



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

ANALYSE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

Du sous-secteur des grossistes-distributeurs
de l'industrie électrique et électronique au Québec



Remerciements

Cette analyse des besoins en main-d'œuvre a été réalisée par Élexpertise en collaboration avec la firme SOM.

Avec la contribution financière de :



Nous tenons à remercier les entreprises et leurs dirigeants qui ont été appelés à participer à l'une ou l'autre des étapes de consultation.

Table des matières

Remerciements.....	2
Sommaire exécutif	5
Évolution des principaux indicateurs	5
Enjeux pour les prochaines années en lien avec le Mandat du CSMO.....	6
Introduction	7
Portrait de l'industrie électrique et électronique	11
Définition de l'industrie	11
Nombre d'entreprises et évolution	13
Rentabilité et chiffre d'affaires des entreprises	18
Portrait de la main-d'œuvre.....	21
Nombre d'employés et évolution	21
Caractéristiques des personnes en emploi par sous-secteur.....	23
Principales professions dans l'industrie	25
Caractéristiques des personnes en emploi selon la profession	26
Postes vacants.....	30
Évolution du personnel.....	32
Professions prioritaires à l'embauche	34
Compétences requises	34
Besoin de formation.....	36
Principaux postes touchés par les besoins de formation	36
Thèmes de formation souhaités	37
Gestion des ressources humaines	40
Présence d'un département des ressources humaines	40
Avantages des employés	40
Enjeux de main-d'œuvre	42
À propos d'Élexpertise	47
Notoriété d'Élexpertise	47
Utilisation des services d'Élexpertise	47
Constats et recommandations	49
 Annexe 1 : Méthodologie	 51
Annexe 2 : Table des tableaux	57
Annexe 2 : Table des figures	58
Annexe 3 : Liste des acronymes	59
Annexe 4 : Tableaux IBISWORLD	62
Annexe 5 : Questionnaires et guide d'entrevue	63

SOMMAIRE EXÉCUTIF



Sommaire exécutif

Évolution des principaux indicateurs

En 2022, le commerce de gros (SCIAN 41) regroupait 12 231 entreprises au Québec et 174 815 employés. Dans ce secteur, c'est le SCIAN 41611 qui fait l'objet de la présente étude. Cette classe compte 350 entreprises au Québec et au moins 5 000 emplois.

Une industrie en santé, mais avec plusieurs enjeux de main-d'œuvre

L'analyse des principaux indicateurs économiques de l'industrie électrique et électronique montre que l'industrie a évolué favorablement pour certains indicateurs, mais défavorablement pour d'autres au cours des quatre dernières années. Parmi les évolutions positives, notons :

- Une croissance du PIB surtout au Canada pour les grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction.
- Un taux de chômage inférieur au taux de chômage de l'ensemble des industries (2,9 %).
- Une prévision à la hausse pour le chiffre d'affaires des entreprises et leur rentabilité.

Toutefois, au chapitre de la main-d'œuvre surtout, l'industrie présente certaines difficultés. Parmi ces évolutions négatives, notons :

- Une légère diminution du nombre d'emplois depuis cinq ans (à un rythme annuel de -1,1 %).
- Une augmentation considérable du nombre de postes vacants pour les grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction (à un rythme annuel supérieur à 40 %).

Une main-d'œuvre légèrement vieillissante et masculine

À l'instar de l'ensemble des industries, le segment des 15-24 ans comporte moins de travailleurs que celui des 55 ans ou plus, dans le code SCIAN étudié. Ce bilan négatif de la main-d'œuvre qui fait son entrée sur le marché du travail par rapport à la main-d'œuvre sur le point de le quitter crée une pression sur le personnel en poste et peut freiner le développement et la modernisation des entreprises.

Notons également la présence nettement plus importante des hommes dans ce secteur. Cette faible présence des femmes peut également freiner le développement des entreprises en diminuant le bassin de main-d'œuvre disponible et donc les possibilités de recrutement.

Des besoins considérables

Pour les trois prochaines années, on envisage des besoins en main-d'œuvre considérables, les entreprises auront en moyenne 5 employés à embaucher au cours des 3 prochaines années, ce qui représente environ 1 685 employés dans l'industrie au Québec. Les besoins concernent surtout les postes suivants :

- Vendeurs (460 postes)
- Représentants des ventes et des comptes (non-technique) (180 postes)
- Manutentionnaires (125 postes)
- Expéditeurs et réceptionnaires (105 postes)

Plusieurs difficultés prévues

Les employeurs semblent voir la situation du recrutement avec lucidité. En effet, ces derniers prévoient des difficultés d'embauche pour au moins un poste dans la majorité des embauches prévues. Les employeurs prévoient des difficultés plus importantes pour les postes plus en demande, qu'ils soient plus techniques comme les électromécaniciens ou plus dans le domaine de la vente comme les représentants des ventes et des comptes (non-technique) et les spécialistes des ventes techniques. On prévoit un peu moins de difficultés pour les postes administratifs (adjoints et agents).

Un nombre considérable d'employés à former

Les entreprises auront en moyenne 4 employés à former, ce qui représente environ 1 900 employés dans l'industrie au Québec :

- Vendeurs : 680 employés à former
- Représentants des ventes et des comptes (non-technique) : 170 employés à former
- Spécialistes des ventes techniques : 120 employés à former
- Manutentionnaires : 100 employés à former

Enjeux pour les prochaines années en lien avec le Mandat du CSMO

Formation et qualification du personnel

- Adapter les programmes de formation (initiale et continue) aux besoins des entreprises dans une industrie qui évolue rapidement, notamment dans les domaines de la vente et de la machinerie électrique.
- Éléxpertise a un rôle à jouer dans les formations en vente qui intéressent un grand nombre d'acteurs du marché, que ce soit pour leurs nouveaux ou anciens employés.
- Bien que les employeurs priorisent la formation et l'expérience, plus de la moitié envisage de recruter des personnes non qualifiées (qui seront formées par l'entreprise) pour pallier la pénurie de main-d'œuvre.

Attraction, recrutement et mobilisation

- Plusieurs professions prioritaires à l'embauche pour les trois prochaines années, majoritairement en vente (vendeurs et représentants des ventes et des comptes [non-technique]).
- Attirer et mobiliser le personnel qualifié en offrant des conditions de travail qui se démarquent, notamment en offrant des salaires plus compétitifs, car cet aspect est la première cause de départ des employés.
- Faciliter le recrutement des personnes immigrées récemment ou des nouveaux arrivants qui sont une ressource précieuse pour agrandir le bassin de travailleurs du secteur.

INTRODUCTION



Introduction

Présentation d'Élexpertise

Élexpertise est le comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique. Cet organisme sans but lucratif vise à regrouper tous les intervenants de l'industrie et à constituer une ressource en formation et en développement pour les différents acteurs. Il propose en effet des formations en lien avec le secteur électrique et électronique, mais également en lien avec la gestion d'entreprise ou de services, notamment le service des ressources humaines. Ceci dans un objectif de soutenir et de développer la main-d'œuvre de ce secteur.

Les SCIAN couverts par ce comité sont :

- SCIAN 334 : Fabrication de produits informatiques et électroniques (excluant le SCIAN 334511)
- SCIAN 335 : Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
- SCIAN 41611 : Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction
- SCIAN 811412 : Réparation et entretien d'appareils ménagers

Afin de mieux anticiper les besoins, enjeux et attentes des entreprises faisant partie de ces industries, Élexpertise réalise des études qui visent à suivre l'évolution de la main-d'œuvre et des défis qui s'y rattachent. Ces études permettent de mettre l'accent sur les principaux enjeux afin de proposer des outils d'intervention réalistes et pertinents.

Délimitation du champ d'études

Pour cette analyse de la main-d'œuvre, uniquement les entreprises qui s'adonnent aux activités de distribution de fils et fournitures électriques de construction (41611) seront étudiées afin d'établir le portrait spécifique des activités du commerce de gros.

Les entreprises de fabrication de produits informatiques et électroniques (334), de matériels, d'appareils et de composant électrique (335) et de réparation et entretien d'appareils ménagers (811412) ne seront pas analysées dans cette étude. Les SCIAN 334, 335 et 41611 feront d'ailleurs l'objet d'un diagnostic sectoriel au courant de l'année 2023.

Sommaire méthodologique



Public consulté

Employeurs

Modes de collecte

- Recherche documentaire (sources de données mixtes)
- Sondage téléphonique (employeurs)
- Entrevues en profondeur (employeurs)



Recherche documentaire (sources de données mixtes)

- Statistique Canada
- Données sur le commerce en direct (Industrie Canada)
- Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
- Institut de la statistique du Québec
- Emploi-Québec
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES)



Sondage téléphonique auprès des employeurs

- Nombre d'entrevues complétées : 70
- Taux de réponse obtenu : 41,4 %
- Marge d'erreur maximale : $\pm 11,2$ % (niveau de confiance de 95 %)
- Entrevues réalisées du 11 novembre 2022 au 30 janvier 2023



Entrevues en profondeur auprès d'employeurs et d'experts de l'industrie

- Nombre d'entrevues complétées : 5
- Période de réalisation des entrevues : janvier 2023
- Participants aux entrevues :
 - o Lumen
 - o Techno-Contact inc.
 - o Micro-Énergies
 - o Guillevin International inc.
 - o J.D. Paré Électrique inc.

1

PORTRAIT DE L'INDUSTRIE ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE



Portrait de l'industrie électrique et électronique

Définition de l'industrie

Cette analyse des besoins en main-d'œuvre et en formation concerne uniquement les entreprises qui s'adonnent à la distribution de fils et fournitures électriques de construction (SCIAN 41611), selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). L'industrie du commerce du gros (SCIAN 41) sera également analysée lorsque possible à des fins de comparaison avec le SCIAN 41611.

Le système classe les activités économiques par un code composé d'une suite de numéros. La catégorie se précise à mesure que nous ajoutons des numéros au code. Par exemple :

41 Commerce de Gros

416 Grossistes-marchands de matériaux et fournitures de construction

4161 Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation

41611 Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction

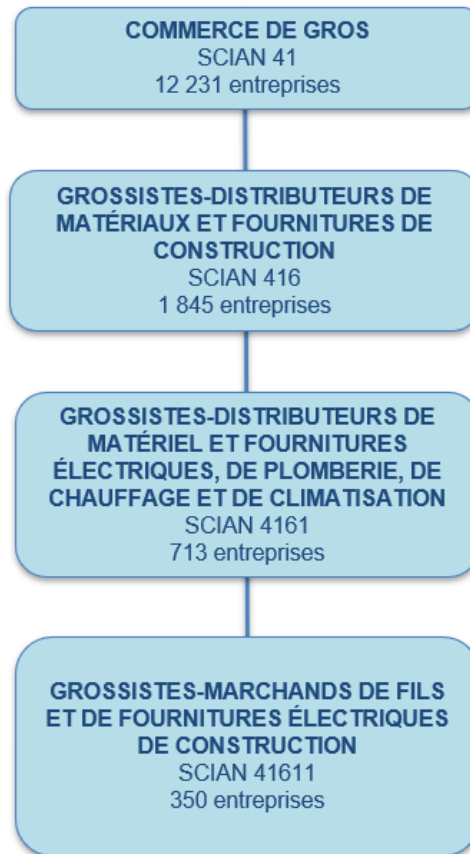
Ainsi, voici la définition de cette classe (SCIAN à 5 chiffres) que couvre Élexpertise selon ce système :

« **SCIAN 41611 – Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction.** 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. »

Structure de l'industrie

L'industrie d'appartenance du SCIAN 41611 est le commerce de gros. Le SCIAN 41 regroupe plus de 12 000 entreprises au Québec, dont 350 font partie du SCIAN étudié dans ce rapport (41611).

Figure 1| Structure détaillée du marché de l'industrie au Québec¹



¹ Statistique Canada. Tableau 33-10-0568-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2022. <https://doi.org/10.25318/3310056801-fra>

Nombre d'entreprises et évolution

L'industrie québécoise occupe sa juste part au sein de l'ensemble canadien

Près d'une entreprise sur cinq du SCIAN 41611 est québécoise, ce qui correspond à la réalité du total des entreprises de toutes les industries confondues. Autrement dit, les entreprises de la classe occupent leur juste part dans l'ensemble canadien.

Tableau 1| Nombre d'entreprises au Québec et au Canada dans l'industrie des grossistes en juin 2022²

	SCIAN 41611	SCIAN 41	Total des industries
Nombre d'entreprises au Québec	350	12 231	274 296
Nombre d'entreprises au Canada	1 804	55 170	1 326 321
Part des entreprises québécoises	19,4 %	22,1 %	20,6 %

Tendance à la baisse dans le nombre d'entreprises

Contrairement à l'ensemble du Canada, où on observe une relative stabilité du nombre de grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction, ce nombre a légèrement chuté au Québec depuis 2018.

Tableau 2| Évolution du nombre d'entreprises au Québec par code SCIAN entre juin 2018 et juin 2022³

CODE SCIAN		Juin 2018	Juin 2019	Juin 2020	Juin 2021	Juin 2022	TCAM
41 611	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	358	360	359	350	350	-0,6 %
41	Commerce de gros	12 867	12 878	12 544	12 292	12 231	-1,3 %
Total des entreprises du Québec		258 676	268 377	271 837	268 497	274 296	1,5 %

Tableau 3| Évolution du nombre d'entreprises au Canada par code SCIAN entre juin 2018 et juin 2022⁴

CODE SCIAN		Juin 2018	Juin 2019	Juin 2020	Juin 2021	Juin 2022	TCAM
41 611	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	1 792	1 822	1 800	1 802	1 804	0,2 %
41	Commerce de gros	57 890	57 941	56 775	55 295	55 170	-1,2 %
Total des entreprises du Canada		1 272 791	1 311 024	1 320 207	1 291 424	1 326 321	1,0 %

² Statistique Canada : Tableau 33-10-0568-01 Nombre d'entreprises canadiennes, nombre d'emplacements avec employés, selon les tranches d'effectifs et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Québec et Canada, juin 2022.

³ Statistique Canada : Tableau 33-10-0568-01 Nombre d'entreprises canadiennes, nombre d'emplacements avec employés, selon les tranches d'effectifs et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Québec, juin 2018 à 2022.

⁴ Statistique Canada : Tableau 33-10-0568-01 Nombre d'entreprises canadiennes, nombre d'emplacements avec employés, selon les tranches d'effectifs et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada et provinces, juin 2018 à 2022.

Au Québec comme au Canada, les entreprises du SCIAN 41611 représentent 0,1 % de l'ensemble des entreprises et environ 3 % des entreprises de l'industrie du gros.

Tableau 4| Proportion des entreprises des SCIAN étudiés dans le SCIAN 41 et dans le total des industries au Québec⁵

CODE SCIAN		2021	% dans le SCIAN 41	% dans le total des industries
41611	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	350	2,9 %	0,1 %
41	Commerce de gros	12 231		4,5 %
Total des entreprises du Québec		274 296		

Tableau 5| Proportion des entreprises des SCIAN étudiés dans le SCIAN 41 et dans le total des industries au Canada⁶

CODE SCIAN		2021	% dans le SCIAN 41	% dans le total des industries
41611	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	1 804	3,3 %	0,1 %
41	Commerce de gros	55 170		4,2 %
Total des entreprises du Canada		1 326 321		

⁵ Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles

⁶ Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles

Une légère tendance à la baisse du nombre d'entreprises québécoises

Indépendamment de la taille des entreprises, le nombre d'entreprises du secteur au Québec est à la baisse. Notons tout de même une exception pour les entreprises de 10 à 19 employés ou de 50 à 99 employés, qui enregistrent une augmentation de 7,8 % et 12,0 % respectivement depuis 2018.

