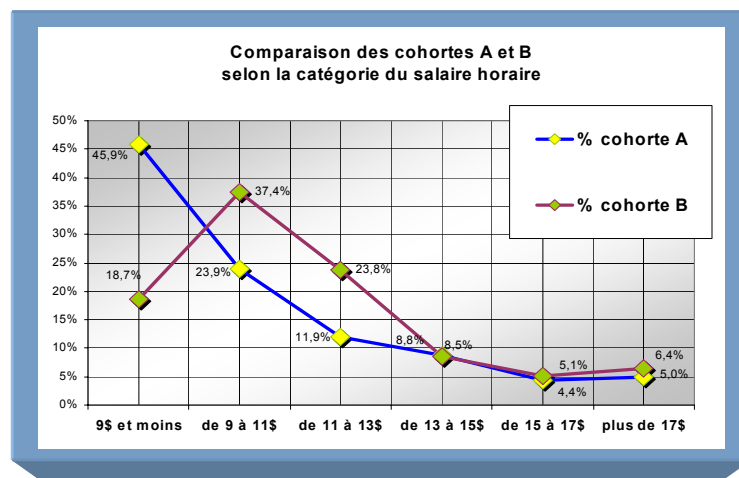


### 10.2 La situation au niveau des salaires

#### ◆ Après un an sur le marché du travail

Le graphique à droite présente une distribution des répondants en fonction du salaire et compare les deux cohortes à l'entrée. Il est intéressant de constater l'évolution significative des salaires versés aux deux groupes de finissants, après un an sur le marché du travail.

Alors qu'en 2000-2001, plus de 45% des répondants déclaraient un salaire se situant entre 9\$ et 11\$/l'heure, moins de 20% des répondants de la seconde cohorte se retrouvent dans cette catégorie. En fait, 44% des répondants déclarent maintenant un salaire supérieur à 11\$/l'heure.



#### ◆ Après plus de deux ans sur le marché du travail

Nous avons examiné la progression salariale des répondants qui ont été relancés, plus ou moins deux ans après leur arrivée sur le marché du travail. Comme on pouvait s'y attendre, on note une progression significative des salaires moyens déclarés.

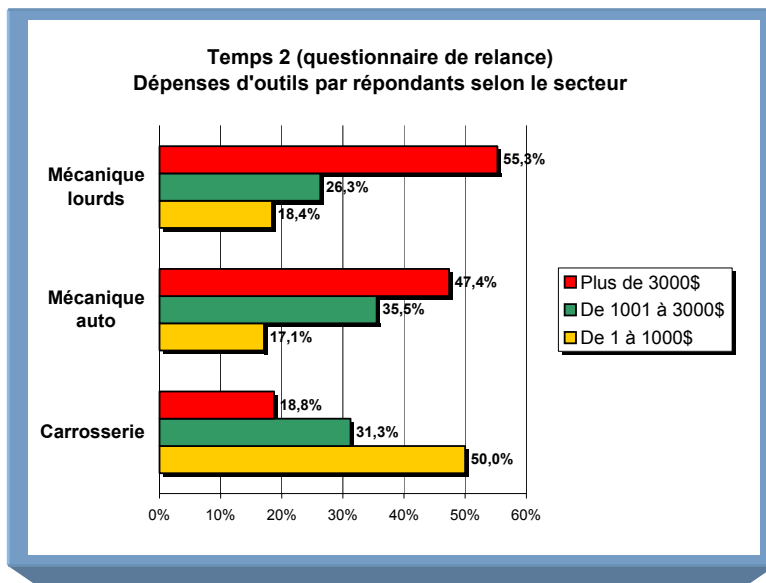
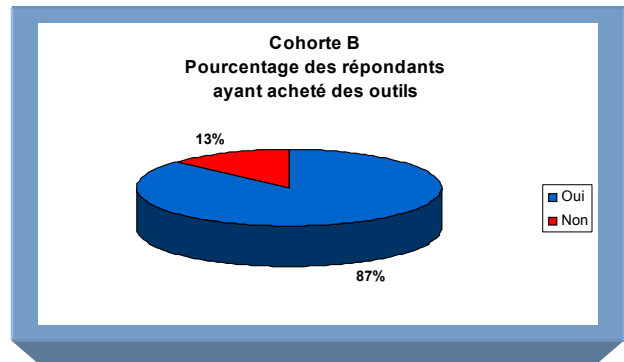
Le tableau suivant compare le salaire moyen déclaré par les diplômés, par discipline, à l'entrée et environ deux ans après leur arrivée sur le marché du travail. Une nette amélioration des conditions salariales est observée dans tous les cas et la variation oscille, selon le métier, entre 10% et plus de 20% d'augmentation.

