

SOMMAIRE

Principaux constats

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

Éle xpertise

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

F.G.C. CONSEIL INC.

• CONSEILLERS EN MANAGEMENT ET EN
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES •

Juillet 2009



Éditeur

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

Élaboration et réalisation

François Poirier, président, F.G.C. Conseil inc.
André Beaudry, conseiller, F.G.C. Conseil inc.

Coordination

Jean-François Poirier, chargé de projet, Élexpertise

Remerciements

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



5110, boul. Cousineau, bureau 200B
Saint-Hubert (Québec) J3Y 7G5
Téléphone : 450 443-9324
Télécopieur : 450 443-9496
info@elexpertise.qc.ca
www.elexpertise.qc.ca

Cette publication a été réalisée grâce à l'aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.



Note : Dans ce rapport, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.

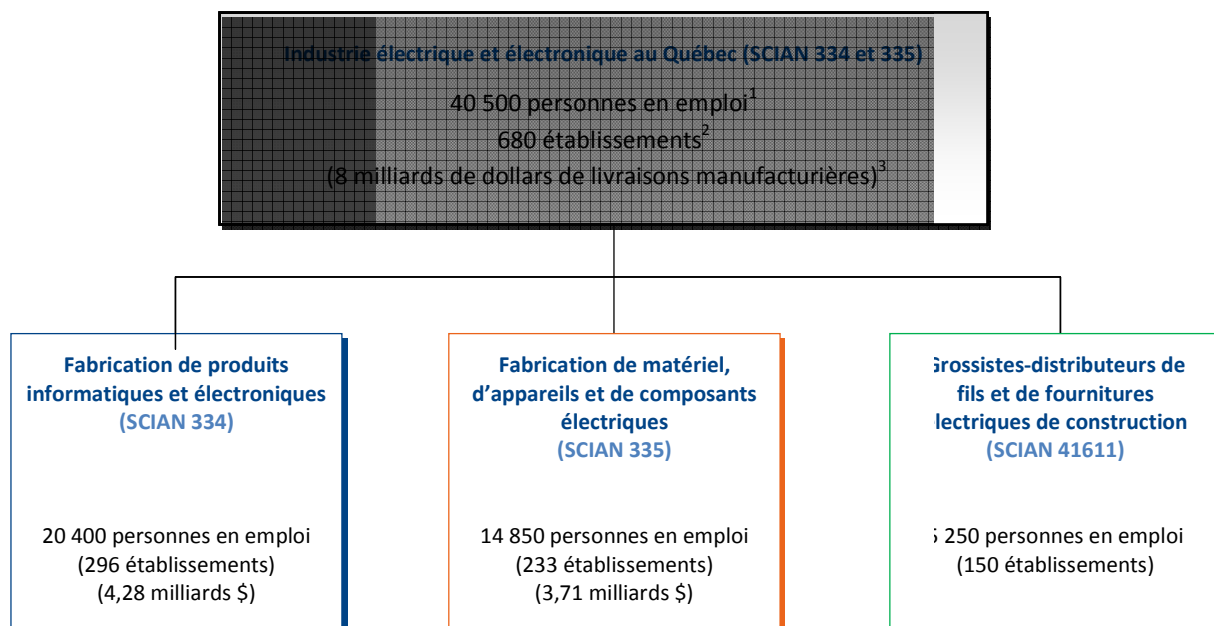
SOMMAIRE

Le mandat

Le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre est un portrait du secteur qui vise à présenter la principale information sur la main-d'œuvre et les entreprises qui l'emploient, et à dégager les principales problématiques et les enjeux en matière de développement de la main-d'œuvre.

ÉlExpertise, le comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique, a mandaté F.G.C. Conseil inc. pour réaliser ce diagnostic. Son travail a permis d'effectuer une revue documentaire relative au secteur de l'industrie électrique et électronique et de collecter des données statistiques de plusieurs sources. La recherche s'appuie également sur les résultats d'une enquête auprès des employeurs et de consultations auprès des représentants d'entreprises et de syndicats de cette industrie¹.

L'industrie électrique et électronique au Québec



Sources : ¹ Répertoire d'entreprises du Centre de recherche industrielle du Québec (icriq.com). Traitement : FGC Conseil, 2009. Établissements de 5 employés et plus.

² Répertoire d'entreprises du Centre de recherche industrielle du Québec (icriq.com). Traitement : FGC Conseil, 2009. Établissements de 5 employés et plus.

³ Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, Statistique Canada, 2008. Excluent les revenus des grossistes-distributeurs.

¹ Enquête réalisée par le personnel d'ÉlExpertise de juillet 2008 à mars 2009 auprès de 74 entreprises de l'industrie.

Profil du secteur de l'industrie électrique et électronique

Pour être efficace, les interventions sectorielles doivent répondre aux besoins du milieu et prendre en compte les caractéristiques des entreprises et de la main-d'œuvre qui composent le secteur. Un portrait détaillé de l'industrie électrique et électronique est présenté dans le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique. De façon sommaire, nous présentons ci-après les principales constatations de ce portrait.

■ Les employeurs du secteur

- L'industrie électrique et électronique regroupe en 2009 près de 680 établissements embauchant au moins cinq employés. Cependant, si on tient compte des entreprises de toutes tailles, le total des établissements de l'industrie électrique et électronique, incluant les *Grossistes-distributeurs de fils et de fournitures électriques*, est estimé à plus de 1 000.
- La moitié des établissements sont de petites entreprises employant de 5 à 19 personnes. Les établissements embauchant plus de 200 employés représentent seulement 6,3 % du total des établissements ayant 5 employés et plus.
- Dans le groupe des *Grossistes-distributeurs de fils et de fournitures électriques*, les deux tiers des établissements ont moins de 20 employés, et seulement 4 % des établissements ont 200 employés et plus.
- De 2003 à 2008, le nombre total d'entreprises de l'industrie électronique et celui des entreprises de l'industrie électrique sont demeurés pratiquement inchangés. Depuis 2006, pour ces deux secteurs d'activité, on constate une diminution du nombre d'entreprises de 1 à 4 employés, et une augmentation du nombre d'entreprises embauchant plus de 5 employés. Cela signifie que plusieurs entreprises doivent modifier leur pratique en gestion des ressources humaines.
- De 2005 à 2008, la valeur des livraisons manufacturières de l'industrie électronique a diminué chaque année pour atteindre une diminution de 32,3 % durant cette période. Pour les quatre premiers mois de 2009, on observe une diminution de 17 % des valeurs de livraisons manufacturières si on les compare avec les résultats des quatre premiers mois de 2008. La performance de l'industrie électronique est fortement dépendante de l'offre et de la demande mondiales pour les produits électroniques.
- Durant la même période, 2005 à 2008, la valeur des livraisons manufacturières pour les entreprises de l'industrie électrique a été beaucoup plus stable. En fait, on constate une augmentation totale de 6,7 %. En 2009, cette performance semble se maintenir. La valeur des livraisons manufacturières pour ce sous-secteur a diminué de seulement 2,7 % si on le compare avec les résultats des quatre premiers mois de 2008. Que ces entreprises exportent peu leur production et que la demande canadienne pour les produits est relativement stable sont deux facteurs qui contribuent à maintenir le niveau des ventes.

