

Élexpertise

Comité sectoriel de la main-d'œuvre
de l'industrie électrique et électronique

Étude sur les besoins de
recrutement et de **formation**
dans le secteur de la distribution
de produits électriques

2016

Éditeur

Élexpertise, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique,
Jacques Boudreau, directeur général

Élaboration et réalisation

Sossie Der Stepanian, coordonnatrice à la formation, M. Sc., CRHA

Remerciements

Élexpertise remercie de leur précieuse collaboration les entreprises et les organismes qui ont contribué à la réalisation de ce diagnostic.



5245, boul. Cousineau, bureau 3300
Saint-Hubert (Québec) J3Y 6J8
Téléphone : 450 443-9324
Télécopieur : 450 443-9496
info@elexpertise.qc.ca
www.elexpertise.qc.ca

Tables des matières

| | |
|---|-----------|
| AVANT-PROPOS | 4 |
| ■ Objectifs..... | 6 |
| ■ Description du secteur à l'étude..... | 6 |
| ■ Méthodologie | 8 |
| ■ Données sur les établissements au Québec..... | 9 |
| ■ Caractéristiques des répondants | 10 |
| ■ Situation économique | 11 |
| ■ Profil de la main-d'œuvre dans les entreprises | 12 |
| ■ Les prévisions d'embauche | 13 |
| ■ Les difficultés de recrutement..... | 14 |
| ■ Les besoins de formation établis | 15 |
| ■ Les priorités en matière de gestion | 16 |
| RECOMMANDATIONS | 17 |

Liste des tableaux

| | |
|--|----|
| TABLEAU 1 – Nombre d'entreprises du secteur au Québec selon le nombre d'effectifs | 9 |
| TABLEAU 2 – Taux de réponse selon la répartition régionale des répondants | 10 |
| TABLEAU 3 – Nombre de répondants selon la taille de l'entreprise | 10 |
| TABLEAU 4 – Répartition des entreprises selon le chiffre d'affaires au cours de la dernière année financière des répondants..... | 11 |
| TABLEAU 5 – Répartition des entreprises selon la masse salariale des répondants | 11 |
| TABLEAU 6 – Fonctions ou postes occupés en pourcentage dans le secteur (n=47) | 12 |
| TABLEAU 7 – Emplois pour lesquels les entreprises prévoient embaucher le plus grand nombre de personnes..... | 13 |
| TABLEAU 8 – Principales causes des difficultés de recrutement par fonction | 14 |
| TABLEAU 9 – Les besoins de formation par fonction de travail | 15 |
| TABLEAU 10 – Les moyens privilégiés pour le développement des compétences..... | 15 |
| TABLEAU 11 – Les priorités exprimées par les entreprises en matière de gestion | 16 |

AVANT-PROPOS

Élexpertise, Le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique, est un organisme de concertation à but non lucratif financé par la Commission des partenaires du marché du travail. Le comité regroupe des représentants des employeurs et des travailleurs. Il vise à soutenir la formation de la main-d'œuvre et à collaborer au développement de cette industrie.

Afin d'orienter ses interventions, Élexpertise a décidé de mettre à jour les données sectorielles et de réaliser une étude sur les besoins de recrutement et de formation dans l'industrie de la distribution électrique au Québec. L'objectif principal de cette démarche est de définir le profil des entreprises et de la main-d'œuvre. Elle doit également permettre d'identifier les principaux enjeux en matière de ressources humaines et de dégager des actions ou des interventions possibles.

Pour atteindre ces objectifs, les démarches suivantes ont été réalisées :

- revue documentaire, ainsi qu'une collecte et une analyse des données disponibles;
- enquête sur support électronique (Internet) auprès des établissements.

La mise à jour des données a permis d'établir un portrait sectoriel de l'industrie de la distribution de produits électriques. En l'an 2015, on estime que ces industries emploient 13 322 travailleurs dans plus de 700 établissements au Québec (décembre 2015, données Statistique Canada).