Comparaison - salaire moyen des diplômés			
Discipline	Questionnaire d'entrée Salaire horaire moyen	Questionnaire de relance Salaire horaire moyen	Variation
Carrosserie	10,72 \$	13,53 \$	± 26 %
Mécanique automobile	10,69 \$	11,79 \$	± 10 %
Mécanique de véhicules lourds routiers	12,08 \$	14,42 \$	± 19 %

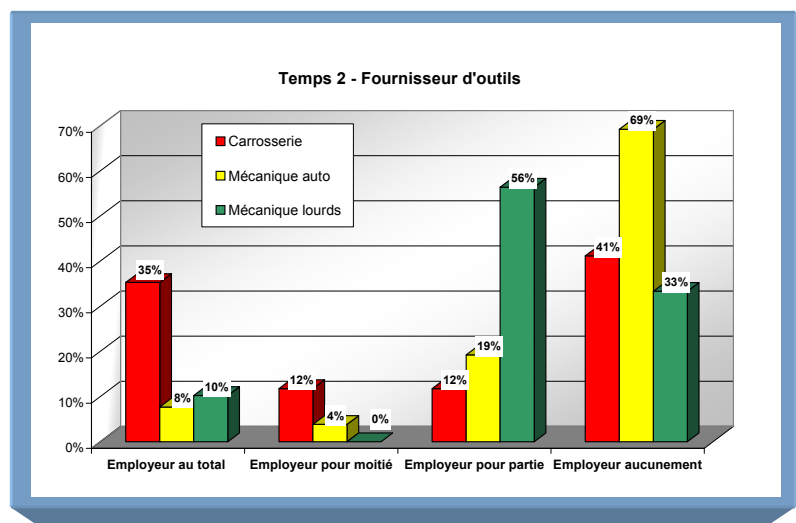
### 10.3 L'acquisition d'outils

Comme on pouvait s'y attendre, c'est plus de 85 % des répondants qui se sont procuré des outils, avant ou lors des premiers mois de leur intégration sur le marché du travail.

Lors de la relance, nous avons demandé aux répondants de nous indiquer la somme dépensée pour des outils depuis la fin de leurs études. Le graphique suivant nous indique un ordre de grandeur de ces achats pour les répondants en mécanique automobile, en carrosserie et en mécanique de véhicules lourds routiers.