Tableau 6| Évolution du nombre d'entreprises par nombre d'employés au Québec pour le SCIAN 41611 et par nombre d'employés entre juin 2018 et juin 2022⁷

Nombre d'employés	Juin 2018	Juin 2019	Juin 2020	Juin 2021	Juin 2022	TCAM
Total, avec employés	358	360	359	350	350	-0,6 %
1 à 4 employés	98	93	88	93	90	-2,1 %
5 à 9 employés	102	96	91	86	82	-5,3 %
10 à 19 employés	89	109	90	116	119	7,5 %
20 à 49 employés	56	44	74	37	41	-7,5 %
50 à 99 employés	7	10	8	12	11	12,0 %
100 à 199 employés	6	7	7	5	6	0,0 %
200 à 499 employés	-	1	1	1	1	-
500 employés et plus	-	-	-	-	-	-

Tableau 7| Évolution du nombre d'entreprises par nombre d'employés au Canada pour le SCIAN 41611 et par nombre d'employés entre juin 2018 et juin 2022⁸

Nombre d'employés	Juin 2018	Juin 2019	Juin 2020	Juin 2021	Juin 2022	TCAM
Total, avec employés	1 792	1 822	1 800	1 802	1 804	0,2 %
1 à 4 employés	591	569	549	569	559	-1,4 %
5 à 9 employés	465	447	437	434	452	-0,7 %
10 à 19 employés	395	453	415	448	428	2,0 %
20 à 49 employés	253	272	325	270	287	3,2 %
50 à 99 employés	60	59	53	60	51	-4,0 %
100 à 199 employés	18	15	15	16	23	6,3 %
200 à 499 employés	9	6	5	5	4	-18,4 %
500 employés et plus	1	1	1	-	-	-

⁷ Statistique Canada : Tableau 33-10-0568-01 Nombre d'entreprises canadiennes, nombre d'emplacements avec employés, selon les tranches d'effectifs et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Québec, juin 2018 à 2022.

⁸ Statistique Canada : Tableau 33-10-0568-01 Nombre d'entreprises canadiennes, nombre d'emplacements avec employés, selon les tranches d'effectifs et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada, juin 2018 à 2022.

Montréal se démarque nettement

En ligne avec ce que l'on observe dans l'économie en général, la région métropolitaine de Montréal compte le plus d'entreprises de la classe étudiée, avec 77 % des grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation. Cela fait de Montréal un pôle stratégique dans l'industrie, qui va bien au-delà de son poids démographique.

Tableau 8 | Répartition géographique des entreprises (avec employés) de l'industrie au Québec par code SCIAN (juin 2022)⁹

CODE SCIAN		Saguenay	Québec	Sherbrooke	Trois-Rivières	Drummondville	Montréal	% Montréal
4161	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	17	68	19	18	13	448	76,8 %
41	Commerce de gros	183	1 038	245	162	184	7 412	80,4 %
	Total, toutes les industries	4 740	25 255	6 881	4 795	3 450	138 025	75,4 %

Un PIB en légère hausse au Québec

Le taux de croissance annuel moyen du produit intérieur brut généré par l'industrie au Québec est moindre en comparaison à celui du Canada. La part du PIB du Québec dans le Canada pour le SCIAN 416 (18 %) est légèrement en deçà de ce à quoi on pourrait s'attendre.

Tableau 9 | Évolution du PIB au Québec par code SCIAN entre 2017 et 2021¹⁰

CODE SCIAN		2017	2018	2019	2020	2021	TCAM
416	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	2 955	2 950	3 093	2 797	3 022	0,6 %
41	Commerce de gros	18 688	19 382	20 471	20 169	22 198	4,4 %
	Total, toutes les industries	357 097	368 215	379 058	359 786	381 260	1,65 %

Tableau 10 | Évolution du PIB au Canada par code SCIAN entre 2017 et 2021¹¹

CODE SCIAN		2017	2018	2019	2020	2021	TCAM
416	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	14 984	15 448	15 974	16 334	16 553	2,5 %
41	Commerce de gros	96 949	100 228	105 491	109 342	110 176	3,2 %
	Total, toutes les industries	1 528 084	1 575 890	1 624 182	1 546 504	1 640 079	1,78 %

⁹ Statistique Canada, Tableau 33-10-0576-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, régions métropolitaines de recensement et subdivisions de recensement, juin 2022

¹⁰ Statistique Canada, Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1000 000)

¹¹ Statistique Canada, Tableau 36-10-0401-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries (x 1000 000)

Tableau 11| Part du PIB du Québec dans le Canada¹²

CODE SCIAN		2017	2018	2019	2020	2021	TCAM
416	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	20 %	19 %	19 %	17 %	18 %	1,9 %
41	Commerce de gros	19 %	19 %	19 %	18 %	20 %	1,1 %
	Total, toutes les industries	23,4 %	23,4 %	23,3 %	23,3 %	23,2 %	-0,1 %

Un taux de chômage inférieur au taux de chômage de l'ensemble des industries

Que ce soit au Canada ou au Québec, le taux d'activité et d'emploi chez les grossistes-marchands de matériel et fournitures électroniques, de plomberie, de chauffage et de climatisation dépasse celui du total des industries. Le taux de chômage est par conséquent inférieur.

Tableau 12| Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon leur situation économique (Québec)¹³

Activité	4161 Grossistes-marchands de matériel et fournitures électroniques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	41 Commerce de gros	Total (économie du Québec)
Population active	9 320	147 345	4 344 915
Personnes occupées	9 055	140 510	4 100 430
Chômeurs	270	6 835	244 465
Population inactive	375	9 230	402 215
Taux d'activité	96,1 %	94,1 %	91,3 %
Taux d'emploi	93,3 %	89,7 %	86,0 %
Taux de chômage	2,9 %	4,6 %	6,1 %
Total, situation économique	9 695	156 575	4 747 105

¹² Statistique Canada, Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1000 000)

¹³ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

Tableau 13| Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon leur situation économique (Canada)¹⁴

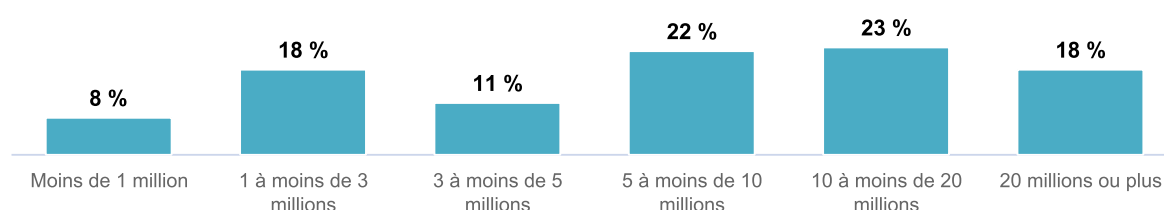
Activité	4161 Grossistes-marchands de matériel et fournitures électroniques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	41 Commerce de gros	Total (économie du Québec)
Population active	41 320	610 300	18 823 490
Personnes occupées	39 745	577 480	17 321 690
Chômeurs	1 575	32 815	1 501 790
Population inactive	1 985	39 320	1 807 030
Taux d'activité	95,4 %	93,9 %	91,3 %
Taux d'emploi	91,8 %	88,9 %	83,9 %
Taux de chômage	3,8 %	5,4 %	8,3 %
Total, situation économique	43 310	649 620	20 630 525

Rentabilité et chiffre d'affaires des entreprises

Une industrie de plus de 3 milliards de dollars

Deux entreprises du secteur sur cinq déclarent avoir un chiffre d'affaires d'au moins 10 millions de dollars canadiens pour l'année 2022. Si on applique un calcul approximatif basé sur le fait que la classe 41611 comporte 350 entreprises, on estime que l'industrie génère des revenus d'au moins 3,3 milliards de dollars annuellement. Notons que ce calcul est basé sur l'utilisation du point milieu pour chaque catégorie de chiffre d'affaires.

Figure 2| Chiffre d'affaires en 2022¹⁵



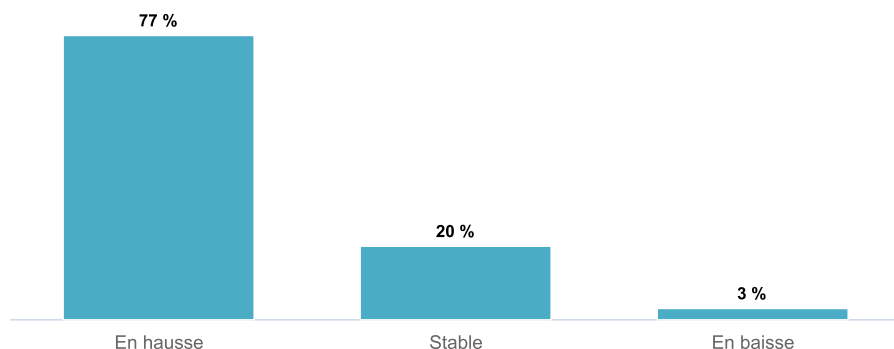
¹⁴ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

¹⁵ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QE1R. Quel sera votre chiffre d'affaires approximatif en 2022? (Base : tous, non-réponse exclue, n : 65)

Prévision à la hausse du chiffre d'affaires

Plus des trois quarts des entreprises du secteur s'attendent à une hausse du chiffre d'affaires sur les trois prochaines années. Les employeurs qui prévoient embaucher différentes catégories d'employés (immigrants, nouveaux arrivants, retraités et personnes handicapées,) ont plus tendance à prévoir une hausse de leur chiffre d'affaires (95 %).

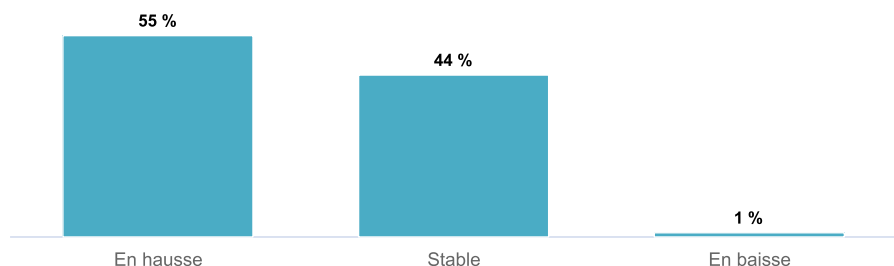
Figure 3| Évolution du chiffre d'affaires sur les trois prochaines années¹⁶



Une rentabilité qui devrait suivre également une tendance à la hausse

La tendance devrait également être à la hausse pour la rentabilité, mais cette fois, moins d'entreprises expriment leur optimisme.

Figure 4| Évolution de la rentabilité sur les trois prochaines années¹⁷

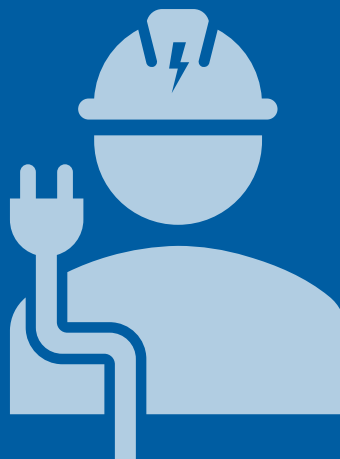


¹⁶ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QE2. Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que votre chiffre d'affaires sera... (Base : tous, n : 70)

¹⁷ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QE3. Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que votre rentabilité sera... (Base : tous, n : 70)

2

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE



Portrait de la main-d'œuvre

Nombre d'employés et évolution

Une tendance à la baisse au Québec

L'ensemble des industries a vu son bassin de main-d'œuvre augmenter à un rythme annuel de 1 % depuis 2017 au Québec. Le secteur du commerce de gros connaît une faible croissance (0,3 %). Le secteur qui nous intéresse particulièrement (grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation) a suivi une tendance à la baisse au Québec, une tendance contraire à ce que l'on a observé à l'échelle du Canada.

Tableau 14| Évolution du nombre d'emplois au Québec par code SCIAN¹⁸

CODE SCIAN		2017	2018	2019	2020	2021	TCAM
4161	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	10 161	9 968	10 042	9 230	9 705	-1,1 %
41	Commerce de gros	172 576	176 436	181 057	166 791	174 815	0,3 %
	Ensemble des industries incluant les entreprises non classifiées	3 604 665	3 692 454	3 794 902	3 516 903	3 754 513	1,0 %

Tableau 15| Évolution du nombre d'emplois au Canada par code SCIAN¹⁹

CODE SCIAN		2017	2018	2019	2020	2021	TCAM
4161	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	48 057	48 277	49 889	47 140	49 186	0,6 %
41	Commerce de gros	781 987	805 854	822 977	769 408	790 388	0,3 %
	Ensemble des industries incluant les entreprises non classifiées	16 285 316	16 642 638	16 975 496	15 571 057	16 466 684	0,3 %

Les employés du SCIAN 41611 représentent 5,6 % des employés du commerce de gros au Québec et 6,2 % au Canada.

Tableau 16| Proportion des employés du SCIAN étudié dans le SCIAN 41 et dans le total des industries au Québec²⁰

CODE SCIAN		2021	% dans le SCIAN 41	% dans le total des industries
41611	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	9 705	5,6 %	0,3 %
41	Commerce de gros	174 815		4,7 %
	Total des entreprises du Québec	3 754 513		

¹⁸ Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles

¹⁹ Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles

²⁰ Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles

Tableau 17| Proportion des employés des SCIAN étudiés dans le SCIAN 41 et dans le total des industries au Canada²¹

CODE SCIAN		2021	% dans le SCIAN 41	% dans le total des industries
41611	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	49 186	6,2 %	0,3 %
41	Commerce de gros	790 388		4,7 %
Total des entreprises du Canada		16 466 684		

Le Québec obtient un peu moins que sa juste part des emplois au Canada pour le SCIAN 4161. En effet, la part des emplois du Québec au Canada est demeurée autour de 20 % pour le SCIAN 4161 au cours des dernières années, alors que cette part est de 22 % dans l'industrie du gros et de 24 % à l'échelle de l'économie.

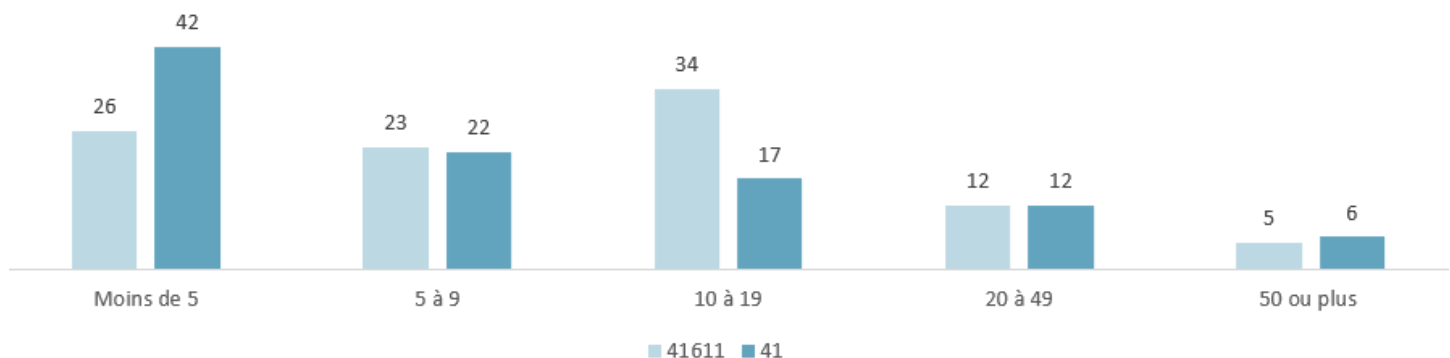
Tableau 18| Part des emplois du Québec dans le Canada²²

CODE SCIAN		2017	2018	2019	2020	2021	TCAM
4161	Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction	21 %	21 %	20 %	20 %	20 %	1,1 %
41	Commerce de gros	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	0,0 %
	Ensemble des industries incluant les entreprises non classifiées [00-91N]	23 %	24 %	24 %	24 %	24 %	1,1 %

Proportion élevée de petites entreprises

La très grande majorité (83 %) des entreprises de la classe étudiée sont de petites entreprises (moins de 20 employés). La structure de taille diffère un peu de ce que l'on observe dans le commerce de gros en général.

Figure 5| Nombre d'employés 2022^{23 24}



²¹ Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles

²² Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles

²³ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA4. Combien d'employés compte votre établissement présentement? (Base : tous, n : 70)

²⁴ Statistique Canada. Tableau 33-10-0568-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2022.