Les caractéristiques de ces établissements et de la main-d'œuvre révèlent que, pour l'ensemble de l'industrie :

- plus de 99 % des établissements ont moins de 50 employés;
- les établissements de plus de 200 employés embauchent près de 55 % de la main-d'œuvre;
- les établissements sont fortement concentrés dans la région de Montréal et de la Montérégie.

Les résultats de l'enquête sur les perspectives d'emploi indiquent aussi que les principaux enjeux en matière de ressources humaines dans l'industrie électrique et électronique sont :

- le besoin s'impose d'améliorer et de soutenir la formation des travailleurs en emploi;
- le recrutement et la rétention du personnel spécialisé sont difficiles.

Le premier type d'interventions proposées concerne la promotion du secteur et le soutien à la formation de la main-d'œuvre. Les interventions recommandées sont :

- de préciser les besoins de formation des travailleurs en emploi par des évaluations ciblées;
- de soutenir les employeurs dans leurs efforts de recrutement en faisant connaître l'industrie et les opportunités tout en facilitant l'implantation des nouveaux programmes de formation initiale;
- d'aider les employeurs à améliorer le transfert des compétences des travailleurs expérimentés aux plus jeunes.

Objectifs

Le but de l'étude est de recueillir de l'information relative aux besoins de recrutement et de formation des entreprises du secteur de la distribution de produits électriques (SCIAN 4161). Les principaux objectifs de cette étude sont :

- de déterminer les besoins de recrutement et de formation pour la main-d'œuvre actuellement en emploi;
- de préciser si les besoins de formation sont spécifiques de l'industrie et vérifier si l'offre de formation actuelle est adéquate et si la formation représente une difficulté particulière pour les entreprises;
- d'évaluer la pertinence pour le comité sectoriel d'instaurer des activités ou des programmes de formation pour répondre à un ou des besoins de formation.

Description du secteur à l'étude

Groupe industriel : Grossistes-marchands – SCIAN 41611

Les grossistes-marchands achètent et vendent des marchandises pour leur propre compte; autrement dit, ils s'approprient les marchandises qu'ils vendent. Ils travaillent habituellement à partir d'entrepôts ou de bureaux et ils peuvent expédier les marchandises qu'ils ont en stock, ou les faire expédier directement du fournisseur au client. En plus de vendre des marchandises, ils peuvent assurer ou faire le nécessaire pour que soient assurés des services de logistique, de marketing et de soutien, tels que l'emballage et l'étiquetage, la gestion des stocks, l'expédition, le traitement des réclamations au titre de la garantie, la promotion interne ou la promotion coop et la formation requise relativement au produit.

Les grossistes-marchands sont connus sous diverses appellations selon les liens qu'ils entretiennent avec les fournisseurs ou les clients, ou selon la méthode de distribution qu'ils emploient. Ils peuvent se faire appeler, par exemple, *marchands en gros*, *distributeurs en gros*, *intermédiaires en gros*, *concessionnaires de rayons*, *marchands d'import-export*, *groupes d'acheteurs*, *coopératives de marchands* et *grossistes* d'une bannière particulière.

Les succursales ou les bureaux de vente (mais pas les magasins de détail) dont se servent les entreprises de fabrication, de raffinage ou d'exploitation minière pour commercialiser leurs produits et qui sont situés ailleurs qu'à leurs usines ou à leurs mines sont compris dans les différentes catégories de grossistes-marchands.

Les fabricants sans usine qui donnent en sous-traitance toutes les activités de transformation mais qui ne possèdent pas les facteurs de production sont aussi compris dans les différentes catégories de grossistes-marchands. Ces unités achètent en fait le produit fini du fabricant dans l'intention de le revendre. Elles peuvent concevoir le produit en question et peuvent aussi avoir voix au chapitre de la fabrication. En outre, les fabricants sans usine qui donnent en sous-traitance toutes les activités de transformation mais qui possèdent les facteurs de production sont classés dans le secteur de fabrication.

SCIAN 416110 – Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction

Selon Statistique Canada, cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des fournitures et du matériel de construction électriques. Sont aussi inclus les grossistes d'équipements de production et de transmission de l'électricité, tels que transformateurs, moteurs, génératrices et équipements de centrales.