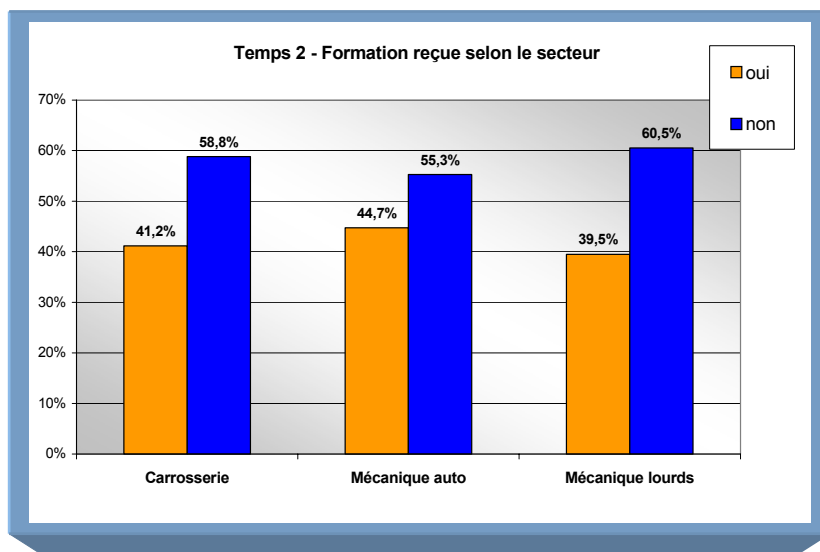
Les répondants étaient aussi invités à nous indiquer s'ils assumaient seuls l'achat de leurs outils ou si l'employeur contribuait à ces achats. Le graphique de droite nous indique comment se répartissent ces achats pour les répondants en mécanique automobile, en carrosserie et en mécanique de véhicules lourds routiers. C'est, cependant, dans le secteur de la mécanique automobile que l'implication des entreprises est la moins significative. Alors que 66 % contribuent, en tout ou en partie, à ces achats en mécanique de véhicules lourds routiers, c'est 31 % des employeurs qui le font en mécanique automobile.



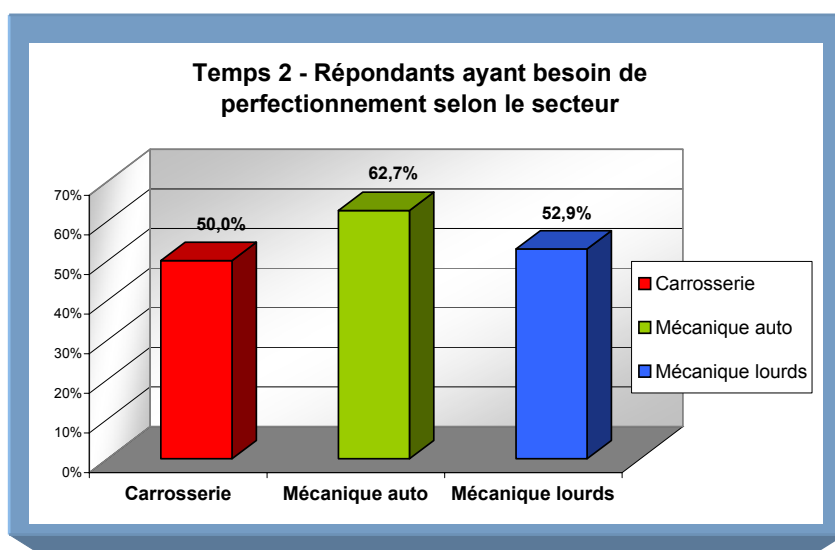
## 10.4 La formation en cours d'emploi

Le questionnaire de relance auprès des diplômés abordait différentes questions relatives à la formation continue.

Les diplômés étaient tout d'abord invités à nous indiquer s'ils avaient reçu de la formation de leur employeur depuis qu'ils occupaient un emploi dans l'industrie ( $\pm$  deux ans). Le graphique suivant présente le pourcentage de répondants qui déclarent avoir eu accès à de la formation, par discipline.



On constate que les répondants finissants de mécanique automobile ont reçu un peu plus de formation en milieu de travail que ceux des autres disciplines. Malgré ce fait, on constate au graphique ci-dessous que ce sont aussi les répondants en mécanique automobile qui déclarent avoir actuellement le plus de besoins de formation. Ainsi, à la question « Auriez-vous besoin de perfectionnement pour effectuer les tâches reliées à votre travail ? », 63 % d'entre eux nous ont répondu par l'affirmative.