Caractéristiques des personnes en emploi par sous-secteur

Un sous-secteur majoritairement masculin avec un problème de relève à l'horizon

C'est une majorité d'hommes (71 %) qui travaillent dans ce secteur d'activités, avec un ratio de relève inquiétant (autant de jeunes qui arrivent que de personnes sur le point de quitter).

Tableau 19| Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon le genre (Québec)²⁵

CODE SCIAN		Hommes	Femmes	% de femmes	Total - Genre
4161	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	6 835	2 855	29 %	9 695
41	Commerce de gros	102 730	53 845	34 %	156 575
	Total, toutes les industries	3 414 515	3 504 210	51 %	6 918 730

Tableau 20| Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon le genre (Canada)²⁶

CODE SCIAN		Hommes	Femmes	% de femmes	Total - Genre
4161	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	31 190	12 120	28 %	43 310
41	Commerce de gros	431 675	217 935	34 %	649 620
	Total, toutes les industries	14 861 245	15 474 670	51 %	30 335 920

La main-d'œuvre est davantage vieillissante que jeune, que ce soit au Québec ou au Canada.

Tableau 21| Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon l'âge (Québec)²⁷

CODE SCIAN		15 à 24 ans	25 à 64 ans	65 ans et plus	Total - Âge	Ratio 15-24 / 65 ans et plus
4161	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	605	8 435	655	9 695	0,9
41	Commerce de gros	12 810	133 560	10 205	156 575	1,3
	Total, toutes les industries	884 215	4 434 525	1 599 990	6 918 730	0,6

Tableau 22| Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon l'âge (Canada)²⁸

CODE SCIAN		15 à 24 ans	25 à 64 ans	65 ans et plus	Total - Âge	Ratio 15-24 / 65 ans et plus
4161	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	2 620	37 885	2 805	43 310	0,9
41	Commerce de gros	51 835	553 130	44 655	649 620	1,2
	Total, toutes les industries	4 181 055	19 568 260	6 586 600	30 335 920	0,6

²⁵ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

²⁶ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

²⁷ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

²⁸ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

Des travailleurs assez scolarisés

Le SCIAN 4161 regroupe des travailleurs plutôt scolarisés. On peut en effet constater que la proportion de diplômés universitaires est largement supérieure à la proportion de non-diplômés, surtout au Canada.

Tableau 23| Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon la scolarité (Québec)²⁹

CODE SCIAN		Total	Aucun diplôme	% Aucun diplôme	Universitaire	% Universitaire	Ratio Universitaire /Aucun diplôme
4161	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	9 505	1 040	11 %	1 845	19 %	1,8
41	Commerce de gros	153 030	21 240	14 %	37 315	24 %	1,8
	Total, toutes les industries	6 891 560	1 256 550	18 %	1 628 940	24 %	1,3

Tableau 24| Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon la scolarité (Canada)³⁰

CODE SCIAN		Total	Aucun diplôme	% ucun diplôme	Universitaire	% Universitaire	Ratio Universitaire/ Aucun diplôme
4161	Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	39 690	3 460	9 %	9 380	24 %	2,7
41	Commerce de gros	604 540	65 945	11 %	180 110	30 %	2,7
	Total, toutes les industries	28 849 865	4 899 580	17 %	8 086 245	28 %	1,7

²⁹ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

³⁰ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

Principales professions dans l'industrie

Peu de professions spécialisées dans l'industrie

Les professions du SCIAN 4161 sont peu spécialisées. Les entreprises font donc face à un milieu compétitif, regroupant plusieurs industries convoitant les mêmes travailleurs lors du recrutement de ces profils.

Les monteurs/contrôleurs de matériel représentent l'exception à la règle.

Tableau 25| Principales professions CNP (Québec)³¹

Profession		Nombre d'emplois SCIAN 41	Proportion d'emploi du 4161 dans le 41
6510	Caissiers/caissières et autres personnels de soutien aux ventes	4 400	290 (7 %)
6410	Vendeurs/vendeuses en commerce de détail et représentants/représentantes des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	16 110	1310 (8 %)
1311	Adjointes administratifs/adjointes administratives de bureau - général, juridique et médical	3 070	225 (7 %)
6440	Représentants/représentantes aux services à la clientèle et services d'information	4 860	615 (13 %)
6002	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	8 520	410 (5 %)
1440	Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	12 190	930 (8 %)
7510	Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	7 060	435 (6 %)
1420	Finance, assurance et personnel de soutien administratif	3 945	260 (7 %)
6001	Directeurs/directrices des ventes corporatives	4 020	250 (6 %)
6210	Personnel technique spécialisé du commerce de gros et acheteurs/acheteuses du commerce de détail et de gros	5 740	410 (7 %)
9420	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique, électrique et électronique	780	155 (20 %)
7242	Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et d'équipements et réparateurs/réparatrices connexes (y compris composants électriques)	955	95 (10 %)
Toutes les professions		156 575	

³¹ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

Caractéristiques des personnes en emploi selon la profession

Majorité des professions à dominance masculine

Pour les professions les plus représentées du secteur, les hommes sont plus nombreux que les femmes. Ceci est d'autant plus vrai pour les métiers plus techniques et physiques (chaîne d'approvisionnement, manutentionnaires, monteurs, mécaniciens). Notons que seulement 3 % des mécaniciens de petits moteurs sont des femmes.

Les femmes sont plus nombreuses à exercer dans le domaine administratif (adjointes administratives, finances) et service à la clientèle (caissière/représentantes au service à la clientèle).

Tableau 26| Répartition des travailleurs de chaque CNP selon le genre (Québec)³²

Profession	Total des industries	Hommes	Femmes	% de Femmes
6510 Caissiers/caissières et autres personnels de soutien aux ventes	192 525	76 235	116 295	60 %
6410 Vendeurs/vendeuses en commerce de détail et représentants/représentantes des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	174 850	87 280	87 570	50 %
1311 Adjoints administratifs/adjointes administratives de bureau - général, juridique et médical	108 420	4 785	103 625	96 %
6440 Représentants/représentantes aux services à la clientèle et services d'information	84 200	30 450	53 750	64 %
6002 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	78 175	44 155	34 020	44 %
1440 Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	75 895	53 480	22 415	30 %
7510 Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	55 610	48 140	7 470	13 %
1420 Finance, assurance et personnel de soutien administratif	49 545	8 890	40 655	82 %
6001 Directeurs/directrices des ventes corporatives	17 140	12 250	4 890	29 %
6210 Personnel technique spécialisé du commerce de gros et acheteurs/acheteuses du commerce de détail et de gros	15 595	9 675	5 925	38 %
9420 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique, électrique et électronique	14 860	10 665	4 200	28 %
7242 Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et d'équipements et réparateurs/réparatrices connexes (y compris composants électriques)	12 690	12 305	380	3 %
Toutes les professions	4 747 110	2 464 320	2 282 790	48 %

³² Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

Une main-d'œuvre davantage jeune que vieillissante

Les jeunes âgés de 15 à 24 ans se retrouvent davantage dans des professions reliées aux ventes. Ils sont par exemple 14 fois plus nombreux que les 65 ans et plus à exercer le métier de caissier. Au contraire, les métiers administratifs sont plus exercés par les 65 ans et plus que par les 15-24 ans (profession d'adjoint administratif, directeur des ventes), car ces professions exigent une certaine expérience.

Tableau 27] Répartition des travailleurs de chaque CNP selon l'âge (Québec)³³

Profession	Total des industries	15 à 24 ans	25 à 64 ans	65 ans et plus	% de 15-24 ans	Ratio 15-24 / 65 ans et plus
6510 Caissiers/caissières et autres personnels de soutien aux ventes	192 525	117 230	67 045	8 255	61 %	14,2
6410 Vendeurs/vendeuses en commerce de détail et représentants/représentantes des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	174 850	65 425	96 045	13 385	37 %	4,9
1311 Adjoints administratifs/adjointes administratives de bureau - général, juridique et médical	108 420	6 600	92 850	8 975	6 %	0,7
6440 Représentants/représentantes aux services à la clientèle et services d'information	84 200	18 085	62 390	3 725	21 %	4,9
6002 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	78 175	4 390	69 400	4 380	6 %	1,0
1440 Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	75 895	13 950	58 375	3 570	18 %	3,9
7510 Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	55 610	10 650	42 485	2 470	19 %	4,3
1420 Finance, assurance et personnel de soutien administratif	49 545	3 405	41 200	4 935	7 %	0,7
6001 Directeurs/directrices des ventes corporatives	17 140	215	16 375	560	1 %	0,4
6210 Personnel technique spécialisé du commerce de gros et acheteurs/acheteuses du commerce de détail et de gros	15 595	1 260	13 255	1 085	8 %	1,2
9420 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique, électrique et électronique	14 860	1 560	12 610	690	10 %	2,3
7242 Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et d'équipements et réparateurs/réparatrices connexes (y compris composants électriques)	12 690	1 130	10 940	620	9 %	1,8
Toutes les professions	4 747 110	683 530	3 780 075	283 505	14 %	2,4

³³ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

La présente section présente des statistiques de scolarité pour certaines des professions les plus répandues dans le SCIAN 4161. Les chiffres présentés dépassent le cadre des SCIAN, car ils incluent les statistiques des professions, sans égard au secteur dans lequel l'employé évolue.

Des professions aux travailleurs plus ou moins scolarisés

La moitié des professions sont exercées par des travailleurs sans diplôme, surtout le métier de caissier et de débardeur/manutentionnaire. Tandis que l'autre moitié est très scolarisée. Notons par exemple les directeurs des ventes corporatives ou encore le personnel technique/acheteur.

Tableau 28| Répartition des travailleurs de chaque CNP selon la scolarité (Québec)³⁴

Profession	Total des industries	Aucun diplôme	% Aucun diplôme	Universitaire	% Universitaire	Ratio Universitaire/Aucun diplôme
6510 Caissiers/caissières et autres personnels de soutien aux ventes	144 995	66 310	46 %	10 290	7 %	0,2
6410 Vendeurs/vendeuses en commerce de détail et représentants/représentantes des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	155 360	29 685	19 %	20 785	13 %	0,7
1311 Adjoints administratifs/adjointes administratives de bureau - général, juridique et médical	118 935	5 225	4 %	16 005	13 %	3,1
6440 Représentants/représentantes aux services à la clientèle et services d'information	85 035	5 595	7 %	18 185	21 %	3,3
6002 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	72 880	11 285	15 %	13 515	19 %	1,2
1440 Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	65 270	14 190	22 %	7 250	11 %	0,5
7510 Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	43 185	16 615	38 %	3 970	9 %	0,2
1420 Finance, assurance et personnel de soutien administratif	52 435	2 690	5 %	10 005	19 %	3,7
6001 Directeurs/directrices des ventes corporatives	18 130	655	4 %	7 070	39 %	10,8
6210 Personnel technique spécialisé du commerce de gros et acheteurs/acheteuses du commerce de détail et de gros	16 030	1 190	7 %	4 995	31 %	4,2
9420 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique, électrique et électronique	13 245	2 590	20 %	2 005	15 %	0,8
7242 Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et d'équipements et réparateurs/réparatrices connexes (y compris composants électriques)	13 740	1 030	7 %	650	5 %	0,6

³⁴ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

Plusieurs professions avec des taux de chômage faibles

Les taux de chômage des principales professions varient entre 2,9 % et 9,0 %. Les professions les plus représentées, soit caissiers/caissières et vendeurs/vendeuses, enregistrent les taux de chômage les plus élevés (7,7 % et 9,0 %). Notons que la situation pandémique a pu influencer certaines de ces données.

Tableau 29] Répartition des travailleurs de chaque CNP selon la situation (Québec)³⁵

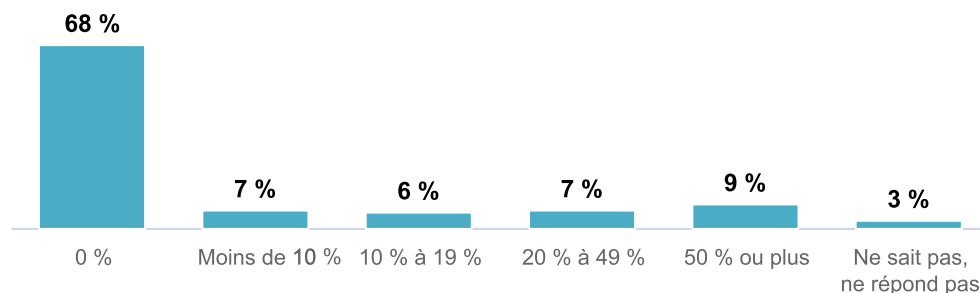
Profession	Total des industries	Population active	Personnes occupées	Chômeurs*	Population inactive
6510 Caissiers/caissières et autres personnels de soutien aux ventes	192 525	161 855 84,1 %	149 385	12 475 7,7 %	30 670
6410 Vendeurs/vendeuses en commerce de détail et représentants/représentantes des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	174 850	155 185 88,8 %	141 205	13 990 9 %	19 665
1311 Adjoints administratifs/adjointes administratives de bureau - général, juridique et médical	108 420	100 605 92,8 %	95 665	4 935 4,9 %	7 815
6440 Représentants/représentantes aux services à la clientèle et services d'information	84 200	76 920 91,3 %	71 385	5 535 7,2 %	7 280
6002 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	78 175	74 815 95,7 %	71 790	3 025 4 %	3 365
1440 Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	75 895	69 295 91,3 %	65 205	4 090 5,9 %	6 600
7510 Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	55 610	50 360 90,6 %	47 155	3 210 6,4 %	5 250
1420 Finance, assurance et personnel de soutien administratif	49 545	45 540 91,9 %	43 235	2 305 5,1 %	4 005
6001 Directeurs/directrices des ventes corporatives	17 140	16 695 97,4 %	16 155	540 3,2 %	445
6210 Personnel technique spécialisé du commerce de gros et acheteurs/acheteuses du commerce de détail et de gros	15 595	14 870 95,4 %	14 155	715 4,8 %	730
9420 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique, électrique et électronique	14 860	13 665 92 %	12 865	800 5,9 %	1 195
7242 Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et d'équipements et réparateurs/réparatrices connexes (y compris composants électriques)	12 690	12 095 95,3 %	11 740	360 2,9 %	590
Toutes les professions	4 747 110	4 344 915 91,5 %	4 100 450	244 465 5,6 %	402 195

³⁵ Statistique Canada, Tableau personnalisé, Population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'âge (4), le genre (3), l'industrie – Secteurs - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017 (24), le plus haut certificat, diplôme ou grade (16), la profession-sous-groupe- Classification nationale des professions (CNP) 2021 (309A), la situation d'activité (8), et les statistiques du revenu total (4), recensement 2021.

Peu de diversité culturelle

Pour l'ensemble du SCIAN 41611, on estime que la proportion d'immigrants est d'environ 15 %, soit un peu moins que ce qui est observé au Québec de façon générale (19,2 %).³⁶ Et ce, malgré le bassin important d'entreprises de l'industrie présent dans la RMR de Montréal (77 %). Cette région compte en effet 85 % de l'ensemble des immigrants en emploi au Québec, et a vu passer sa part de l'emploi occupée par les immigrants de 21,2 % à 30,7 % entre 2011 et 2021.³⁷

Figure 6| Pourcentage d'employés appartenant à une communauté culturelle ou immigrante³⁸



Postes vacants

Une augmentation des postes vacants

À l'instar de la situation générale dans l'économie québécoise, on observe une nette croissance du taux de postes vacants depuis 2019 (41 %) dans le sous-secteur des grossistes-marchands de matériaux et fournitures de construction. En 2022, le taux de postes vacants a davantage augmenté que les années précédentes et est similaire à celui du SCIAN 41 et du total des industries. Ces données récentes viennent confirmer la pénurie de main-d'œuvre actuelle qui complique le recrutement.

L'augmentation du salaire horaire moyen de 3 % depuis 2019 n'a pas suffi à pourvoir ces postes vacants. Ils se trouvent en effet inférieurs au salaire moyen du SCIAN 41 et de celui du total des industries, ce qui peut expliquer cette augmentation de postes vacants supérieure à ces catégories.