■ La main-d'œuvre du secteur

- En 2009, plus de 40 000 personnes occupaient un emploi dans l'industrie électrique et électronique au Québec. Les entreprises de l'industrie électronique emploient 50,4 % de la main-d'œuvre totale. Les entreprises de l'industrie électrique emploient, elles, 36,6 % de la main-d'œuvre totale, et les *Grossistes-distributeurs de fils et de fournitures électriques* du secteur en emploient 13,0 %.
- De 2000 à 2004, l'emploi total du secteur a diminué de près de 40 % à la suite de la chute des entreprises de fabrication liées aux équipements et de communication. De 2004 à 2008, l'emploi a continué de diminuer mais de façon moins rapide. La baisse est estimée à 15,8 % durant cette période. La diminution de l'emploi est principalement observée dans le sous-secteur de l'industrie électronique (-24,1 %), alors que l'emploi est pratiquement stable (-0,8 %) dans le sous-secteur de l'industrie électrique.
- Les premiers résultats de février 2009 indiquent que l'emploi a diminué de 7,2 % dans l'industrie électronique et de 4,7 % pour le sous-secteur de l'industrie électrique. Il est évidemment difficile d'évaluer si la tendance à la baisse se poursuivra durant toute l'année.
- Les entreprises participant à l'enquête ont indiqué à 65 % que leur chiffre d'affaire serait en croissance en 2008-2009, et cela se traduirait par une augmentation de leur besoin en main-d'œuvre. Cependant, on prévoit que le total de la main-d'œuvre de l'ensemble des répondants devrait diminuer de 7,3 % en 2009. Cela s'explique par le fait que quelques employeurs de plus grande taille prévoient des réductions importantes de leurs effectifs, alors que ce sont des entreprises de plus petite taille qui prévoient une augmentation de leur besoin en personnel. Ces derniers sont généralement présentes dans des marchés où la demande est moins affectée par la situation économique actuelle ou par la concurrence mondiale.
- La conquête de nouveaux marchés est le principal facteur mentionné par les répondants (77,8 %) de l'enquête qui prévoit une augmentation de leur main-d'œuvre. Ceux qui prévoient une diminution de leur main-d'œuvre (7,9 %) expliquent leur prévision par une délocalisation de leur production et par une baisse de la demande. L'évolution de l'emploi est donc fortement dépendante de la capacité à exporter.
- En 2009, on estime que la main-d'œuvre en emploi est constituée en majorité du personnel de production (53,1 %). Ensuite, elle se distribue comme suit : 17,4 % de personnel de services techniques (ingénierie, recherche et développement, etc.), 15,5 % du personnel d'administration et 14,1 % du personnel de commercialisation (mise en marché, vente et service à la clientèle). Dans les entreprises de l'industrie électronique, le personnel technique est plus nombreux, constituant 29,2 % de la main-d'œuvre. Sans surprise, chez les *Grossistes-distributeurs de fils et de fournitures électriques*, le personnel de commercialisation constitue près de la moitié du total des emplois.
- La présence de la main-d'œuvre féminine continue d'être relativement faible dans le secteur. Alors que pour l'ensemble des emplois au Québec, les femmes constituent 47,3 % de la main-d'œuvre, les entreprises de l'industrie électronique en emploient seulement 33,9 %, et ceux de l'industrie électrique, 26,7 %.
- La main-d'œuvre ayant plus de 55 ans constitue 9,3 % du total des emplois; c'est moins que le 14,6 % qui est observé pour l'ensemble des industries au Québec. Les travailleurs les plus jeunes

ayant moins de 25 ans sont également relativement moins nombreux, ils constituent 8,1 % de la main-d'œuvre totale du secteur, alors que pour l'ensemble des emplois au Québec, cette proportion est de 14,1 %. Il en résulte que le groupe de travailleurs ayant de 25 à 54 ans constitue 82,6 % de l'effectif, comparativement à 71,3 % pour l'ensemble des emplois au Québec.

- La main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique est fortement concentrée dans deux régions, celle de Montréal (29,0 % de la main-d'œuvre totale) et celle de la Montérégie (28,5 %). Pour le sous-secteur de l'industrie électrique, on peut mentionner une troisième région, celle de Lanaudière, qui emploie 15,2 % de la main-d'œuvre de ce sous-secteur.

Les principaux enjeux et défis

■ Pour les entreprises du secteur

- ▣ Afin d'augmenter ou de maintenir leur chiffre d'affaires, les entreprises devront être en mesure d'offrir de nouveaux produits ou services, de percer de nouveaux marchés et d'augmenter leur clientèle actuelle et ce, dans un contexte économique très difficile.
- ▣ Les principales stratégies que les entreprises désirent mettre de l'avant sont :
 - d'augmenter leurs activités de recherche et de développement;
 - d'acquérir d'autres entreprises ou d'accroître leur capacité de production;
 - d'adopter de nouvelles façons de faire, tant sur le plan de la commercialisation que sur celui de l'efficacité de la production.
- ▣ Le premier défi en importance identifié par les répondants à l'enquête est celui de réussir à maintenir le savoir-faire et les compétences au sein des entreprises. Les enjeux liés à ce défi sont :
 - de réussir à retenir les personnes ayant une expertise et des connaissances souvent uniques;
 - d'assurer le transfert de l'information et des compétences détenues par des personnes clés;
 - d'augmenter ou d'améliorer la formation continue à tous les niveaux de l'organisation.
- ▣ Le deuxième défi à considérer est celui d'améliorer la gestion des ressources humaines. Cela s'explique par le fait que plusieurs entreprises de ce sous-secteur prévoient faire face à :
 - une main-d'œuvre vieillissante;
 - un manque de main-d'œuvre spécialisée;
 - une concurrence accrue pour la main-d'œuvre de la part d'autres secteurs d'activité;
 - un besoin de formation continue afin de combler des besoins de compétences spécifiques.
- ▣ Près des deux tiers des entreprises qui ont participé à l'enquête ont indiqué que la conquête de nouveaux marchés est leur principal objectif stratégique. Plus précisément, cet objectif est :
 - pour les entreprises de l'industrie électronique, d'accroître leurs exportations en ayant des produits d'excellente qualité ou en ciblant des niches de marché;