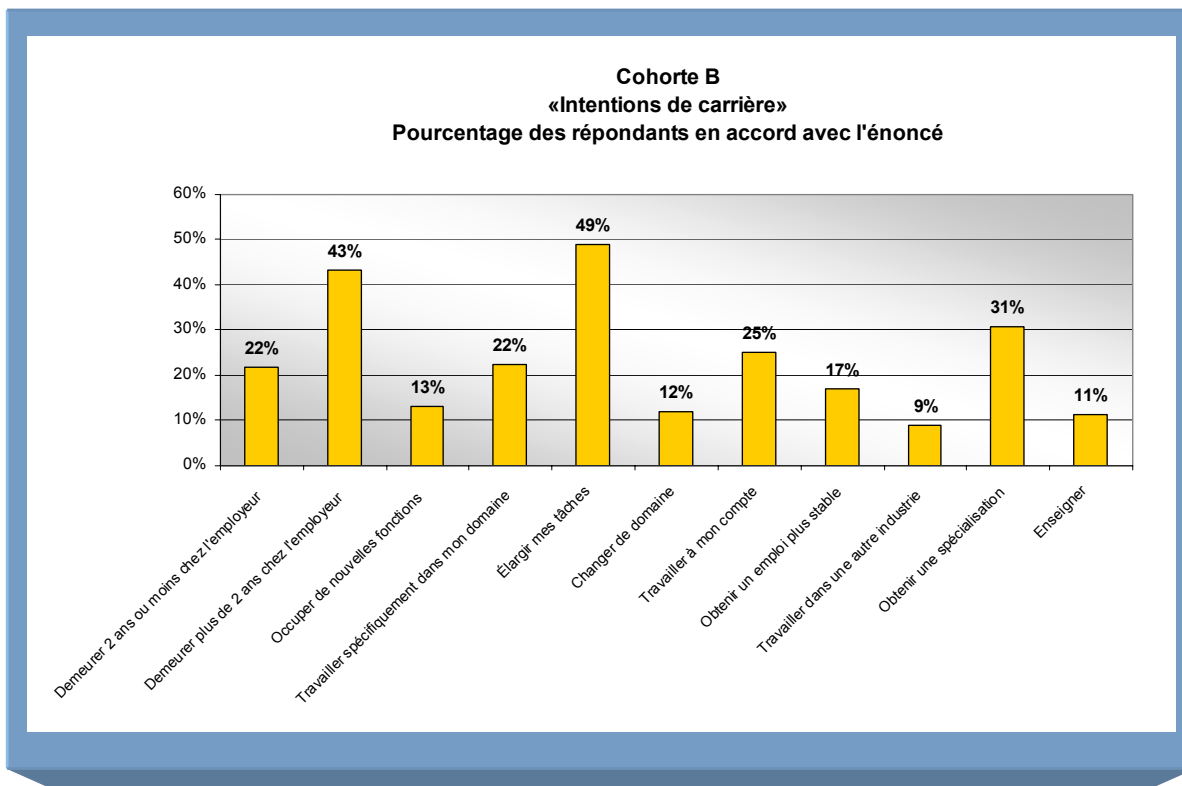
Les répondants étaient finalement invités à nous indiquer comment, selon eux, la formation était perçue dans l'entreprise où ils travaillaient. Voici comment se répartissent les réponses des répondants à certains énoncés qualifiant cette perception de la formation dans leur entreprise.

Énoncé	Carrosserie	Mécanique automobile	Mécanique véh. lourds
<i>La formation est considérée comme essentielle et l'employeur en facilite l'accès</i>	37 %	32 %	26 %
<i>La formation est considérée comme importante et est recommandée par l'employeur</i>	15 %	25 %	33 %
<i>La formation est considérée comme importante mais tous les employés n'y ont pas accès</i>	26 %	32 %	21 %
<i>La formation est considérée comme la seule responsabilité du travailleur</i>	0 %	5 %	5 %
<i>La formation n'est pas considérée comme importante par l'employeur</i>	21 %	6 %	15 %

De l'avis des répondants, le secteur de la carrosserie est celui où l'on retrouve le plus grand écart de perception quant à l'importance de la formation dans l'entreprise. C'est là que l'on retrouve le plus de répondants qui déclarent que la formation est essentielle pour l'employeur mais c'est aussi là où l'on retrouve le plus d'employeurs pour qui elle ne semble pas importante. Notons que pour les répondants en mécanique de véhicules lourds, un plus grand nombre d'employeurs considéraient la formation importante mais un plus petit nombre en faciliteraient toutefois l'accès. Cette situation pourrait s'expliquer, en partie, par la pénurie de main-d'œuvre de plus en plus présente dans ce secteur d'activité. Les employeurs sont souvent moins ouverts à envoyer leur employés en formation dans un tel contexte.