³⁶ Institut du Québec, Rapport Portrait de l'immigration au Québec. L'intégration économique à la hausse... mais les besoins aussi. <https://institutduquebec.ca/portrait-de-limmigration-au-quebec-lintegration-economique-a-la-hausse-mais-les-besoins-aussi/#:~:text=Depuis%202011%2C%20la%20pr%C3%A9sence%20sur,2%20%25%20des%20emplois%20au%20Qu%C3%A9bec.>

³⁷ Institut du Québec, Rapport Portrait de l'immigration au Québec. L'intégration économique à la hausse... mais les besoins aussi. <https://institutduquebec.ca/portrait-de-limmigration-au-quebec-lintegration-economique-a-la-hausse-mais-les-besoins-aussi/#:~:text=Depuis%202011%2C%20la%20pr%C3%A9sence%20sur,2%20%25%20des%20emplois%20au%20Qu%C3%A9bec.>

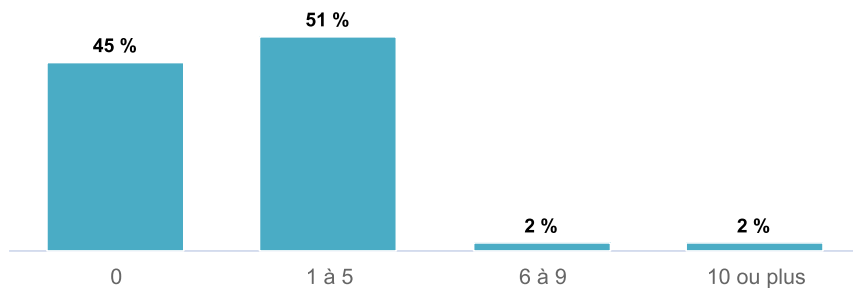
³⁸ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA13R. Quel pourcentage de vos employés appartiennent à une communauté culturelle ou immigrante? (Base : tous, n : 70)

Tableau 30| Taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert (Québec)³⁹

SCIAN	2019	2020	2021	2022	TCAM
Postes vacants et taux de postes vacants					
Commerce de gros - 41	5 055 (2,7 %)	5 540 (3 %)	6 655 (3,7 %)	10 385 (5,5 %)	27 %
Grossistes-marchands de matériaux et fournitures de construction - 416	675 (2,3 %)	845 (3,2 %)	1 135 (3,5 %)	1 900 (5,5 %)	41 %
Total industries	114 215 (3,1 %)	128 410 (3,4 %)	146 865 (4,2 %)	224 370 (5,8 %)	25 %
Moyenne du salaire horaire offert					
Commerce de gros - 41	21,25 \$	22,50 \$	22,25 \$	24,60 \$	5 %
Grossistes-marchands de matériaux et fournitures de construction - 416	20,80 \$	20,35 \$	20,85 \$	22,70 \$	3 %
Total industries	20,55 \$	21,30 \$	22,20 \$	23,15 \$	4 %

Selon le sondage SOM, le taux de postes vacants représente 6,9 %, soit un peu plus que ce qui est observé dans l'industrie du commerce de gros en 2022 (5,5 %). Ces résultats vont dans le même sens que les données de Statistique Canada.

Figure 7| Nombre de postes vacants actuel⁴⁰



³⁹ Statistique Canada, tableau 14-10-0326-01, postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.

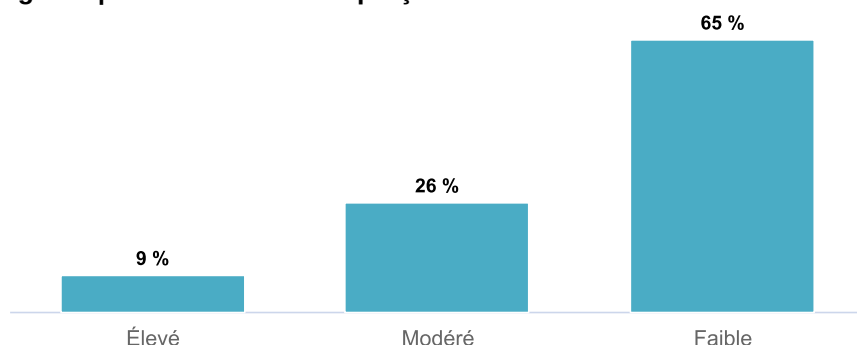
⁴⁰ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA10. Présentement, combien de postes sont à combler au sein de votre établissement? (Base : tous, n : 70)

Évolution du personnel

Un taux de roulement faible

L'impression générale des employeurs sondés est que le taux de roulement est relativement faible dans leurs entreprises.

Figure 8| Taux de roulement perçu⁴¹



Le SCIAN 41611 présente un taux de roulement assez faible, ce qui est une bonne nouvelle pour l'industrie. Quant à l'évolution récente positive du personnel observée dans le sondage (4,7 %), si la tendance se confirme, cela viendrait briser la tendance à la baisse des dernières années. Notons qu'en raison de la marge d'erreur du sondage, on doit être prudent dans l'interprétation des résultats. Par exemple, le nombre d'employés estimé ne correspond pas précisément aux données de Statistique Canada.

Tableau 31| Évolution du personnel en 2022^{42 43 44 45}

Nombre moyen d'employés actuel	Nombre moyen d'employés en début 2022	Nombre moyen d'embauches en 2022	Nombre moyen de départs en 2022	Taux de roulement	Évolution du personnel
5 883	5 617	1 106	833	15 %	4,7 %

⁴¹ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA11. Avez-vous l'impression que votre taux de roulement global est...? (Base : tous, n : 70)

⁴² Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA5 Plus exactement, combien y a-t-il d'employés à l'établissement où j'appelle (c'est-à-dire tous les employés au registre du personnel *payroll*), incluant le personnel de direction, les cadres et le personnel administratif? (Base : tous, n : 69)

⁴³ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA6. Combien aviez-vous d'employés au début 2022? (Base : tous, n : 69)

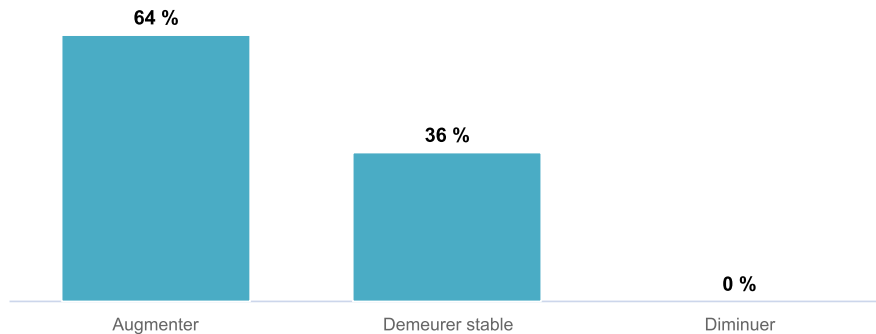
⁴⁴ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA7. Combien d'employés avez-vous embauchés en 2022? (Veuillez inclure toutes les embauches, que ce soit pour remplacer un départ ou pour un nouveau poste.) (Base : tous, n : 48)

⁴⁵ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA8. En 2022, combien d'employés ont quitté votre établissement? (Inclure tout départ permanent, que ce soit volontaire ou involontaire : ex. congédiement, départ à la retraite, etc.) (Base : tous, n : 42)

Prévisions à la hausse pour le nombre d'employés

La majorité des employeurs prévoient une augmentation du personnel au cours des trois prochaines années.

Figure 9| Évolution du personnel au cours des trois prochaines années⁴⁶



Le salaire comme cause principale des départs

Selon les gestionnaires d'entreprise interrogés, plusieurs raisons peuvent expliquer le départ de leurs employés.

Nous pouvons regrouper celles-ci en trois grands thèmes : Conditions de travail (47 %), Raisons personnelles (43 %) et Mauvaise adéquation entre le profil recherché et le candidat (18 %). Ainsi, plusieurs raisons sont sous le contrôle de l'entreprise. En effet, l'amélioration des conditions de travail peut permettre de réduire les départs.

Tableau 32| Raisons des départs des employés⁴⁷

Raisons	4161 Grossistes-marchands de fils et de fournitures électriques de construction
Salaires proposés trop faibles	31
Départs à la retraite	18
Congédiement	12
Pour avoir un autre emploi	11
Éloignement de l'entreprise	9
Profiter de meilleures conditions de travail	9
Changement de carrière	8
Défis et possibilités d'avancement limités	7
Profil ne correspond pas aux attentes	7
Manque d'heures de travail	5
Autre	21
Aucune raison	15
Ne sait pas, ne répond pas	2

⁴⁶ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QB1. Au cours des 3 prochaines années, prévoyez-vous que le personnel de votre établissement va...? (Base : tous, n : 70)

⁴⁷ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA9AR. Selon vous pourquoi les employés quittent-ils votre établissement en général? (Base : tous, n : 70)

Professions prioritaires à l'embauche

Les vendeurs en priorité d'embauche

Les principales professions prioritaires à l'embauche sont surtout les vendeurs et les représentants des ventes et des comptes.

Tableau 33| Proportion des professions prioritaires pour l'embauche⁴⁸

Poste	Prévoient embaucher
Vendeurs	55 %
Représentants des ventes et des comptes (non-technique)	24 %
Électromécaniciens	19 %
Expéditeurs et réceptionnaires	9 %

Compétences requises

Un besoin de polyvalence

On attend des vendeurs et d'autres professions qu'ils soient polyvalents, en plus de l'expérience et des connaissances acquises durant leur formation et parcours professionnels, ils doivent également connaître le domaine de l'électricité et les produits proposés par leur entreprise afin de mieux les vendre.

En fait, la plupart des compétences recherchées relèvent du savoir ou du savoir-être. Cela vient peut-être en partie du fait que la nature de plusieurs postes fait en sorte que peu de qualifications spécifiques sont requises.

Tableau 34| Principales compétences requises selon le poste⁴⁹

Poste	Avoir de l'expérience (formation, etc.)	Connaissances en électricité	Avoir une bonne attitude (entregent, respect, etc.)	Aptitude en vente	Bilinguisme	Sens de la flexibilité (polyvalence, débrouillardise, etc.)	Sens de l'organisation (du travail, etc.)	Ponctualité (fiabilité, assiduité, etc.)
Vendeurs (n : 34)	X	X	X	X	X	X	X	X
Représentants des ventes et des comptes (non-technique) (n : 16)	X	X	X	X				
Manutentionnaires (n : 12)	X				X	X	X	X
Électromécaniciens (n : 7)	X	X						
Expéditeurs et réceptionnaires (n : 6)					X	X	X	
Spécialistes des ventes techniques (n : 5)		X	X	X			X	
Agents d'administration (n : 5)								
Chargé de projet (sans précision) (n : 4)		X		X			X	
Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle (n : 4)					X	X		X

⁴⁸ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QB6AR. Au cours des 3 prochaines années, quelles sont les 3 professions prioritaires pour lesquelles vous prévoyez embaucher? Pour quelle autre profession prévoyez-vous embaucher? Pour quelle autre profession prévoyez-vous embaucher? (Groupe des 3 mentions possibles) (Base : besoins de main-d'œuvre, n : 62)

⁴⁹ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QB10AR Quelles sont les principales compétences requises pour les postes de/d'...? (Base : besoins de main-d'œuvre, n : 132)

3

BESOIN DE FORMATION



Besoin de formation

D'après les entrevues réalisées, la rapidité du changement des technologies utilisées dans le secteur oblige les entreprises à innover constamment. Nous comprenons que les professions se transforment au fur et à mesure et que de nouvelles compétences deviennent nécessaires pour maîtriser les nouveaux matériaux et les nouvelles technologies. Les entreprises ont dû ainsi changer leurs habitudes, que soit au niveau du recrutement ou de la formation.

Si la tendance dans le passé était d'embaucher des profils juniors à former en interne afin de développer les compétences demandées, aujourd'hui les entreprises visent à recruter des employés ayant déjà un bon niveau de compétences sur les nouvelles technologies du secteur. Pour la même raison, elles ont tendance aujourd'hui à former les anciens salariés pour qu'ils acquièrent les compétences demandées par le marché.

Principaux postes touchés par les besoins de formation

Demande de formation pour les vendeurs sur les produits et le service à la clientèle

En moyenne, 4 employés par entreprise auront besoin de formation, ce qui représente environ 1 900 employés à former dans l'industrie au Québec.⁵⁰

Les vendeurs et les représentants des ventes arrivent en tête des besoins de formation exprimés, des professions mentionnées par 41 % et 17 % des entreprises respectivement. Les employeurs cherchent notamment à approfondir leurs connaissances des produits vendus par l'entreprise ou les aspects techniques et de gestion.

Tableau 35| Proportion des entreprises qui voudraient investir en formation, selon le poste⁵¹

Poste	Prévoient former
Vendeurs	41 %
Représentants des ventes et des comptes (non technique)	17 %
Électromécaniciens	9 %
Spécialistes des ventes techniques	7 %
Manutentionnaires	6 %

⁵⁰ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QC2. Combien d'employés auront des besoins de formation pour le poste de/d'...? (Base : besoins en formation, n : 95)

⁵¹ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QC1AR. Au cours des 3 prochaines années, quelles sont les 3 principales professions pour lesquelles vous jugez qu'il sera nécessaire d'investir en formation? (Ces besoins de formation peuvent être liés aux professions prioritaires mentionnées à la section précédente ou non) (groupe des 3 mentions possibles) (Base : tous, n : 70).

Thèmes de formation souhaités

On observe que les formations prioritaires relèvent du savoir (connaissances des nouvelles technologies, des produits de l'entreprise et des moteurs électriques) et du savoir-faire (gestion du personnel, technique de vente, service à la clientèle).

Ainsi, les employeurs vont recruter des candidats grâce à leur savoir-être et leur savoir, puis ils vont les former sur le savoir-faire et le développement de leur savoir.

Tableau 36| Formations prioritaires, selon le poste⁵²

Poste	Connaissances des produits de l'entreprise	Connaissances des moteurs électriques	Connaissances des nouvelles technologies	Techniques de vente	Gestion du personnel (gestion des ressources humaines, etc.)	Service à la clientèle
Vendeurs (n : 26)	X	X	X	X		X
Représentants des ventes et des comptes (non-technique) (n : 11)	X	X	X	X		X
Électromécaniciens (n : 7)		X				
Spécialistes des ventes techniques (n : 5)	X					X
Manutentionnaires (n : 5)	X				X	
Expéditeurs et réceptionnaires (n : 4)	X					X

Au-delà des formations dites prioritaires, nous avons également interrogé les entreprises quant à la formation continue souhaitée. Ceci représente une avenue pour le Comité, qui pourrait se servir de ces informations pour étayer son catalogue de formations.

⁵² Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QC3R. Sur quel aspect les..... devront-ils être formés en priorité? (Base : besoins en formation, n : 101)

Pour 44 % des entreprises sondées, une formation continue adéquate existe au Québec pour combler les besoins de formation.⁵³ Cependant, la formation continue actuellement offerte ne correspond pas du tout aux besoins de 30 % des entreprises sondées.⁵⁴

Nous observons que les demandes en formation se concentrent surtout autour de la vente, que ce soit pour les vendeurs ou encore les réceptionnistes, et de la machinerie électrique, que ce soit pour les vendeurs également ou encore les électromécaniciens.

Tableau 37| Formation continue souhaitée selon le poste⁵⁵

Poste	Cours en vente (stratégie de vente, etc.)	Formation sur la machinerie électrique (moteurs, etc.)	Mise à jour sur les produits de l'entreprise (nouveaux produits, etc.)	Formation en électricité	Mise à jour sur les outils de travail	Formation de mise à jour du travail (processus interne, etc.)	Formation sur le travail en milieu industriel	Formation du manufacturier	Formation sur la santé et la sécurité au travail
Vendeurs (n : 23)	X	X	X	X					X
Représentants des ventes et des comptes (non-technique) (n : 8)	X	X	X	X	X	X	X	X	
Technologues et techniciens en génie électrique et électronique (n : 3)									X
Électromécaniciens (n : 7)		X			X	X			
Expéditeurs et réceptionnistes (n : 3)	X						X		
Spécialistes des ventes techniques (n : 3)	X							X	

La majorité des employeurs rencontrés en entrevue offrent des formations à leurs employés. Ces formations se déroulent aussi bien à l'interne qu'à l'externe. Étant donné la rapidité d'innovation dans le secteur, souvent ce sont les fournisseurs de ces nouveaux matériaux et technologies qui vont proposer des formations aux entreprises pour leurs salariés : celles-ci peuvent être individuelles ou en groupe, ou tout simplement des vidéos.