- pour les entreprises de l'industrie électrique, d'augmenter leurs ventes à l'exportation mais aussi au Canada en se démarquant par la qualité du produit, et également dans leurs relations d'affaires avec les clients, fournisseurs et donneurs d'ordre de leur secteur d'activité.
- ▣ Pour les entreprises de l'industrie électronique, un autre défi important est celui d'être aptes à réaliser efficacement leurs activités de la recherche et du développement. En R&D, les enjeux sont :
 - de constamment évoluer technologiquement;
 - d'innover et d'offrir des produits nouveaux;
 - d'agir rapidement afin d'être les premiers;
 - d'attirer les personnes ayant l'expertise recherchée en développement de produits.
- ▣ Pour les entreprises de l'industrie électrique, un défi à souligner est celui de l'amélioration de la productivité. Pour y arriver, les entreprises envisagent :
 - de poursuivre la démarche d'amélioration continue;
 - de s'assurer d'avoir des travailleurs bien formés à chacun des postes de travail;
 - d'acquérir de nouvelles technologies afin de réduire les coûts de production.

■ Pour la main-d'œuvre du secteur

- ▣ En matière de gestion des ressources humaines, les principaux défis soulignés par les répondants à l'enquête sont :
 - d'innover dans le recrutement de personnel spécialisé et non spécialisé;
 - d'intégrer et de former efficacement de nouveaux employés;
 - de mettre en place un processus de planification des besoins de main-d'œuvre.
- ▣ La formation des employés à l'interne se doit d'être mieux organisée et encadrée. La formation sur le tas de façon non structurée est encore pour plusieurs employeurs le principal type de formation utilisé pour former les travailleurs de production. En ce domaine, les enjeux en formation continue sont :
 - de réussir à libérer les travailleurs afin de les former adéquatement;
 - de donner du temps et des moyens aux personnes compétentes pour agir comme formateurs;
 - de se doter de guides d'apprentissage pour faciliter la formation et le suivi des apprentissages.
- ▣ Le recrutement de personnel spécialisé est identifié comme un problème par près des trois quarts des entreprises participant à l'enquête. Différentes initiatives sont nécessaires pour faciliter l'embauche de personnes compétentes pour combler différents postes identifiés comme étant difficiles à recruter, tels que :
 - techniciens (en électronique, instrumentation, en mécanique et conception);
 - ingénieurs (en mécanique, en électronique et autres);
 - métier (électromécanicien, mécanicien et soudeur);
 - vendeurs technico-commerciaux.



- ▣ En ce qui concerne les emplois non spécialisés, plusieurs entreprises de la fabrication microélectronique soulignent aussi les difficultés de recrutement du personnel pour effectuer de l'assemblage. Pour ces entreprises, l'enjeu est également de mettre de l'avant des moyens pour réussir à diminuer le taux de roulement de leur personnel d'assemblage tout en demeurant compétitives.
- ▣ Dans l'ensemble, les départs à la retraite seront moins nombreux dans l'industrie électrique et électronique que dans d'autres secteurs. Néanmoins, les besoins de relève importants que connaîtront d'autres secteurs d'ici quelques années risquent d'aggraver les difficultés de recrutement ou d'augmenter les départs volontaires d'employés expérimentés. Face à cette situation, les enjeux sont d'être connue et attrayante comme entreprise, mais également, comme secteur d'emploi, de s'ouvrir à de nouvelles clientèles et d'adapter le milieu de travail pour intégrer une nouvelle diversité de travailleurs.
- ▣ Les compétences en gestion et en communication sont deux des principaux besoins de développement identifiés par les entreprises. Le défi est de rendre accessible la formation pour répondre à ces besoins, en particulier pour les superviseurs de premier niveau. Ces personnes sont souvent très peu disponibles ou encore pas assez nombreuses dans un seul établissement pour permettre l'organisation d'une activité de formation à un coût raisonnable.
- ▣ Le développement de compétences en vente technique et en développement des marchés sont également des besoins soulevés par plusieurs entreprises. Pour répondre à ces besoins, il est difficile de trouver des formations adéquates. Le défi est de réussir à amener du personnel possédant une solide expertise technique à devenir des éléments essentiels au développement des affaires et à la vente.