Quelques exemples :

- ampoules, électriques, commerce de gros
- appareils d'éclairage, résidentiel, commercial et industriel, commerce de gros
- canalisations pour fils et câbles électriques, commerce de gros
- commutation et protection, matériel électrique de, commerce de gros
- dispositifs de câblage et fournitures électriques relatifs au câblage, commerce de gros
- éclairage de rue, matériel d', commerce de gros
- mesure et essai, matériel électrique de (sauf automobile), commerce de gros

SCIAN 416120 – Grossistes-marchands de matériel et fournitures de plomberie, de chauffage et de climatisation

Selon Statistique Canada, cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros du matériel et des fournitures de plomberie, de chauffage et de climatisation.

Quelques exemples :

- appareils ménagers au gaz, commerce de gros
- articles sanitaires, commerce de gros
- chauffage à air chaud et matériel de refroidissement, commerce de gros
- chauffe-eau au gaz et au mazout, commerce de gros
- chauffe-eau électrique, commerce de gros
- climatisation (sauf pour fenêtres), matériel de, commerce de gros
- fournaies et appareils de chauffage, commerce de gros
- foyers en métal, commerce de gros
- installations de plomberie, commerce de gros
- plomberie et chauffage, matériel et fournitures de, commerce de gros
- ventilation, matériel et fournitures de, commerce de gros

Méthodologie

Plusieurs démarches ont été entreprises pour obtenir les données et l'information nécessaires à la rédaction de ce document. Voici les principales.

1. Identification des entreprises du secteur électrique portant le code **SCIAN 4161** (Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction – **SCIAN 416110**, et Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation – **SCIAN 416120**).
2. Achat d'une liste de noms d'établissements.
3. Élaboration d'un questionnaire.
4. Réalisation d'un prétest du questionnaire auprès d'un employeur du secteur.
5. Validation du questionnaire d'enquête.
6. Sélection des établissements à contacter :
 - établissements de 1 employé et plus;
 - situés au Québec;
 - total de 162 établissements sollicités pour participer à l'enquête.
7. Prise de rendez-vous avec les répondants.
8. Sondage téléphonique et sur support électronique.
9. Analyse des résultats.
10. Rédaction du présent rapport.

Période de collecte : du 1^{er} octobre 2015 au 31 janvier 2016.

Mode d'entrevue : entrevues auprès des entreprises participantes
invitations par courriel
collecte web des données

Résultats de la collecte web : (les résultats détaillés sont présentés aux pages suivantes)

Un échantillonnage d'établissements du groupe industriel de toutes les régions du Québec a été analysé pour l'étude. Ainsi, les données qui seront présentées dans le présent rapport proviennent de 46 entreprises qui ont répondu à l'enquête. Ces 46 entreprises participantes représentent un taux de réponse de 25 %.

Données sur les établissements au Québec

En décembre 2015, le secteur était constitué de 746 établissements au Québec. De plus, 96 % des établissements ont moins de 50 employés.

TABLEAU 1 – Nombre d'entreprises du secteur au Québec selon le nombre d'effectifs

| | |
|----------------------------|------------|
| 1 à 4 employés | 201 |
| 5 à 9 employés | 198 |
| 10 à 19 employés | 205 |
| 20 à 49 employés | 111 |
| 50 à 99 employés | 22 |
| 100 à 199 employés | 7 |
| 200 à 499 employés | 2 |
| 500 employés et plus | 0 |
| TOTAL avec employés | 746 |

Source : Statistique Canada, *Le nombre d'entreprises canadiennes*, décembre 2015.

Les établissements sont principalement concentrés dans les régions administratives suivantes : Montréal (34,8 %), Montérégie (17,7 %), Laval (7,9 %), Laurentides (7,3 %) et Capitale-Nationale (7,1 %).

Selon les données de l'*Enquête nationale auprès des ménages* de 2011, le groupe industriel comptait 9 370 personnes occupées et 410 personnes en chômage.