## 11. LES INTENTIONS DE CARRIÈRE

La diversité des intentions de carrière des finissants est intéressante. Les répondants ont été invités à nous indiquer leur plan de carrière, en identifiant au maximum trois énoncés parmi une liste de 11. Le graphique qui suit présente le pourcentage de mention obtenu pour chacun de ces éléments.



On note :

Les trois mentions les plus fréquentes :

- *Je veux élargir la variété des tâches que j'effectue dans mon métier (48 %)*
- *Je veux demeurer dans l'entreprise où je suis pour plus de deux ans (43 %)*
- *Je veux obtenir une spécialisation (31 %)*

Les trois mentions qui reçoivent le moins d'adhésion chez les répondants :

- *Je veux travailler dans une autre industrie (9 %)*
- *Je veux enseigner (11 %)*
- *Je veux changer de domaine professionnel (12 %)*
- *Je veux occuper de nouvelles fonctions dans l'entreprise (13 %)*

On constate que la perspective de demeurer dans l'industrie, tout en y élargissant ses tâches, apparaît comme l'option privilégiée par le plus grand nombre de répondants. C'est d'ailleurs 43 % des répondants qui envisagent de rester chez leur employeur actuel pour plus de deux ans. Par ailleurs, on note que 9 % des répondants envisagent de quitter l'industrie.

## 12. LES FAITS SAILLANTS

Le présent chapitre fait ressortir les faits saillants qui se dégagent de l'analyse effectuée et présente quelques éléments-clés des principaux constats issus de cette analyse.

### *Les diplômés : qui sont-ils ?*

- Les finissants diplômés sont majoritairement de sexe masculin (87 %) et âgés de moins de 24 ans (79 %). Plus de 40 % d'entre eux ont complété leurs études secondaires avant d'entreprendre leur cheminement en formation professionnelle.

### *Chapeau aux centres de formation professionnelle*

- Le taux de satisfaction à l'égard de la formation reçue dans un centre de formation professionnelle est très élevé. Lorsque les finissants suggèrent des améliorations, elles portent sur une augmentation des travaux pratiques et des interventions sur de «vrais véhicules».

### *Une passion qui ne s'éteint pas*

- Le principal motif du choix de carrière demeure toujours cette attirance «naturelle» pour le véhicule automobile. S'y ajoutent ensuite l'intérêt pour le travail manuel et celui pour la technologie. Par rapport aux finissants de 2000-2001, les diplômés de 2002-2003 mentionnent plus souvent le défi que représente ce métier et le désir de réparer leur propre véhicule. La popularité actuelle de la modification des véhicules n'est probablement pas étrangère à ce constat.

### *Des finissants de plus en plus recherchés*

- Le taux de placement des diplômés est élevé. Plus de 83 % des répondants détiennent un emploi. Les répondants confirment d'ailleurs très majoritairement ne pas avoir eu de difficulté à se trouver un emploi. Autre bonne nouvelle, le taux d'occupation des diplômés se maintiendrait dans le temps puisque, parmi les répondants relancés deux ans après l'obtention du diplôme, ce taux de placement passe à plus de 90 %.

### *Entrée remarquée : côté stage*

- Le stage constitue de plus en plus une porte d'entrée sur le marché du travail. Alors qu'environ 15 % des finissants de 2000-2001 s'étaient trouvé un emploi suite à leur stage, ce pourcentage est passé à 40 % chez les diplômés de 2002 et 2003. Les employeurs auraient donc davantage recours à l'accueil de stagiaires comme mécanisme de recrutement.