Voici des exemples de formations souhaitées par les employeurs interrogés en entrevue :

- Sur les nouveaux matériaux utilisés;
- Sur le contrôle de l'automatisation (des robots, des chaînes de montage, de l'univers domotique).

⁵³ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QC4. Selon vous, existe-t-il une formation continue adéquate au Québec pour combler ces besoins de formation pour la profession de/d'...? (On parle de la formation continue en dehors de la formation faite en interne) (Base : besoins en formation, n : 101)

⁵⁴ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QC5. À votre avis, l'offre de formation continue actuellement offerte dans l'industrie correspond-elle... aux besoins de votre entreprise pour la profession de/d'...? (On parle de la formation continue en dehors de la formation faite en interne) (Base : besoins en formation, n : 101)

⁵⁵ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QC6AR. Que souhaiteriez-vous obtenir comme formation continue pour la profession de/d'? (Base : offre de formation offerte correspond en partie ou pas du tout aux besoins de leur entreprise, n : 75)

4

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



Gestion des ressources humaines

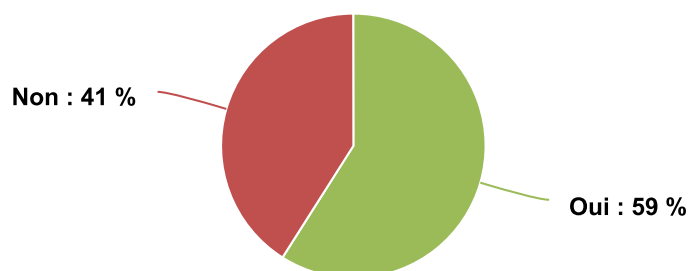
Présence d'un département des ressources humaines

Un secteur plutôt structuré

Les entreprises de l'industrie ont une organisation du travail assez structurée. En effet, la majorité des entreprises (59 %) sont dotées d'un service ou d'une direction des ressources humaines.

Les employeurs expliquent pour la plupart que le recrutement est géré à l'interne, avec recours à des agences ou chasseurs de têtes seulement pour des profils bien précis (exemples mentionnés : finance, marketing et vente). Les offres pour les postes à pourvoir sont généralement publiées sur Indeed, LinkedIn et les réseaux sociaux (annonces payantes). Ils tentent ainsi de diversifier les moyens pour maximiser leurs chances de recruter.

Figure 10| Présence d'un département ou d'une direction des ressources humaines dans l'entreprise⁵⁶



Avantages des employés

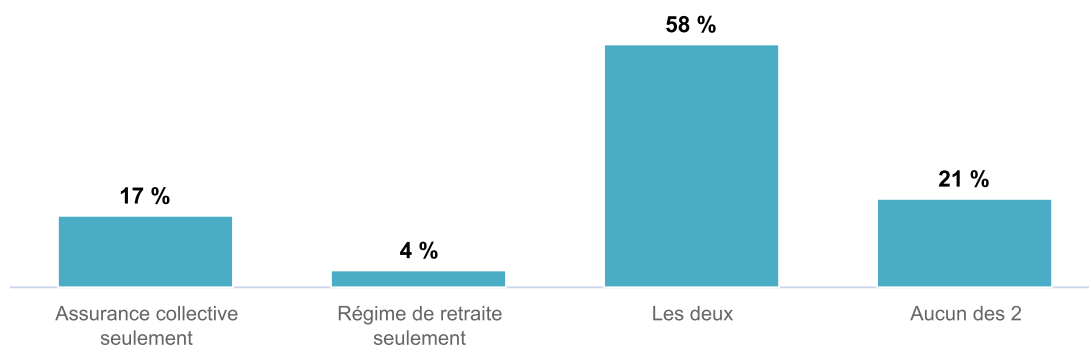
Les avantages sociaux, un atout indispensable

La majorité des employeurs offrent une assurance collective et un régime de retraite. L'assurance collective étant l'avantage le plus proposé par les employeurs sondés.

Les employeurs expliquent que les avantages sociaux offerts aux salariés sont un atout indispensable à leur rétention en entreprise. D'ailleurs, les entreprises du secteur rencontrées font souvent plus que ça : elles proposent, par exemple, plus de vacances que dans le passé, des récompenses pour valoriser l'ancienneté (cadeaux, avantages) et organisent des activités sociales pour leurs employés (ex. : billets pour des matchs de hockey, gym, soirée billard).

⁵⁶ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QD1. Votre entreprise a-t-elle un département ou une direction des ressources humaines? (Base : tous, n : 70)

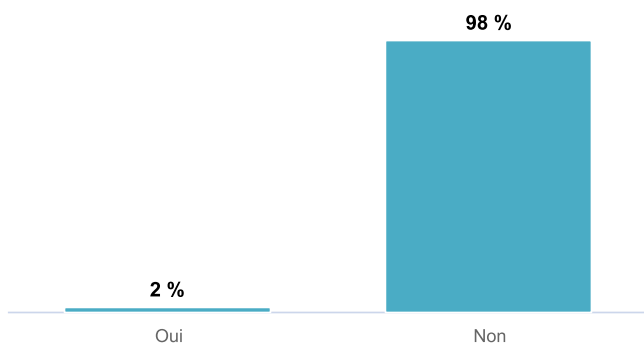
Figure 11| Avantages sociaux offerts⁵⁷



Une très faible proportion d'employés syndiqués

Une faible minorité d'employés des entreprises sondées sont syndiqués (2 %), ce qui est très largement en deçà de celui observé au Québec (40 %).⁵⁸

Figure 12| Pourcentage d'employés syndiqués⁵⁹



⁵⁷ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QD3AR. Offrez-vous les avantages sociaux ci-dessous à vos employés? (Plus d'une réponse possible) (Base : tous, n : 70)

⁵⁸ Emploi Québec, Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, 1997-2021, Québec, Ontario et Canada.

⁵⁹ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA12R. Quel pourcentage de vos employés sont syndiqués? (Base : tous, n : 70)

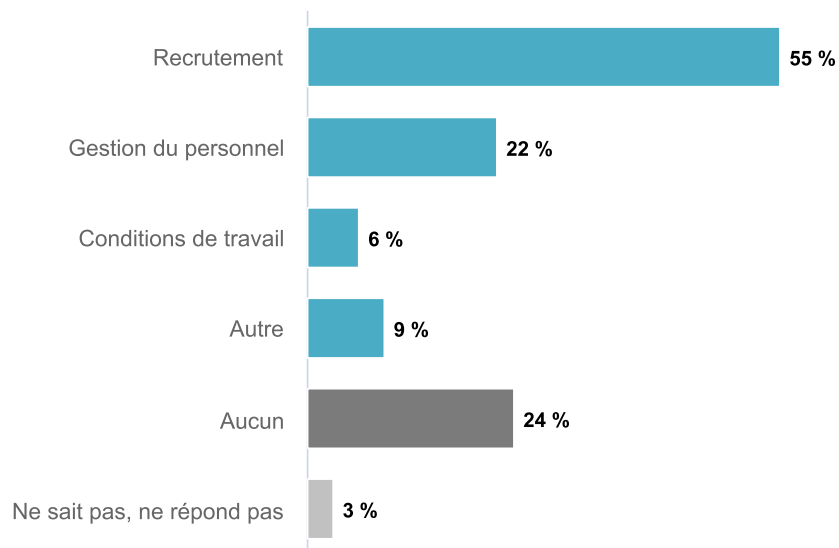
Enjeux de main-d'œuvre

Difficultés de recrutement

Plus de la moitié des employeurs prévoient des enjeux de recrutement des employés.

Certains employeurs interrogés lors des entrevues individuelles nous ont expliqué que beaucoup de candidats recherchent actuellement du télétravail, ce que le sous-secteur 41611 peut moins offrir. C'est pourquoi ils ne postulent pas pour les postes en demande ou quittent pour un emploi en télétravail/hybride.

Figure 13| Principaux enjeux de main-d'œuvre des entreprises au cours des trois prochaines années⁶⁰



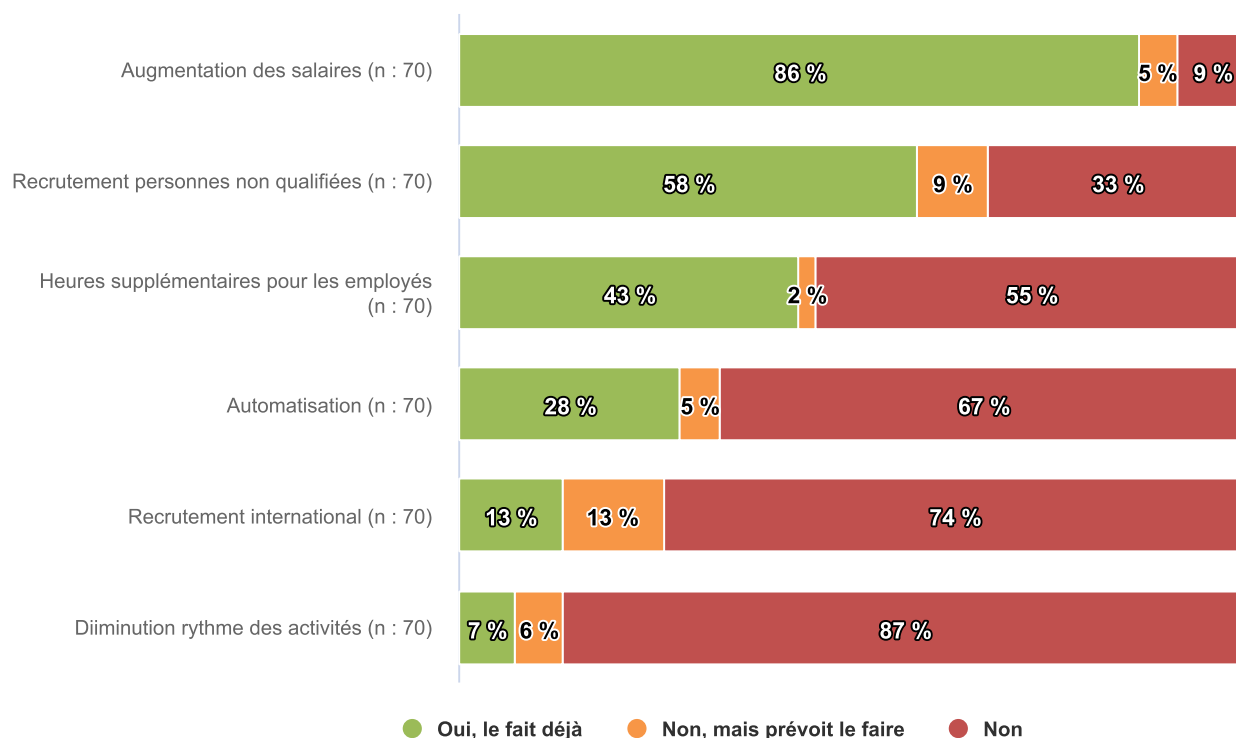
⁶⁰ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QD4AT. Au cours des 3 prochaines années, quels seront les principaux enjeux pour votre entreprise en matière de main-d'œuvre? Veuillez être très précis dans votre réponse en précisant les principaux postes concernés par les enjeux. Quels autres? (Groupe des 3 mentions possibles) (Base : tous, n : 70)

Une augmentation des salaires comme moyen déjà installé pour pallier la pénurie de main-d'œuvre

Le moyen le plus utilisé pour pallier la pénurie de main-d'œuvre a été d'augmenter les salaires, suivis par le recrutement de personnes non qualifiées. Les employeurs sont en effet contraints de revoir à la baisse leurs critères de sélection pour la survie de leur entreprise.

Le recrutement international est le moyen que les gestionnaires comptent mettre le plus en place au cours de la prochaine année (13 %). Étant donné la complexité de ce processus, on peut penser que des guides pratiques ou un soutien quelconque serait apprécié des employeurs.

Figure 14| Moyens utilisés par les entreprises pour pallier la pénurie de main-d'œuvre au cours des 12 derniers mois⁶¹



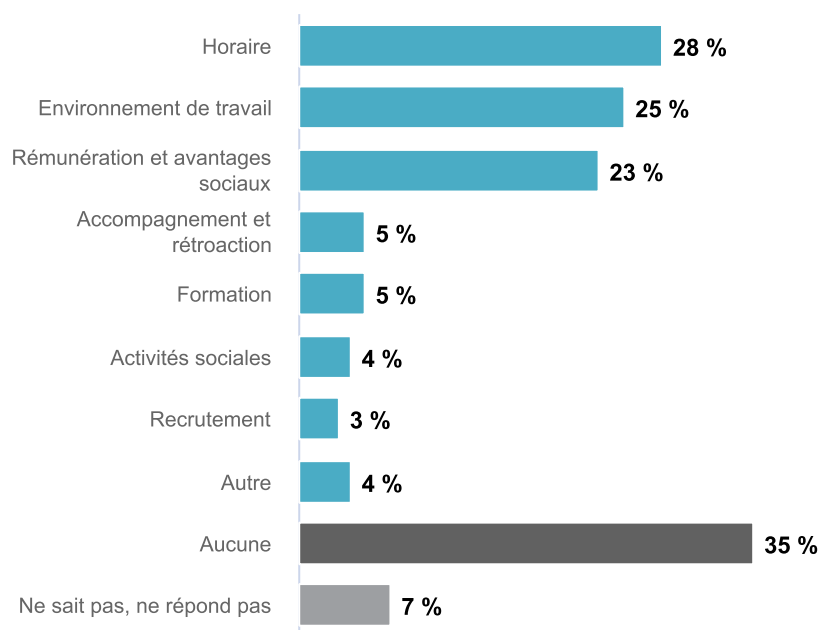
⁶¹ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QD5 à QD10. Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre, avez-vous mis les moyens suivants en place au cours des 12 derniers mois? (Base : tous)

Prévision d'améliorer les horaires, l'environnement de travail et la rémunération

Les améliorations les plus considérées sont de meilleurs horaires de travail (28 %), un meilleur environnement de travail (25 %) et des améliorations à la rémunération ou aux avantages sociaux (23 %).

Une proportion non négligeable des répondants ne prévoient aucune amélioration des conditions de travail pour attirer les candidats (35 %). Plusieurs ont déjà amélioré ces conditions et ils ne peuvent donc pas nécessairement faire un pas de plus, surtout celles monétaires.