- Le taux de chômage se situait à 4,2 % (2011).
- Répartition selon le sexe – hommes : 73,2 %; femmes : 26,8 % (2011).
- Répartition selon l'âge – 15 à 24 ans : 6,7 %; 25 à 44 ans : 45,5 %; 45 ans et plus : 47,8 % (2011).
- Répartition selon la scolarité – aucun diplôme : 9,5 %; diplôme d'études secondaires : 26,0 %; diplôme de métiers : 23,5 %; diplôme d'études collégiales : 22,0 %; diplôme d'études universitaires : 19,0 % (2011).
- Le revenu d'emploi annuel moyen pour l'ensemble du sous-secteur se situait à 46 142 \$, comparativement à 45 333 \$ pour l'ensemble du secteur manufacturier, soit 1,8 % de plus.
- Le personnel lié aux ventes comptait pour 29,6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre.
- La main-d'œuvre est principalement concentrée dans les régions administratives suivantes : Montréal (23,8 %), Montérégie (23,6 %) et les Laurentides (10,0 %).

Caractéristiques des répondants

Les entreprises de la Montérégie, de Montréal et de la Capitale-Nationale ont montré un taux de réponse plus élevé que les autres régions. Comme mentionné précédemment, les entreprises de ce secteur sont principalement concentrées dans deux de ces trois régions. Voici le taux de réponse selon la répartition régionale des répondants.

TABLEAU 2 – Taux de réponse selon la répartition régionale des répondants

| | |
|-------------------------|------|
| Montréal | 28 % |
| Montérégie | 23 % |
| Capitale-Nationale | 10 % |
| Centre-du-Québec | 6 % |
| Estrie | 6 % |
| Laval | 6 % |
| Mauricie | 4 % |
| Abitibi | 2 % |
| Bas-Saint-Laurent | 2 % |
| Chaudières-Appalaches | 2 % |
| Côte-Nord | 2 % |
| Laurentides | 2 % |
| Outaouais | 2 % |
| Saguenay–Lac-Saint-Jean | 2 % |

TABLEAU 3 – Nombre de répondants selon la taille de l'entreprise

| | |
|----------------------|----|
| Moins de 10 employés | 21 |
| 10 à 19 employés | 10 |
| 20 à 49 employés | 4 |
| 50 à 99 employés | 4 |
| 100 employés et plus | 4 |

TABLEAU 4 – Répartition des entreprises selon le chiffre d'affaires au cours de la dernière année financière des répondants

| | |
|--------------------------------------|------|
| Moins de 500 000 \$ | 5 % |
| Entre 750 000 \$ et 1 000 000 \$ | 2 % |
| Entre 1 000 000 \$ et 2 500 000 \$ | 14 % |
| Entre 2 500 000 \$ et 5 000 000 \$ | 27 % |
| Entre 5 000 000 \$ et 7 500 000 \$ | 11 % |
| Entre 7 500 000 \$ et 10 000 000 \$ | 5 % |
| Entre 10 000 000 \$ et 25 000 000 \$ | 20 % |
| Plus de 25 000 000 \$ | 16 % |

TABLEAU 5 – Répartition des entreprises selon la masse salariale des répondants

| | |
|-------------------------------------|------|
| Moins de 500 000 \$ | 36 % |
| Entre 500 000 \$ et 750 000 \$ | 11 % |
| Entre 750 000 \$ et 1 000 000 \$ | 14 % |
| Entre 1 000 000 \$ et 2 500 000 \$ | 16 % |
| Entre 2 500 000 \$ et 5 000 000 \$ | 9 % |
| Entre 5 000 000 \$ et 7 500 000 \$ | 7 % |
| Entre 7 500 000 \$ et 10 000 000 \$ | 2 % |
| Plus de 10 000 000 \$ | 5 % |

Situation économique

Les résultats de l'enquête menée par Élexpertise auprès des entreprises démontrent que le principal facteur ayant eu un impact sur leur entreprise a été ralentissement économique connu depuis 2012. La majorité des répondants (75 %) estiment que les difficultés économiques ont affecté les niveaux de ventes depuis les dernières années.

