

FAITS SAILLANTS : diagnostic RH

Analyse de métier de mécanicien de véhicules lourds routiers



COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE DES
SERVICES AUTOMOBILES
CSMO-AUTO.COM


Sous-secteurs du secteur du véhicule lourd :

- › Vente et location de véhicules lourds routiers neufs et usagés
- › Ateliers mécaniques de véhicules lourds usagés de l'après-marché
- › Transport routier de marchandises
- › Transport routier de personnes





Défis

 **1** Difficulté d'attirer, recruter et retenir les mécaniciens de véhicules lourds routiers

 **2** Difficulté de trouver des candidats avec un diplôme lié au métier

 **3** Enjeu de la formation initiale lié au métier

 **4** Enjeu de relève dû au vieillissement des mécaniciennes et des mécaniciens en poste

 **5** Capacité des mécaniciennes et mécaniciens en place à s'adapter et mettre à jour leurs compétences face au rythme de l'évolution technologique

 **6** Accès à la formation continue

Constats :

- Importante pénurie de mécaniciens de véhicules lourds routiers (VLR).
- Demande de mécaniciens FORTE VS offre de candidats FAIBLE.
- Le vieillissement de la main-d'œuvre ralentit la croissance et le développement technologique du secteur du véhicule lourd routier.
- Difficulté à attirer des jeunes dans les programmes de formation professionnelle en mécanique de VLR.
- Plusieurs entreprises privilégient la formation continue pour combler les écarts de compétences, attirer les jeunes mécaniciens et assurer le transfert des connaissances par les mécaniciens plus expérimentés.
- La fréquence des changements rend difficile l'adaptation des compétences des mécaniciens VLR.
- Les compétences numériques sont de plus en plus nécessaires à l'exercice du métier pour réaliser les activités de diagnostic reliées à l'électricité, la connectivité et l'automatisation.
- Les investissements en formation et les pratiques mises en place sont variables selon la taille des entreprises et le sous-secteur d'activité.
- L'accès à la formation des fabricants et l'entraînement à la tâche sont les deux stratégies de formation les plus privilégiées par les entreprises, quel que soit le sous-secteur.