Figure 15| Améliorations prévues aux conditions de travail pour incrémenter l'attraction et l'expérience employé⁶²

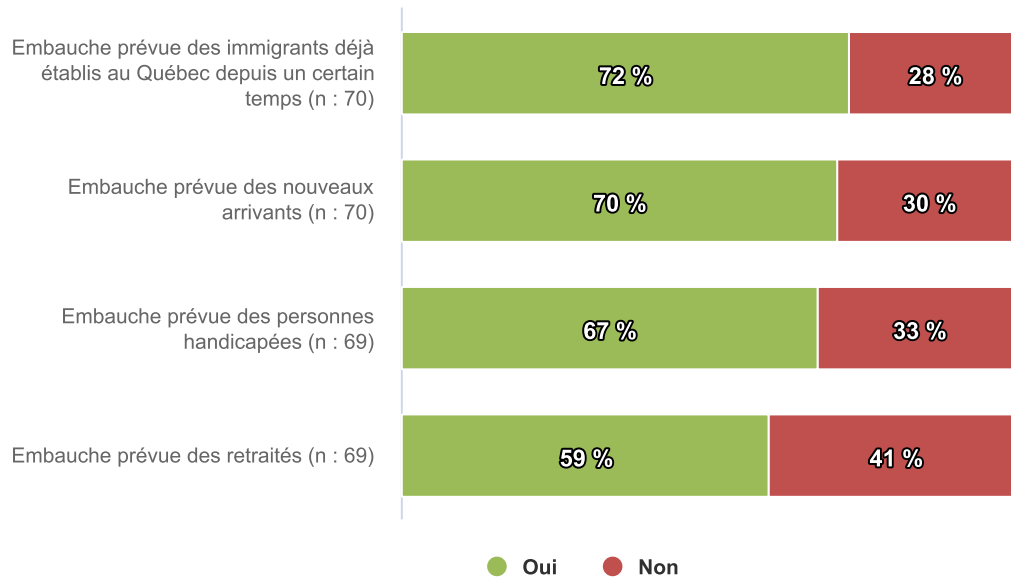


⁶² Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QD11AT. Au cours des prochaines années, quelles améliorations comptez-vous apporter aux conditions de travail afin d'améliorer l'attraction et l'expérience employé? (Base : tous, n : 70)

Prévision d'embauche d'employés issus de l'immigration

Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre, les gestionnaires prévoient faire appel à plusieurs catégories d'employés. Principalement, ils visent l'embauche d'immigrants déjà établis au Québec, l'embauche de nouveaux arrivants et l'embauche de personnes handicapées. Il y a donc une grande ouverture à diversifier les sources de recrutement.

Figure 16| Catégories d'employé prévues à l'embauche pour pallier la pénurie de main-d'œuvre⁶³



⁶³ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QD12 à QD15. Au cours des prochaines années, prévoyez-vous embaucher des...? (Base : tous, non-réponse exclue)

5

À PROPOS D'ÉLEXPERTISE



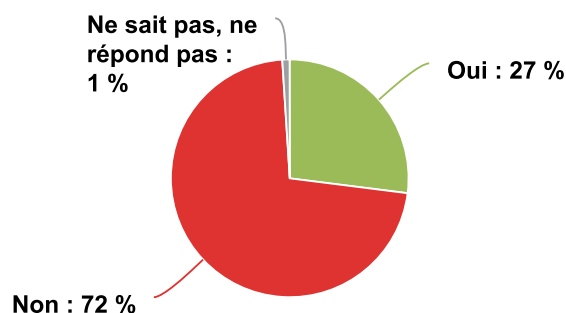
À propos d'Élexpertise

Notoriété d'Élexpertise

Faible notoriété

Les répondants sondés connaissent peu leur comité sectoriel. En effet, seulement 27 % affirment avoir déjà entendu parler d'Élexpertise. Cette notoriété est nettement inférieure à celle observée auprès des fabricants, un sous-groupe différent, lors du diagnostic sectoriel effectué en 2018 qui s'élevait à 45 %. Comme c'est le cas d'autres comités, un travail de communication est requis auprès des grossistes afin de faire connaître le comité sectoriel.

Figure 17| Notoriété d'Élexpertise⁶⁴



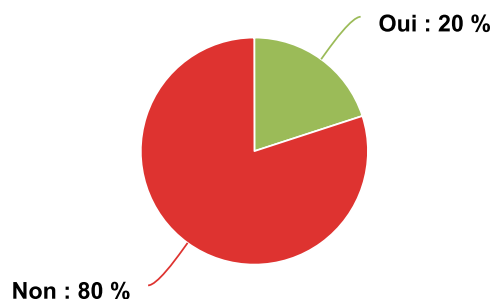
Utilisation des services d'Élexpertise

Faible utilisation d'Élexpertise

Parmi ces 27 % qui connaissent leur comité, 1 personne sur 5 a déjà fait appel à Élexpertise au cours des trois dernières années, ce qui représente un taux d'utilisation de 5 %.

On constate ainsi une opportunité de la part d'Élexpertise pour aider davantage d'entreprises du secteur. En cette période de pénurie de main-d'œuvre, caractérisée par des difficultés de recrutement et la nécessité de former des ressources peu qualifiées à l'interne, l'aide d'Élexpertise apparaît cruciale.

Figure 18| A fait appel à Élexpertise⁶⁵



⁶⁴ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QF2 Avant...? (Base : répondants ayant déjà entendu parler d'Élexpertise, n : 21)

⁶⁵ Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QF2 Au cours des 3 dernières années, avez-vous fait appel à...? (Base : répondants ayant déjà entendu parler d'Élexpertise, n : 21)

6

CONSTATS ET RECOMMANDATIONS



Constats et recommandations

Constats

- Le nombre d'entreprises est légèrement en recul au Québec pour le SCIAN étudié malgré une croissance pour l'ensemble des entreprises au Québec.
- Concernant la main-d'œuvre, le nombre d'employés a évolué en dents de scie depuis 2017, engendrant tout de même une légère diminution. Par ailleurs, on dénote une augmentation des postes vacants confirmant ainsi le besoin criant de main-d'œuvre.
 - o La main-d'œuvre est majoritairement masculine avec un problème de relève à l'horizon.
- Parmi les principales professions de ce sous-secteur, davantage sont à dominance masculine et jeune.
- Dans l'ensemble, les professions du secteur rencontrent des taux de chômage faibles.
 - o La profession de vendeur est celle la plus largement prioritaire à l'embauche, cependant c'est aussi celle avec le taux de chômage le plus élevé.
- Les employeurs recherchent une main-d'œuvre formée, d'ailleurs la profession de vendeur est la plus touchée par les besoins de formation.
- La gestion des ressources humaines est plutôt structurée. La majorité des entreprises ont un service ou une direction des ressources humaines au sein de l'organisation.
 - o Pour la plupart, les entreprises offrent des avantages sociaux, soit une assurance collective et un régime de retraite.
 - o La majorité prévoit activement apporter des améliorations aux conditions de travail de leurs employés pour attirer et bonifier l'expérience employée en vue de répondre à leur principal enjeu qui est le recrutement de la main-d'œuvre.
- Expertise est peu connu et peu utilisé par les entreprises de l'industrie.

Recommandations

Sur la base de ces constats, Expertise devrait :

- Fournir un guide pour aider les entreprises au plan administratif à recruter des immigrants. C'est d'après eux actuellement long et compliqué et ils prévoient pour beaucoup embaucher à l'avenir des immigrants. Il est donc important de faciliter ce processus pour les aider à pallier la pénurie de main-d'œuvre.
- Promouvoir l'industrie auprès des femmes qui sont encore peu nombreuses et qui pourraient aider à pallier les besoins en main-d'œuvre.
- Plus et mieux communiquer avec les entreprises sur le rôle et ce que peut leur apporter Expertise (ex. : via des publicités, infolettres, événements, réseaux sociaux, faire parvenir un catalogue des formations).
- Davantage accompagner les entreprises dans le recrutement en leur proposant des plateformes de recrutement, des mises en relation entre entreprises, et entre entreprises et candidats pour pallier l'augmentation des postes vacants.
- Mettre de l'avant les formations qui permettent aux employés d'évoluer dans l'entreprise pour pourvoir des postes à haute responsabilité.
- Mettre l'accent sur le métier de vendeur, qui est la profession la plus prioritaire d'après les employeurs. (Aider au recrutement, communiquer plus sur les formations en lien avec ce métier, notamment la formation sur le service à la clientèle, qui est demandée pour plusieurs professions, proposer d'autres formations en lien avec la vente, etc.)
- Diversifier l'offre de formation en lien avec la machinerie électrique.
- Offrir un soutien aux entreprises en matière d'automatisation. Plusieurs métiers sont en transformation et bouleversent les habitudes des employés.
- Réaliser un sondage et des groupes de discussion auprès des travailleurs (autres que dirigeants) pour comprendre plus précisément leurs attentes et les enjeux rencontrés en termes de candidature, de rétention et de formation.

Annexe 1

MÉTHODOLOGIE



Annexe 1 : Méthodologie

Vue d'ensemble de l'approche méthodologique



Recherche de données secondaires

Procédure de réalisation

Recherche documentaire à partir des sources suivantes :

- Banque de données et publications spécialisées, divers sites internet (ex. BDC, Statistique Canada, Inforoute FPT, La Presse+);
- Recherche de statistiques sur les secteurs SCIAN (Statistique Canada, Industrie Canada et Institut de la statistique du Québec);
- Données de la CPMT et du MÉES.

Entrevues individuelles

Modalités du volet

Au total, cinq entrevues téléphoniques en profondeur ont été réalisées dans le cadre de la présente analyse des besoins en main-d'œuvre auprès d'employeurs de l'industrie.

Organismes ayant participé aux entrevues en profondeur :

- Lumen
- Techno-Contact inc.
- Micro-Énergies
- Guillevin International inc.
- J.D. Paré Électrique inc.

Recrutement

Le recrutement des entreprises de l'industrie a été fait à partir de listes fournies par Élexpertise.

Sondage téléphonique

Population cible

Responsables d'entreprises œuvrant dans l'industrie ayant l'autorité nécessaire pour donner des renseignements concernant la main-d'œuvre et l'établissement.

Plan d'échantillonnage

Échantillon de départ de 241 entreprises fournies par Élexpertise et nettoyé par SOM (doublons, sans numéros et numéros impossibles retirés). Finalement, 70 entrevues ont été complétées auprès des entreprises.

Questionnaire

Le questionnaire a été conçu en collaboration par Élexpertise et SOM puis programmé par SOM. La durée moyenne du questionnaire a été de 21 minutes. La version finale du questionnaire est présentée en annexe.

Collecte

Période de collecte : du 11 novembre 2022 au 30 janvier 2023.

Mode de collecte : sondage téléphonique.

Résultats administratifs : les résultats administratifs sont présentés ci-dessous; le taux de réponse est de 40,3 %.

CALCUL DU TAUX DE RÉPONSE			
A) ÉCHANTILLON DE DÉPART	240	F) Numéros non joints (C1 + C2 + C4)	2
B) NUMÉROS NON VALIDES	24	G) Numéros joints (A - F)	238
B1) Hors service	21	H) Numéros joints non valides (B)	24
B2) Résidentiel	3	I) Numéros joints valides (G - H)	214
B3) Hors strate	0	J) Estimation du nombre de numéros non joints valides (F X I ÷ G)	2
B4) Télécopieur	0	K) Estimation du nombre total de numéros valides (I + J)	216
B5) Duplicata	0		
C) UNITÉS NON JOINTES (NON RÉSOLUES)	10		
C1) Pas de réponse	1	TAUX DE RÉPONSE ESTIMÉ DE SOM (TRE)	
C2) Ligne occupée	1	Non-réponse estimée (C3 + D2 + J + D1) ÷ K	25,4 %
C3) Répondeur	8	Refus ((D3 + D4 + D5 + D6) ÷ K)	34,3 %
C4) Ligne en dérangement	0	TAUX DE RÉPONSE ESTIMÉ (E1 + E2 + E3) ÷ K	40,3 %
D) UNITÉS JOINTES NON RÉPONDANTES	119		
D1) Incapacité, maladie, problème de langue	0		
D2) Répondant sélectionné pas disponible	45	TAUX DE RÉPONSE DE L'ARIM*	
D3) Refus de l'entreprise	14	Taux de réponse (E ÷ (C + D + E))	40,3 %
D4) Refus de la personne	55		
D5) Refus sur cellulaire	5		
D6) Incomplet	0		
E) UNITÉS JOINTES RÉPONDANTES	87		
E1) Autres langues	1	*La différence entre les deux taux de réponse (s'il y a lieu) tient au fait que le taux de l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing (ARIM) suppose que tous les numéros non joints sont valides alors que le taux SOM suppose plutôt qu'il y a la même proportion de numéros valides parmi les non joints que parmi ceux qui ont été joints.	
E2) Non-admissibles	16		
E3) Entrevues complétées	70		

Pondération et traitement

La pondération a été réalisée de la façon suivante :

- Selon le secteur et la catégorie de taille afin de refléter la proportion réelle de petites, moyennes et grandes entreprises dans chaque secteur;
- Les données ont été traitées à l'aide du progiciel spécialisé MACTAB;
- Les résultats pour chacune des questions sont présentés en fonction d'une bannière qui inclut toutes les variables pertinentes à l'analyse des résultats.

Marges d'erreur

Les marges d'erreur calculées au niveau de confiance 95 % présentées ci-dessous tiennent compte d'un facteur d'ajustement qui considère deux éléments : l'effet de plan généré par la pondération et les formules exactes d'estimation de la variance dans un contexte d'échantillonnage dans une population finie. L'effet de plan apparaît lorsque les entrevues réalisées ne sont pas réparties proportionnellement à la population d'origine selon les variables de segmentation ou de pondération.

Le facteur d'ajustement est une mesure qui permet d'ajuster la marge d'erreur pour tenir compte de l'effet de plan et du facteur de population finie. C'est une statistique utile pour obtenir une approximation de la marge d'erreur pour un sous-groupe de répondants dont on connaît la taille. Pour estimer la marge d'erreur maximale pour un sous-groupe, il suffit d'utiliser la formule suivante : 0,98 divisé par la racine carrée de $n - 1$ (la taille du sous-groupe moins un), et de multiplier ce résultat par le facteur d'ajustement.

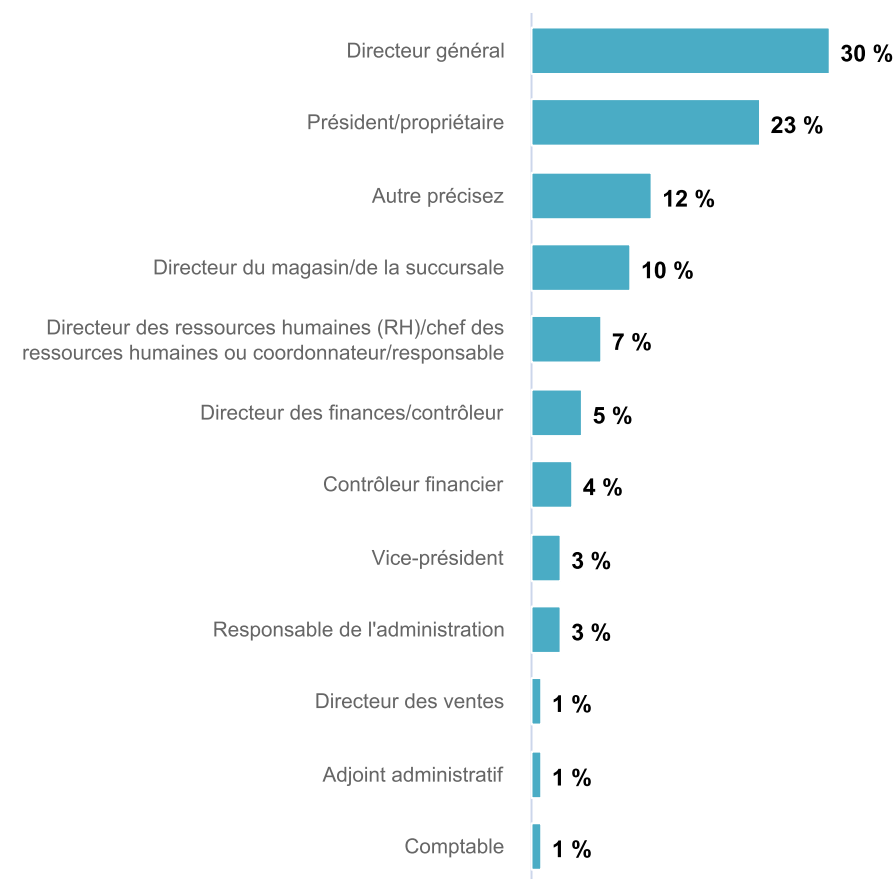
Par exemple, au tableau suivant, compte tenu de la pondération et de la taille finie de la population, la marge d'erreur maximale d'échantillonnage est égale à 11,2 % ($0,946 \times 0,98/\sqrt{69}$). La marge d'erreur varie selon la valeur de la proportion estimée. En effet, la marge d'erreur est plus grande lorsque la proportion est voisine de 50 % et plus petite à mesure que le résultat s'éloigne de 50 %.