En plus du ralentissement économique, selon 62 % des répondants, la baisse du dollar canadien a réduit considérablement le pouvoir d'achat des entreprises d'ici à l'étranger pour tout ce qu'elles doivent importer pour leurs activités.

À la question portant sur le pourcentage du chiffre d'affaires relié à l'exportation, 78 % des répondants affirment que l'entreprise n'exporte pas, comparativement à seulement 17 % qui exportent entre 1 % et 20 % de leur chiffre d'affaires. Sans aucun doute, les entreprises touchées de façon négative par la baisse du dollar sont celles qui n'exportent pas et qui importent des produits à des prix fixés en dollars américains. Les entreprises qui sont de grande taille ont une proportion de plus de 80 % de leur chiffre d'affaires relié à l'exportation. Elles connaissent un impact plus positif de la baisse du dollar canadien et sont ainsi plus compétitives sur la scène internationale. Trois autres facteurs qui ont eu un impact significatif sur les entreprises sont les coûts élevés du transport (36 %), la baisse des marges bénéficiaires (31 %) et les changements d'habitudes et les exigences du client (19 %).

En ce qui concerne les ventes pour l'année 2016, les résultats de l'enquête démontrent que 55 % des répondants estiment que le niveau des ventes pour la période 2016 sera relativement stable, comparativement à 34 % qui estiment une hausse de leurs ventes pour l'année en cours. D'autre part, 10 % des répondants prévoient une baisse des ventes, en partie causée par le ralentissement économique.

Profil de la main-d'œuvre dans les entreprises

Pour les besoins de l'enquête, 16 fonctions de travail ou postes ont été sélectionnés. Cette sélection de fonctions ou de postes n'inclut pas toutes les fonctions de l'industrie de la distribution, et il n'est pas toujours facile de regrouper sous une seule appellation plusieurs fonctions ou postes relativement différents. Comme l'indique le tableau suivant, les trois principaux postes qui se retrouvent auprès des distributeurs sont : *Représentant des ventes techniques* (76 %), *Directeur de succursale* (65 %) et *Manutentionnaire* (59 %).

TABLEAU 6 – Fonctions ou postes occupés en pourcentage dans le secteur (n=47)

| | |
|--|------|
| Représentant des ventes techniques | 76 % |
| Directeur de succursale | 65 % |
| Manutentionnaire | 59 % |
| Vendeur interne | 52 % |
| Commis comptoir | 48 % |
| Service à la clientèle | 41 % |
| Chef d'équipe | 37 % |
| Superviseur à la distribution d'entrepôt | 37 % |
| Responsable des opérations | 35 % |
| Manutentionnaire cariste | 30 % |

| | |
|--|------|
| Conducteur de camion | 28 % |
| Représentant des ventes non techniques | 20 % |
| Électromécanicien | 17 % |
| Directeur adjoint de succursale | 13 % |
| Formateur | 11 % |
| Préposé à la relâche | 2 % |

Les prévisions d'embauche

Les entreprises participantes à l'enquête ont été questionnées sur leurs prévisions d'embauche pour les 16 différentes fonctions de travail mentionnées dans le questionnaire d'enquête. Ces prévisions d'embauche comptent les besoins de croissance dans l'entreprise et du remplacement de la main-d'œuvre. Ce qui est intéressant d'apprendre, c'est que les résultats obtenus indiquent que, pour l'année en cours, les réductions d'effectifs ne sont pas prévues, et ce, malgré la situation économique difficile.

