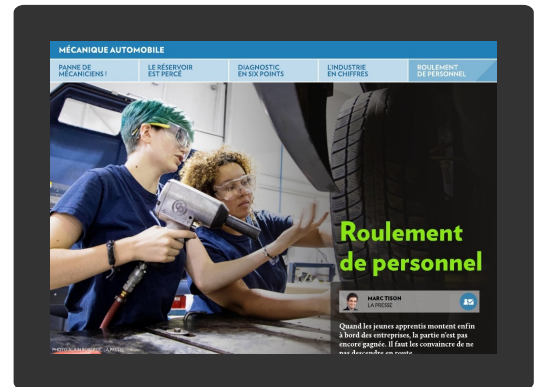




CET ÉCRAN A ÉTÉ PARTAGÉ À PARTIR DE LA PRESSE+

Édition du 15 octobre 2016,
section AFFAIRES, écran 2



MÉCANIQUE AUTOMOBILE

ROULEMENT DE PERSONNEL

MARC TISON
LA PRESSE

Quand les jeunes apprentis montent enfin à bord des entreprises, la partie n'est pas encore gagnée. Il faut les convaincre de ne pas descendre en route.

« Nous avons fait le constat qu'un finissant sur sept reste dans l'industrie après avoir obtenu son diplôme », indique Danielle Le Chasseur, directrice générale du CSMO-Auto.

Plusieurs facteurs les incitent à emprunter la bretelle de sortie. Certains ne s'étaient inscrits que pour pouvoir réparer ou modifier leur propre voiture. D'autres déchantent quand ils s'aperçoivent qu'on les confine d'abord aux tâches plus ingrates.

Au sommet de la hiérarchie, les concessionnaires automobiles connaissent moins de problèmes de recrutement. « Nos concessionnaires, c'est ce que visent les mécaniciens », affirme Lise Roy, vice-présidente, administration, de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec.

Mais dans « l'après-marché », les petites entreprises peinent davantage à attirer et conserver un personnel motivé et compétent.

Il y a là « un enjeu d'accueil, d'intégration et de maintien en emploi », évoque Danielle Le Chasseur.

Un apprenti doit être encouragé, guidé et initié aux techniques les plus efficaces. Or, sur les 10 000 entreprises du secteur des services automobiles, les trois quarts comptent moins de 10 employés. Surchargé, l'ouvrier qualifié a peu de temps à consacrer à ses jeunes collègues.

Les jeunes, de leur côté, ne nourrissent plus le sentiment de loyauté qui a pu animer leurs aînés.

Des anecdotes truculentes circulent, comme celle du propriétaire d'atelier qui a vu un jeune inconnu se présenter au travail, un matin. C'était le copain d'un employé qui l'avait envoyé à sa place, parce qu'il avait trop fêté la veille.

Pour attirer de jeunes employés, certains ateliers leur offriront des conditions de travail que les anciens ont mis des années à obtenir. Les employés de longue date s'en offusquent, ce qui ne les incite pas à faire partager leurs connaissances.

Bref, on tourne en rond.

ROUES DE SECOURS ET PISTES DE SOLUTION

Pénurie de mécaniciens ? Le secteur des services automobiles n'est pas encore engagé dans une impasse.

« L'avenir, c'est de former les gens qui n'ont pas de DEP », formule Patrice Lemire, directeur général du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (CPA Québec). « Le tournant qu'on a pris dans les comités paritaires, c'est de développer des formations en apprentissage. On a demandé au gouvernement, avec la nouvelle loi 53, que notre mandat nous permette de mettre en place des programmes de formation, ce qui est à peu près le seul moyen d'éviter qu'on se retrouve avec des gens de moins en moins compétents. »

L'entreprise doit aussi contribuer au maintien de ses apprentis.

« J'entends des gens me dire qu'ils ont besoin de mécaniciens en transmission », relate Dominique Bousquet, directeur adjoint de l'École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal. « Mais tu as des apprentis dans ton garage ! Au lieu de le mettre à pied quand tu n'as plus d'ouvrage, mets-le avec ton gars de transmission, forme-le, apprends-lui ! C'est ça, le compagnonnage ! »

COMME L'ALLEMAGNE ET LA SUISSE

L'industrie fonde beaucoup d'espoir sur le projet de loi 70, à l'étude devant la Commission de l'économie et du travail. Elle veut créer une version québécoise des systèmes collaboratifs allemand et suisse, dans l'objectif de répartir l'enseignement des programmes de formation professionnelle pour moitié entre l'école et l'entreprise.

Michel Pagano est un fervent partisan de la formule combinée pour les élèves en carrosserie. « J'ai proposé une formation en alternance où ils faisaient quatre stages. Ça, c'est gagnant. On a plus de chances de les garder dans l'entreprise. »

Par ailleurs, tout n'est pas noir bitume.

Les élèves plus âgés qui retournent faire une formation professionnelle, après un cours collégial ou quelques années sur le marché du travail, « ceux-là, ils clenchent », constate Lise Roy.

Et les jeunes qui persévèrent sont... persévérants.

« La main-d'œuvre qui est entrée dans les entreprises a souvent des faiblesses scolaires, observe Patrice Lemire. On ramasse une main-d'œuvre plus difficile. Par contre, c'est une main-d'œuvre extrêmement motivée. On est très impressionnés de la voir. Ils veulent apprendre. »