MARGE D'ERREUR SELON LA PROPORTION ESTIMÉE

Élément	
NOMBRE D'ENTREVUES	70
FACTEUR D'AJUSTEMENT	0,946
PROPORTION :	
99 % ou 1 %	2,2 %
95 % ou 5 %	4,9 %
90 % ou 10 %	6,7 %
80 % ou 20 %	8,9 %
70 % ou 30 %	10,2 %
60 % ou 40 %	10,9 %
50 % (MARGE MAXIMALE)	11,2 %

Profil des répondants

Figure 19| Fonction occupée par les répondants⁶⁶



⁶⁶Sondage SOM, Entreprises de l'industrie des grossistes-marchands (SCIAN 41611), novembre 2022-janvier 2023 – QA3R. Quel poste occupez-vous? (Base : tous, n : 70)

Annexe 2

TABLE DES TABLEAUX ET FIGURES



Annexe 2 : Table des tableaux

Tableau 1 Nombre d'entreprises au Québec et au Canada dans l'industrie des grossistes en juin 2022	13
Tableau 2 Évolution du nombre d'entreprises au Québec par code SCIAN entre juin 2018 et juin 2022	13
Tableau 3 Évolution du nombre d'entreprises au Canada par code SCIAN entre juin 2018 et juin 2022	13
Tableau 4 Proportion des entreprises des SCIAN étudiés dans le SCIAN 41 et dans le total des industries au Québec	14
Tableau 5 Proportion des entreprises des SCIAN étudiés dans le SCIAN 41 et dans le total des industries au Canada	14
Tableau 6 Évolution du nombre d'entreprises par nombre d'employés au Québec pour le SCIAN 41611 et par nombre d'employés entre juin 2018 et juin 2022	15
Tableau 7 Évolution du nombre d'entreprises par nombre d'employés au Canada pour le SCIAN 41611 et par nombre d'employés entre juin 2018 et juin 2022	15
Tableau 8 Répartition géographique des entreprises (avec employés) de l'industrie au Québec par code SCIAN (juin 2022)	16
Tableau 9 Évolution du PIB au Québec par code SCIAN entre 2017 et 2021	16
Tableau 10 Évolution du PIB au Canada par code SCIAN entre 2017 et 2021	16
Tableau 11 Part du PIB du Québec dans le Canada	17
Tableau 12 Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon leur situation économique (Québec).....	17
Tableau 13 Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon leur situation économique (Canada)	18
Tableau 14 Évolution du nombre d'emplois au Québec par code SCIAN	21
Tableau 15 Évolution du nombre d'emplois au Canada par code SCIAN	21
Tableau 16 Proportion des employés du SCIAN étudié dans le SCIAN 41 et dans le total des industries au Québec	21
Tableau 17 Proportion des employés des SCIAN étudiés dans le SCIAN 41 et dans le total des industries au Canada	22
Tableau 18 Part des emplois du Québec dans le Canada	22
Tableau 19 Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon le genre (Québec)	23
Tableau 20 Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon le genre (Canada).....	23
Tableau 21 Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon l'âge (Québec).....	23
Tableau 22 Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon l'âge (Canada)	23
Tableau 23 Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon la scolarité (Québec).....	24
Tableau 24 Répartition des travailleurs de chaque SCIAN selon la scolarité (Canada)	24
Tableau 25 Principales professions CNP (Québec)	25
Tableau 26 Répartition des travailleurs de chaque CNP selon le genre (Québec)	26
Tableau 27 Répartition des travailleurs de chaque CNP selon l'âge (Québec).....	27
Tableau 28 Répartition des travailleurs de chaque CNP selon la scolarité (Québec).....	28
Tableau 29 Répartition des travailleurs de chaque CNP selon la situation (Québec)	29
Tableau 30 Taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert (Québec).....	31
Tableau 31 Évolution du personnel en 2022	32
Tableau 32 Raisons des départs des employés.....	33
Tableau 33 Proportion des professions prioritaires pour l'embauche	34
Tableau 34 Principales compétences requises selon le poste	34
Tableau 35 Proportion des entreprises qui voudraient investir en formation, selon le poste.....	36
Tableau 36 Formations prioritaires, selon le poste	37
Tableau 37 Formation continue souhaitée selon le poste.....	38
Tableau 38 Statistiques clés de l'industrie au Canada en 2021 (SCIAN 41611).....	62

Annexe 2 : Table des figures

Figure 1 Structure détaillée du marché de l'industrie au Québec	12
Figure 2 Chiffre d'affaires en 2022	18
Figure 3 Évolution du chiffre d'affaires sur les trois prochaines années	19
Figure 4 Évolution de la rentabilité sur les trois prochaines années	19
Figure 5 Nombre d'employés 2022	22
Figure 6 Pourcentage d'employés appartenant à une communauté culturelle ou immigrante	30
Figure 7 Nombre de postes vacants actuel	31
Figure 8 Taux de roulement perçu	32
Figure 9 Évolution du personnel au cours des trois prochaines années.....	33
Figure 10 Présence d'un département ou d'une direction des ressources humaines dans l'entreprise	40
Figure 11 Avantages sociaux offerts	41
Figure 12 Pourcentage d'employés syndiqués	41
Figure 13 Principaux enjeux de main-d'œuvre des entreprises au cours des trois prochaines années.....	42
Figure 14 Moyens utilisés par les entreprises pour pallier la pénurie de main-d'œuvre au cours des 12 derniers mois ..	43
Figure 15 Améliorations prévues aux conditions de travail pour incrémenter l'attraction et l'expérience employé.....	44
Figure 16 Catégories d'employé prévues à l'embauche pour pallier la pénurie de main-d'œuvre	45
Figure 17 Notoriété d'Élexpertise	47
Figure 18 A fait appel à Élexpertise.....	47
Figure 19 Fonction occupée par les répondants	55

Annexe 3

LISTE DES ACRONYMES



Annexe 3 : Liste des acronymes

Ce rapport comporte certains acronymes qu'il convient de définir pour faciliter la lecture. En voici la liste et leur signification.

CNP :	Classification nationale des professions
CSMO :	Comité sectoriel de main-d'œuvre
RH :	Ressources humaines
RMR :	Région métropolitaine de recensement
SCIAN :	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
TCAM :	Taux de croissance annuel moyen

Annexe 4

TABLEAUX IBISWORLD



Annexe 4 : Tableaux IBISWORLD

Tableau 38| Statistiques clés de l'industrie au Canada en 2021 (SCIAN 41611)⁶⁷

Revenus : 21,1 M\$	
Croissance annuelle 2016-2021 : 3,3 %	Croissance annuelle 2021-2026 : 2,4 %
Profit : 1,5 M\$	
Croissance annuelle 2016-2021 : 2,2 %	
Marge bénéficiaire : 7,2 %	
Croissance annuelle 2016-2021 : - 0,4pp	
1 502 entreprises	
Croissance annuelle 2016-2021 : 0,7 %	Croissance annuelle 2021-2026 : 0,3 %
27 992 emplois	
Croissance annuelle 2016-2021 : 1,1 %	Croissance annuelle 2021-2026 : 1,8 %
Salaires : 1,9 M\$	
Croissance annuelle 2016-2021 : 0,8 %	Croissance annuelle 2021-2026 : 2,0 %

⁶⁷ IBISWORLD : INDUSTRY REPORT 41611CA - Electrical Equipment Wholesaling in Canada Chris DellaCamera | January 2022.

Annexe 5

QUESTIONNAIRES ET GUIDE D'ENTREVUE





Étude pour le sous-secteur des grossistes

Élexpertise/CSMOCA

/*

Légende

texte	On utilise l'astérisque pour signaler un texte de question, un commentaire ou un choix de réponses non lu, qui apparaît à l'intervieweur lors de l'entrevue.
...	Indique l'endroit où les choix de réponses sont à lire dans le texte de la question.
/*texte*/	Le texte entouré par « /*...*/ » est une note explicative qui n'apparaît pas à l'intervieweur lors de l'entrevue.
NSP	Choix de réponses : Ne sait pas.
NRP	Choix de réponses : Ne répond pas (refus).
NAP	Choix de réponses : Non applicable (sans objet).
->, ->>	Signifie « Passez à la question ».
->sortie	Valide avec l'intervieweur que le répondant n'est pas admissible, termine l'entrevue et la classe comme « Inadmissible ».
->fin	Termine l'entrevue et la classe comme « Complétée ».
1=, 1=	Lorsque <u>tous</u> les choix de réponses sont précédés de « 1= », il s'agit d'une question pouvant comporter plusieurs réponses (chaque choix est oui ou non).
1=, 2=,...	Lorsque les choix de réponses sont précédés de « 1=..., 2=..., etc. », une seule réponse est possible à moins d'indications contraires (par exemple : « 3 mentions »).
Q_Sical, Q_INcal	Les questions commençant par « Q_SI... » ou par « Q_IN... » sont des questions filtres ou des directives techniques permettant de lire des informations de l'échantillon, de compléter automatiquement certaines questions, de faire un branchement complexe, etc. Une note explicative, placée avant la question filtre ou la directive technique, précise la fonction remplie par cette dernière.

*/

Q_BI
->>avsel1

Bonjour, bonsoir,

Q_avsel1

Bonjour, je suis... de la firme de recherche SOM et j'appelle au nom du comité sectoriel de main-d'œuvre qui représente votre entreprise.

Él'expertise est le comité sectoriel de main-d'œuvre pour les entreprises de l'industrie électrique et électronique et le CSMOCA pour les entreprises du secteur du commerce de l'alimentation.

Le sondage dure environ 25 minutes.

Nom de l'entreprise : <i#SOCIETE>

Nom contact 1 : <i#CONTACT1> <i#TITRE1>

Nom contact 2 : <i#CONTACT2> <i#TITRE2>

Nom contact 3 : <i#CONTACT3> <i#TITRE3>

Nom contact 4 : <i#CONTACT4> <i#TITRE4>

Nom contact 5 : <i#CONTACT5> <i#TITRE5>

Puis-je parler à... svp?

*Si aucun nom ou nom inconnu :

Puis-je parler à une des principales personnes responsables de votre entreprise au Québec qui a toute l'autorité nécessaire pour me donner des renseignements concernant la main-d'œuvre et l'entreprise svp?*

Si on demande à quel sujet : Nous réalisons présentement un diagnostic, qui vise à définir les besoins en main-d'œuvre et en accompagnement dans votre secteur. Le sondage dure environ 25 minutes.

2=*Continuer

Q_SEL1

*Après changement d'interlocuteur s'il y a lieu :

Bonjour, je suis... de la firme de recherche SOM et j'appelle au nom du comité sectoriel de main-d'œuvre qui représente votre entreprise.*

Êtes-vous l'une des principales personnes responsables de votre entreprise au Québec, qui a toute l'autorité nécessaire pour me donner des renseignements concernant la main-d'œuvre et l'entreprise?

1=*Oui

2=*Non/autre personne (demander à parler à cette personne)->SEL1

Q_SEL2

Au besoin : Bonjour, je suis... de la firme de recherche SOM et j'appelle au nom du comité sectoriel de main-d'œuvre qui représente votre entreprise.

Nous réalisons présentement le diagnostic sur la main-d'œuvre dans votre secteur. Le sondage dure environ 25 minutes.

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

Notre étude porte sur l'entreprise <#SOCIETE>

Si le siège social est hors Québec, on tente de parler à un responsable au Québec.

Cette entreprise est-elle toujours en activité?

1=*Toujours en activité->ENR

2=*Entreprise n'est plus en activité (source sûre)->Sortie

3=*Autre entreprise (rien à voir)/numéro invalide->Sortie

4=*Entreprise fusionnée avec une autre entreprise du même secteur d'activités (il faut parler à la personne qui peut répondre pour l'ensemble des établissements de l'entreprise fusionnée au Québec, faire un suivi auprès de la bonne personne au besoin, mais au Québec seulement->ENR

5=*Toujours en activité, mais en voie de fermeture->ENR

Q_ENR Veuillez noter que cette entrevue est enregistrée à des fins de contrôle de qualité uniquement.

2=*Continuer

/*SECTION A PROFIL DE L'ENTREPRISE : 16 questions */

/*Validation du nom, de l'adresse physique de l'établissement, du nom et du courriel du répondant : 6 questions*/

Q_A1 Votre établissement est-il...?

1=Un distributeur->A3

2=Un grossiste->A3

3=Ni l'un ni l'autre

Q_A2 Comment définissez-vous votre établissement?

Q_A3 Quel poste occupez-vous?

1=*Président/propriétaire

2=*Directeur général

3=*Directeur des ressources humaines (RH)/chef des ressources humaines ou coordonnateur/responsable des ressources humaines

4=*Directeur de production

5=*Directeur des opérations

6=*Directeur d'usine

7=*Directeur des finances/contrôleur

8=*Superviseur

90=*Autre <précisez>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

99=*NSP/NRP

Q_A4 Combien d'employés compte votre établissement présentement? Est-ce...

1=Moins de 5
2=5 à 9
3=10 à 19
4=20 à 49
5=50 à 99 employés
6=100 à 199 employés
7=200 à 499 employés
8=500 employés ou plus
9=*NSP/NRP->A6

Q_A5 Plus exactement, combien y a-t-il d'employés à l'établissement où j'appelle, (c'est-à-dire tous les employés au registre du personnel (*payroll*)), incluant le personnel de direction, les cadres et le personnel administratif?

((F RED <ERR1>))
*99999: NSP/NRP *
<<_____bornes=01,99999>>

Q_sicalAV si (q#A5=99999 ou q#A4=9)->A6
->>calAV1

Q_incalAV1 Q#ERR1=1 et
lorsque q#A4=1 et q#A5>4 alors q#ERR1=2 et
lorsque q#A4=2 et (q#A5<5 ou q#A5>9) alors q#ERR1=2 et
lorsque q#A4=3 et (q#A5<10 ou q#A5>19) alors q#ERR1=2 et
lorsque q#A4=4 et (q#A5<20 ou q#A5>49) alors q#ERR1=2 et
lorsque q#A4=5 et (q#A5<50 ou q#A5>99) alors q#ERR1=2 et
lorsque q#A4=6 et (q#A5<100 ou q#A5>199) alors q#ERR1=2 et
lorsque q#A4=7 et (q#A5<200 ou q#A5>499) alors q#ERR1=2 et
lorsque q#A4=8 et q#A5<500 alors q#ERR1=2

Q_sicalAV1b si q#ERR1=1->A6
->>A5

Q_ERR1 *Message d'erreur 1*
1=*
2=Vous avez indiqué un nombre d'employés supérieur à celui indiqué à la question précédente.

Q_A6 Combien aviez-vous d'employés au début 2022?

*99999: NSP/NRP *
<<_____bornes=0,99999>>

Q_A7 Combien d'employés avez-vous embauchés en 2022? (Veuillez inclure toutes les embauches, que ce soit pour remplacer un départ ou pour un nouveau poste.)