Pour l'année 2016, les fonctions qui seront les plus recherchées, c'est-à-dire les emplois pour lesquels les entreprises prévoient embaucher le plus grand nombre de personnes, sont :

TABLEAU 7 – Emplois pour lesquels les entreprises prévoient embaucher le plus grand nombre de personnes

| | |
|--|---|
| Représentant des ventes techniques | 7 |
| Vendeur interne | 5 |
| Commis comptoir | 4 |
| Représentant des ventes non techniques | 4 |
| Électromécanicien | 3 |
| Manutentionnaire cariste | 3 |
| Conducteur de camion | 2 |
| Manutentionnaire | 2 |
| Service à la clientèle | 2 |
| Chef d'équipe | 1 |
| Directeur de succursale | 1 |
| Responsable des opérations | 1 |
| Superviseur à la distribution d'entrepôt | 0 |

Les difficultés de recrutement

La perception des répondants à l'enquête quant aux difficultés de recrutement est présentée dans le tableau suivant. Les résultats indiqués reflètent la perception des répondants, sans nécessairement avoir dû récemment procéder à l'embauche d'une personne. Selon les constats, la fonction de travail à pourvoir la plus problématique est celle de *Représentant des ventes techniques*. Non seulement la formation initiale n'existe pas, mais les candidats embauchés doivent posséder des compétences particulières techniques propres à l'industrie. Le manque d'expérience est un facteur important qui cause des difficultés de recrutement.

TABLEAU 8 – Principales causes des difficultés de recrutement par fonction

| Fonctions | % de répondants | Causes des difficultés de recrutement |
|--|-----------------|--|
| Représentant des ventes techniques | 32 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque de qualification ▪ Compétences particulières |
| Directeur de succursale | 27 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque de qualification ▪ Compétences particulières |
| Vendeur interne | 26 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'expérience |
| Commis comptoir | 15 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'expérience ▪ Manque de formation de base |
| Représentant des ventes non techniques | 13 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation inexistante ▪ Manque de qualification |
| Service à la clientèle | 13 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Roulement élevé ▪ Manque d'expérience |
| Électromécanicien | 11 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'expérience |
| Chef d'équipe | 9 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'expérience ▪ Compétences particulières |
| Superviseur à la distribution d'entrepôt | 9 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conditions de travail difficiles |
| Manutentionnaire | 6 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conditions de travail difficiles |
| Manutentionnaire cariste | 6 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conditions de travail difficiles ▪ Roulement élevé de personnel |
| Responsable des opérations | 6 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'expérience |
| Conducteur de camion | 2 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'expérience |
| Directeur adjoint | 2 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'expérience |
| Formateur | 2 % | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compétences particulières |

Les besoins de formation établis

Dans le tableau suivant, nous retrouvons les principaux besoins de formation établis par les entreprises pour tous les groupes d'emploi. Les réponses ont été regroupées en grandes catégories pour faciliter le traitement des données. Dans la plupart des cas, les entreprises ont déterminé des besoins de formation qui risquent d'avoir un impact rapide sur le développement de l'entreprise : les ventes. Nous avons constaté, à la lumière de l'étude, que les entreprises ont déterminé des besoins où les ressources sont largement disponibles pour la réalisation des formations. Les principaux besoins touchent l'amélioration du service à la clientèle, les notions d'électricité de base et les techniques de vente.

TABLEAU 9 – Les besoins de formation par fonction de travail

| Fonctions | Besoins de formation |
|--|---|
| Directeur de succursale | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compétences interpersonnelles ▪ Service à la clientèle |
| Manutentionnaire | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Électricité de base |
| Vendeur interne | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Techniques de vente ▪ Électricité de base |
| Manutentionnaire cariste | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Électricité de base |
| Chef d'équipe | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compétences interpersonnelles ▪ Électricité de base |
| Commis comptoir | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Électricité de base ▪ Techniques de vente ▪ Services à la clientèle |
| Service à la clientèle | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Service à la clientèle ▪ Électricité de base |
| Superviseur à la distribution d'entrepôt | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Supervision |
| Représentant des ventes non techniques | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Techniques de vente |
| Électromécanicien | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Électricité de base |

À la question sur les moyens privilégiés pour le développement des compétences des employés, les résultats démontrent que 91 % des répondants utilisent le compagnonnage ou le coaching pour développer le personnel. En deuxième lieu, 54 % des répondants affirment que ce sont les ateliers ou les travaux pratiques qui sont privilégiés.

