

# LA PROCHAINE GRANDE CRISE

La pénurie de techniciens qualifiés est une catastrophe évitable.



La crise de la COVID-19 a obligé de nombreux acteurs du secteur à changer «le cours normal des affaires» afin de protéger les clients et les employés ainsi que de respecter les réglementations en matière de santé publique.

Mais une autre crise est à l'horizon; et contrairement à la COVID-19, celle-ci est prévisible, progressive et évitable. Je parle de la pénurie désespérée de techniciens qualifiés dans l'industrie.

## UNE INDUSTRIE SAISONNIÈRE?

La rétention et la rotation du personnel devraient vous préoccuper. Les routes du Québec n'ont jamais été aussi mauvaises et il n'y a jamais eu autant de véhicules par ménage; cependant, de plus en plus souvent, nous engageons du personnel de relève pour la ruée vers les pneus au printemps et à l'automne et nous les laissons partir ensuite.

**TOUT COMME NOUS, LA PROCHAINE GÉNÉRATION DE TECHNICIENS MÉRITE UN SALAIRE DIGNE DES APPRENTIS TECHNICIENS DU XXI<sup>e</sup> SIÈCLE.**

Depuis quand n'avons-nous besoin de personnel que quatre mois par an? La nôtre est-elle devenue une industrie saisonnière? Que se passe-t-il dans nos magasins? Sommes-nous simplement en train d'enlever et d'installer des pneus sans effectuer d'inspections?

## COÛT ÉLEVÉ, FAIBLE RÉCOMPENSE

Pendant la période de pointe saisonnière, les techniciens de relève devraient être disponibles de 50 à 60 heures par semaine, notamment le soir et le week-end.

Pendant combien de temps pouvons-nous nous attendre à ce qu'ils soient prêts à accepter l'appel du destin d'un patron qui leur offrira un salaire de misère pour travailler des heures déraisonnablement longues mettant ainsi leurs besoins et ceux de leur famille de côté pour un emploi incohérent et instable?

C'est injuste et insoutenable de continuer à fonctionner de cette manière.

## LA PROCHAINE GÉNÉRATION

La grande majorité des jeunes qui quittent nos centres de formation (la prochaine génération de techniciens) est motivée, dynamique et formée avec les toutes dernières technologies.

Ce serait surprenant pour plusieurs dans notre industrie que la prochaine génération n'utilise pas seulement leur smartphone pour consulter Facebook, mais aussi pour se tenir au courant des derniers développements technologiques.

Beaucoup, sinon tous, utilisent des applications et téléchargent des ressources sur leur téléphone qui leur permettent de travailler avec une plus grande confiance, une meilleure efficacité et, en fin de compte, une meilleure productivité.

## EN CONCLUSION

Tout comme nous, la prochaine génération de techniciens a également besoin d'un emploi rémunéré. Ils recherchent des employeurs équitables et cohérents. Ils méritent d'être testés de manière responsable et formatrice et d'avoir un salaire digne des apprentis techniciens du XXI<sup>e</sup> siècle.

Ils recherchent également des employeurs qui prendront le temps de les connaître et de les reconnaître. Si vous voulez des employés loyaux et dignes de confiance, vous devez y investir les ressources, les efforts et l'énergie nécessaires.

*Jean Baril est professeur responsable de département chez École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal. Il est mécanicien qualifié de 2<sup>e</sup> classe depuis 1987. Il enseigne l'équipement motorisé depuis 1999.*



◆ Jean Baril, professeur chez École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal (ÉMÉMM).



# FORD CHRYSLER GENERAL MOTORS



**NGK fournit les bougies OEM  
des trois constructeurs américains.**

NGK produit plus de bougies d'origine pour les trois constructeurs américains qu'aucun autre fabricant de bougies d'allumage. Ford, General Motors et FCA accordent toute leur confiance aux bougies NGK; les bougies les plus perfectionnées, les plus fiables et de la meilleure qualité actuellement sur le marché.



**LE SPÉCIALISTE EN ALLUMAGE™**

Découvrez plus en visitant [ngksparkplugs.ca](http://ngksparkplugs.ca)