### *Des changements... pour le mieux*

- Les diplômés seraient plutôt fidèles : 64 % d'entre eux détiendraient toujours leur premier emploi ou auraient changé une seule fois depuis l'obtention de leur diplôme. Ceux qui ont changé d'emploi, l'ont fait à cause de conditions de travail insatisfaisantes ou d'opportunités de progression dans leur carrière insuffisantes. La recherche de tâches plus diversifiées fait aussi partie des motifs invoqués.

### *Accueil apprécié, coaching adapté*

- Les diplômés sont fort satisfaits de l'accueil que leur réservent leur nouvel employeur et leurs collègues de travail. Ils se seraient facilement intégrés au milieu de travail, mentionnant toutefois quelques difficultés à rencontrer les exigences de productivité du marché du travail. Plus de 80 % des répondants indiquent avoir reçu du coaching en emploi et la durée de cet encadrement semble variable selon le métier exercé.

### *Conditions de travail en mutation*

- Si les répondants sont très satisfaits du climat de travail, du compagnonnage reçu et de la confiance qu'on leur accorde, ils sont plus mitigés à l'égard de leurs conditions salariales pour lesquelles ils souhaiteraient une amélioration. Voilà un espoir qui prend un caractère de plus en plus réaliste quand on jette un coup d'œil à l'évolution des salaires. Les salaires déclarés par les finissants relancés auraient augmenté, selon le métier, de 10 % à 20 % après plus ou moins deux ans sur le marché du travail.

### *Achat d'outils : des employeurs s'impliquent*

- Les sommes dépensées par les diplômés pour l'achat d'outils sont importantes, particulièrement en mécanique. Fait à signaler toutefois, plusieurs employeurs semblent contribuer à ces achats en assumant une partie des frais ou en fournissant certains outils.

### *Encore de la formation*

- Intégrés au marché du travail depuis environ deux ans, plus de 40 % des diplômés auraient déjà reçu de la formation de leur employeur. Par ailleurs, 50 % des répondants estiment avoir besoin de perfectionnement pour effectuer leur travail. Cette perception est particulièrement intense chez les diplômés en mécanique automobile puisque 63 % d'entre eux mentionnent des besoins de formation.

### *Objectif : enrichissement des tâches*

- Quant on questionne les diplômés sur leurs projets de carrière, on constate que la perspective de demeurer dans l'industrie, tout en élargissant leurs tâches, est l'option privilégiée par le plus grand nombre d'entre eux.

### 13. LA CONCLUSION

Alors que le premier rapport du projet de suivi des finissants nous permettait déjà, en 2002, de faire des constats fort intéressants sur la situation des diplômés dans l'industrie, cette seconde enquête nous permet d'aller un peu plus loin.

En comparant les réponses de deux groupes de diplômés finissants, on peut mieux constater l'évolution du contexte dans lequel ils intègrent l'industrie. En questionnant à nouveau les diplômés environ deux ans après leur intégration au marché du travail, on améliore notre compréhension de leur cheminement dans l'industrie et l'évolution de leurs conditions de travail.

Dans les deux cas, ce qui ressort de cette analyse est plutôt positif. Loin d'être statique, la situation de la relève dans l'industrie évolue sans cesse et pour le mieux. Excellent taux de placement des finissants diplômés, conditions de travail qui s'améliorent, accueil et encadrement satisfaisants en entreprise, voilà des constats positifs sur lesquels il faudra tabler pour recruter la nouvelle main-d'œuvre. Quant aux attentes des diplômés, notamment sur le plan de l'amélioration des conditions salariales, il semble que la loi de l'offre et de la demande dans l'industrie agit positivement à ce niveau.

Il nous reste à souhaiter que la poursuite de ce projet et les enquêtes qui en découlent viendront à nouveau confirmer une amélioration de la situation d'emploi des finissants diplômés et leur perception positive à l'égard du milieu de travail. L'échec ne nous est pas permis : ces jeunes diplômés constituent la force vive de nos entreprises de demain !



Les groupes membres du  
Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles



Fédération démocratique de la métallurgie,  
des mines et des produits chimiques  
(CSD)