TABLEAU 10 – Les moyens privilégiés pour le développement des compétences

| Moyens | % de répondants |
|---|-----------------|
| Compagnonnage ou coaching par des travailleurs expérimentés | 91 % |
| Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail | 54 % |
| Ateliers, travaux pratiques ou cours hors des heures de travail | 24 % |

La grande majorité des entreprises (98 %) utilise les formateurs internes pour développer les compétences de leurs travailleurs. Parmi les répondants, 61 % ont recours à des fabricants pour offrir de la formation. Par ailleurs, 59 % des entreprises embauchent des formateurs externes.

Les principales difficultés connues par les entreprises pour développer les compétences des travailleurs sont le manque de disponibilité (56 %) et le remplacement des personnes à qualifier sans ralentir les activités régulières de l'entreprise (41 %). De plus, près de 23 % estiment que les coûts des activités de perfectionnement sont trop élevés.

Les priorités en matière de gestion

Comme nous pouvons constater au prochain tableau, la recherche de nouveaux clients est une des principales priorités (68 %) pour les répondants. En deuxième rang, le développement de nouvelles stratégies de marketing est une priorité mentionnée par 38 % des répondants. L'amélioration du service à la clientèle est aussi une nécessité pour le secteur, représentant une réponse de 30 %.

TABLEAU 11 – Les priorités exprimées par les entreprises en matière de gestion

| Priorités | % de répondants |
|--|-----------------|
| Rechercher de nouveaux clients | 68 % |
| Développer de nouvelles stratégies de marketing | 38 % |
| Améliorer le service à la clientèle | 30 % |
| Améliorer la situation financière de l'entreprise | 26 % |
| Revoir les processus d'affaires | 26 % |
| Modifier ou développer de nouveaux produits | 23 % |
| Recruter de la main-d'œuvre spécialisée | 23 % |
| Effectuer des changements sur le plan des technologies et des systèmes de production | 17 % |
| Réduire le temps de livraison | 15 % |
| Accroître la formation des travailleurs | 13 % |
| Réorganiser et restructurer l'entreprise à la suite d'une baisse d'activité | 11 % |
| Accroître la mobilité professionnelle des travailleurs | 4 % |
| Introduire des méthodes de production à valeur ajoutée | 4 % |
| Autres | 4 % |

RECOMMANDATIONS

Pour Élexpertise, il est un devoir de s'impliquer dans les problématiques de formation et de recrutement de la main-d'œuvre. En ce sens, plusieurs projets ont déjà été mis sur pied pour pallier certaines difficultés et certains besoins révélés dans l'enquête, notamment la formation virtuelle en électricité de base et la promotion du métier de représentant technique auprès des jeunes. Il faut aussi considérer que c'est la première enquête effectuée auprès de ce groupe industriel. Il serait très important de faire une mise à jour bisannuelle de ces données avec un taux de réponse beaucoup plus élevé.

Ce rapport d'analyse nous fournit une base de référence qui nous permettra de proposer, d'élaborer et de décider des interventions à mettre de l'avant. Les actions seront de deux types : le premier consiste souvent en des actions de recherche et d'analyse de l'information pertinente; le second regroupe plutôt des interventions visant la promotion et le soutien de la formation et du développement de la main-d'œuvre.

Il est possible selon nous d'identifier quelques actions possibles :

- fournir des fiches de descriptions de tâches pour les fonctions clés dans le secteur;
- fournir des outils d'évaluation des besoins de formation aux gestionnaires;
- soutenir les entreprises dans le développement des compétences en organisant des formations sur les techniques de vente et le service à la clientèle;
- offrir aux entreprises une liste de subventions disponibles auprès des Centres locaux d'emploi;
- continuer les efforts de promotion du secteur et des postes auprès des jeunes.

Enfin, le comité sectoriel continue de tout mettre en œuvre pour accomplir des démarches qui servent à réduire les impacts des difficultés en matière de développement de la main-d'œuvre dans les industries électrique et électronique. Dans cette optique, cette étude sera répétée chaque deux ans afin de déterminer les besoins de formation et de recrutement, à court terme, des entreprises du secteur à travers le Québec, de sorte que le comité sera en mesure de cerner les besoins prioritaires des industries de notre secteur.