*99999: NSP/NRP *
<<_____bornes=0,99999>>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

- Q_A8 En 2022, combien d'employés ont quitté votre établissement? (Inclure tout départ permanent, que ce soit volontaire ou involontaire : ex. congédiement, départ à la retraite, etc.)
- *99999: NSP/NRP
<< ____ *bornes=0,99999>>
- Q_A9a Selon vous, pourquoi les employés quittent-ils votre établissement en général? *Au besoin : Même si vous n'avez pas eu de départ au cours des 12 derniers mois, de façon générale, pourquoi les employés quittent-ils? SONDER* Pour quelles autres raisons?
- *3 mentions, sortie=96,95,99
- 1=*Départs à la retraite
2=*Salaires proposés trop faibles
3=*Horaires de travail atypiques (soir, nuit, fin de semaine)
4=*Ambiance de travail
5=*Défis et possibilités d'avancement limités
6=*Travail physique
7=*Travail trop répétitif, pas assez de variété dans les tâches
90=*Autre <précisez>
95=*Aucune raison->A10
96=*Aucune autre raison->A10
99=*NSP/NRP->A10
- Q_A10 Présentement, combien de postes sont à combler au sein de votre établissement?
- *99999: NSP/NRP*
<< ____ *bornes=0,99999>>
- Q_A11 Avez-vous l'impression que votre taux de roulement global est...?
- 1=Élevé
2=Modéré
3=Faible
9=*NSP/NRP
- Q_A12 Quel pourcentage de vos employés sont syndiqués?
- *999: NSP/NRP *
<< ____ *bornes=0,100 exception=999>>
- Q_A13 Quel pourcentage de vos employés appartiennent à une communauté culturelle ou immigrante?
- *999 : NSP/NRP *
<< ____ *bornes=0,100 exception=999>>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; ***/*texte*/*** : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*

Q_A17 Quel pourcentage de vos employés ont...
S'il n'y a aucun employé de cette tranche d'âge, inscrivez 0 SVP

((F RED <ERRA2>))

<<
<<Moins de 35 ans : >><< ____*bornes=0,100*suf A %>>
<<Entre 35 et 54 ans : >><< ____*bornes=0,100*suf B %>>
<<55 ans ou plus : >><< ____*bornes=0,100*suf C %>>

<<999=*NSP/NRP*facultatif*suf NSP>>
>>

Q_sicalVAL17 si Q#A17NSP=999->B1
->>val17b

Q_inval17b Q#A17tot=Q#A17A+Q#A17B+Q#A17C

Q_inval17c Q#ERRA2=2 et lorsque Q#A17tot=100 alors Q#ERRA2=1

Q_sival17d si Q#ERRA2=1->B1
->>A17A

Q_A17tot *Somme A17* ____

Q_ERRA2 Message d'erreur A2

1=*

2=La somme des pourcentages n'est pas égale à 100. Veuillez corriger vos réponses ou cliquer sur NSP/NRP.

~~Q_A14 Quel pourcentage de vos employés ont...~~

~~Moins de 35 ans?~~

~~*999 : NSP/NRP *
<< ____*bornes=0,100-exception=999>>~~

~~Q_A15 De 35 à 54 ans?~~

~~*999 : NSP/NRP *
<< ____*bornes=0,100-exception=999>>~~

~~Q_A16 55 ans ou plus?~~

~~*999 : NSP/NRP *
<< ____*bornes=0,100-exception=999>>~~

~~/*Valider que le total donne 100 % */~~

~~Q_sicalTOTL si (q#A14=999 ou q#A15=999 ou q#A16=999) >B1
->>TOT~~

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

Q_inTOT _____ q#TOTAL=q#A14+q#A15+q#A16
->>calAVT

Q_TOTAL _____ *total*
==

Q_sicalAVT _____ si q#TOTAL≠100->AVT
->>B1

Q_AVT _____ Le total des pourcentages d'employés des 3 groupes d'âge doit être égal à 100 %. Quelle catégorie voudriez-vous corriger?

_____ *Moins de 35 ans : <A14>
_____ 35-54 ans : <A15>
_____ 55 ans ou plus : <A16>*

1=*Corriger Moins de 35 ans->A14
2=*Corriger 35-54 ans->A15
3=*Corriger 55 ans ou plus->A16

/*SECTION B BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : 17 questions */

Q_B1 Au cours des 3 prochaines années, prévoyez-vous que le personnel de votre établissement va... ?

1=Augmenter
2=Demeurer stable->calB4
3=Diminuer->B3
9=*NSP/NRP->calB4

Q_B2 De combien d'employés environ au cours des 3 prochaines années? (augmentation)

99999: NSP/NRP

->>calB4

Q_B3 De combien d'employés environ au cours des 3 prochaines années? (diminution)

*99999: NSP/NRP *

Q_incalB4 lorsque q#A4=1 alors q#AFFA4=1 et
lorsque q#A4=2 alors q#AFFA4=2 et
lorsque q#A4=3 alors q#AFFA4=3 et
lorsque q#A4=4 alors q#AFFA4=4 et
lorsque q#A4=5 alors q#AFFA4=5 et
lorsque q#A4=6 alors q#AFFA4=6 et
lorsque q#A4=7 alors q#AFFA4=7 et
lorsque q#A4=8 alors q#AFFA4=8 et

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

	lorsque q#A4=9 alors q#AFFA4=9
->>B4	
Q_AFFA4	*Pour affichage*
1=Moins de 5	
2=5 à 9	
3=10 à 19	
4=20 à 49	
5=50 à 99 employés	
6=100 à 199 employés	
7=200 à 499 employés	
8=500 employés ou plus	
9=*	
Q_B4	Au cours des 3 prochaines années, environ combien de départs à la retraite prévoyez-vous parmi vos <AFFA4> employés?
	*99999: NSP/NRP *

Q_incalB5	lorsque q#A10≠99999 alors q#AFFA10=q#A10 et Lorsque q#A10=99999 alors q#AFFNSP=1
->>B5	
Q_AFFA10	*Pour affichage*

Q_AFFNSP	*Pour affichage*
1=un ou des	
2=*	
Q_B5	Vous nous avez dit avoir <AFFNSP><AFFA10> postes vacants. Au cours des 3 prochaines années, combien d'embauches souhaiteriez-vous faire, en incluant tous ceux qui vont quitter pour la retraite ou pour une autre raison et les nouveaux postes qui seront créés, afin que l'entreprise puisse progresser et répondre à la demande?
	99999: NSP/NRP

Q_sicalAVT3	si q#B5<q#A10->AVERT3 Si q#B5=0->C1a
->>B6a	
Q_AVERT3	Êtes-vous certain que vous aurez besoin de pourvoir moins de postes d'ici 3 ans que le nombre que vous avez à combler présentement? *Au besoin, changer la réponse précédente.*
	1=*En est certain, continuer->B6a 2=*Non, il faut modifier la réponse précédente->B5
Q_B6a	Au cours des 3 prochaines années, quelles sont les 3 professions prioritaires pour lesquelles vous prévoyez embaucher?
	Sondez *3 mentions, sortie=96,95,99
	Pour quelle autre profession prévoyez-vous embaucher?

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

1=*Acheteurs
 2=*Adjointes administratifs
 3=*Agents d'administration
 4=*Autre personnel assimilé des ventes
 5=*Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
 6=*Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers
 7=*Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique
 8=*Cadres supérieurs – commerce, radiotélédiffusion et autres services, n.c.a.
 9=*Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie
 10=*Commis à la comptabilité et personnel assimilé
 11=*Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire
 12=*Conducteurs de camions de transport
 13=*Directeurs
 14=*Directeurs des ventes corporatives
 15=*Directeurs financiers
 16=*Employés de soutien de bureau généraux
 17=*Expéditeurs et réceptionnaires
 18=*Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins
 19=*Manoeuvres dans la transformation des aliments et des boissons
 20=*Manutentionnaires
 21=*Opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons
 22=*Réceptionnistes
 23=*Représentants des ventes et des comptes (non-technique)
 24=*Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé
 25=*Spécialistes des ventes techniques
 26=*Superviseurs des ventes
 27=*Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires
 28=*Surveillants dans la transformation des aliments et des boissons
 29=*Vendeurs
 30=*Vérificateurs et comptables
 90=*Autre <précisez>
 95=*Aucun->C1a
 96=*Aucun autre->B7a
 99=*NSP/NRP->C1a

/*Poser les questions suivantes pour le premier poste pour lequel il y aura un besoin de main-d'œuvre*/

Q_B7a Combien aurez-vous besoin d'embaucher de/d' <B6a><AUB6a> d'ici 3 ans?

*99999: NSP/NRP *
 << _____ *bornes=0,99999>>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

- Q_B8a Envisagez-vous des difficultés pour combler les postes de/d' <B6a><AUB6a>?
- 1=*Oui
2=*Non
9=*NSP/NRP
- Q_B9a Quel niveau de scolarité exigez-vous pour les postes de/d' <B6a><AUB6a>?
- 1=*Secondaire/DEP
2=*Collégial/DEC
3=*Universitaire (baccalauréat)
4=*Universitaire (maîtrise)
5=*Universitaire (doctorat)
95=*Aucune exigence de scolarité
99=*NSP/NRP
- Q_B10a1 Quelles sont les principales compétences requises pour les postes de/d' <B6a> <AUB6a>?
- *accepter* *3 mentions, sortie=96,95,99
- 90=*Autre<Préciser>
95=*Aucune->calB7b
96=*Aucune autre->calB7b
99=*NSP/NRP->calB7b

/* Poser les questions suivantes pour le deuxième poste pour lequel il y aura un besoin de main-d'œuvre */

- Q_sicalB7b si q#B6b=96->C1a
->>B7b
- Q_B7b Combien aurez-vous besoin d'embaucher de/d' <B6b><AUB6b> d'ici 3 ans?
- *99999: NSP/NRP *
<< _____ *bornes=0,99999>>
- Q_B8b Envisagez-vous des difficultés pour combler les postes de/d' <B6b><AUB6b>?
- 1=*Oui
2=*Non
9=*NSP/NRP
- Q_B9b Quel niveau de scolarité exigez-vous pour les postes de/d' <B6b><AUB6b>?
- 1=*Secondaire/DEP
2=*Collégial/DEC

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

3=*Universitaire (baccalauréat)
4=*Universitaire (maîtrise)
5=*Universitaire (doctorat)
95=*Aucune exigence de scolarité
99=*NSP/NRP

Q_B10b1 Quelles sont les principales compétences requises pour les postes de/d' <B6b><AUB6b>?

accepter *3 mentions sortie=96,95,99

90=*Autre<Préciser>
95=*Aucune->calB7c
96=*Aucune autre->calB7c
99=*NSP/NRP->calB7c

/* Poser les questions suivantes pour le troisième poste pour lequel il y aura un besoin de main-d'œuvre */

Q_sicalB7c
->>B7c

si q#B6c=96->C1a

Q_B7c Combien aurez-vous besoin d'embaucher de/d' <B6c><AUB6c> d'ici 3 ans?

99999: NSP/NRP
<< _____ *bornes=0,99999>>

Q_B8c Envisagez-vous des difficultés pour combler les postes de/d' <B6c><AUB6c>?

1=*Oui
2=*Non
9=*NSP/NRP

Q_B9c Quel niveau de scolarité exigez-vous pour les postes de/d' <B6c><AUB6c>?

1=*Secondaire/DEP
2=*Collégial/DEC
3=*Universitaire (baccalauréat)
4=*Universitaire (maîtrise)
5=*Universitaire (doctorat)
95=*Aucune exigence de scolarité
99=*NSP/NRP

Q_B10c1 Quelles sont les principales compétences requises pour les postes de/d' <B6c><AUB6c>?

accepter *3 mentions sortie=96,95,99

90=*Autre<Préciser>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

95=*Aucune->C1a
96=*Aucune autre->C1a
99=*NSP/NRP->C1a

/*SECTION C BESOINS DE FORMATION : 18 questions */

Q_C1a

Au cours des 3 prochaines années, quelles sont les 3 principales professions pour lesquelles vous jugez qu'il sera nécessaire d'investir en formation?
(Ces besoins de formation peuvent être liés aux professions prioritaires mentionnées à la section précédente ou non)

Sondez *3 mentions, sortie=96,95,99

Sondez : Pour quelle autre profession aurez-vous des besoins de formation?

- 1=*Acheteurs
- 2=*Adjointes administratifs
- 3=*Agents d'administration
- 4=*Autre personnel assimilé des ventes
- 5=*Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
- 6=*Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers
- 7=*Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique
- 8=*Cadres supérieurs
- 9=*Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie
- 10=*Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- 11=*Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire
- 12=*Conducteurs de camions de transport
- 13=*Directeurs
- 14=*Directeurs des ventes corporatives
- 15=*Directeurs financiers
- 16=*Employés de soutien de bureau généraux
- 17=*Expéditeurs et réceptionnaires
- 18=*Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins
- 19=*Manoeuvres dans la transformation des aliments et des boissons
- 20=*Manutentionnaires
- 21=*Opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons
- 22=*Réceptionnistes
- 23=*Représentants des ventes et des comptes (non technique)
- 24=*Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé
- 25=*Spécialistes des ventes techniques
- 26=*Superviseurs des ventes
- 27=*Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires
- 28=*Surveillants dans la transformation des aliments et des boissons
- 29=*Vendeurs
- 30=*Vérificateurs et comptables

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

90=*Autre <précisez>
95=*Aucune->D1
96=*Aucune autre->C2a
99=*NSP/NRP->D1

/* Poser les questions suivantes pour le premier poste qui aura des besoins en formation*/

Q_C2a Combien d'employés auront des besoins de formation pour le poste de/d' <C1a><auC1a>?

*99999: NSP/NRP *
<< _____ *bornes=0,99999>>

Q_C3a Sur quel aspect les <C1a><auC1a> devront-ils être formés en priorité?
Soyez très spécifique sur le contenu de la formation.

90=*Autre <précisez>
99=*NSP/NRP

Q_C4a Selon vous, existe-t-il une formation continue adéquate au Québec pour combler ces besoins de formation pour la profession de/d' <C1a><auC1a>?
(On parle de la formation continue en dehors de la formation faite en interne)

1=*Oui
2=*Non
9=*NSP/NRP

Q_C5a À votre avis, l'offre de formation continue actuellement offerte dans l'industrie correspond-elle... aux besoins de votre entreprise pour la profession de/d' <C1a><auC1a>?
(On parle de la formation continue en dehors de la formation faite en interne)

1=Totalement->calC2b
2=En partie
3=Pas du tout
9=*NSP/NRP->calC2b

/*Note Poser C6a à ceux ayant répondu « en partie » ou « pas du tout » */

Q_C6a1 Que souhaiteriez-vous obtenir comme formation continue pour la profession de/d' <C1a><auC1a>?

ACCEPTER *3 mentions, sortie=96,95,99

90=Autre <précisez>
95=*Rien->calC2b
96=*Rien d'autre->calC2b
99=*NSP/NRP->calC2b

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

/* Poser les questions suivantes pour le deuxième poste qui aura des besoins en formation*/

Q_sicalC2b ->>C2b	si q#C1b=96->D1
Q_C2b	Combien d'employés auront des besoins de formation pour le poste de/d' <C1b><auC1b>? *99999: NSP/NRP * <<_____ *bornes=0,99999>>
Q_C3b	Sur quel aspect les <C1b><auC1b> devront-ils être formés en priorité? *Soyez très spécifique sur le contenu de la formation.* 90=*Autre <précisez> 99=*NSP/NRP
Q_C4b	Selon vous, existe-t-il une formation continue adéquate au Québec pour combler ces besoins de formation pour la profession de/d' <C1b><auC1b>? <i>(On parle de la formation continue en dehors de la formation faite en interne)</i> 1=*Oui 2=*Non 9=*NSP/NRP
Q_C5b	À votre avis, l'offre de formation continue actuellement offerte dans l'industrie correspond-elle... aux besoins de votre entreprise pour la profession de/d' <C1b><auC1b>? <i>(On parle de la formation continue en dehors de la formation faite en interne)</i> 1=Totalement->calC2c 2=En partie 3=Pas du tout 9=*NSP/NRP->calC2c
/*Note Q_C6b1	Poser C6b à ceux ayant répondu « en partie » ou « pas du tout » */ Que souhaiteriez-vous obtenir comme formation continue pour la profession de/d' <C1b><auC1b>? *ACCEPTER* *3 mentions, sortie=96,95,99 90=Autre <précisez> 95=*Rien->calC2c 96=*Rien d'autre->calC2c 99=*NSP/NRP->calC2c

/* Poser les questions suivantes pour le troisième poste qui aura des besoins en formation*/

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

Q_sicalC2c
->>C2c
Q_C2c

si q#C1c=96->D1

Combien d'employés auront des besoins de formation pour le poste de/d' <C1c><auC1c>?

*99999: NSP/NRP *
<< _____*bornes=0,99999>>

Q_C3c

Sur quel aspect les <C1c><auC1c> devront-ils être formés en priorité?
Soyez très spécifique sur le contenu de la formation.

90=*Autre <précisez>
99=*NSP/NRP

Q_C4c

Selon vous, existe-t-il une formation continue adéquate au Québec pour combler ces besoins de formation pour la profession de/d' <C1c><auC1c>?
(On parle de la formation continue en dehors de la formation faite en interne)

1=*Oui
2=*Non
9=*NSP/NRP

Q_C5c

À votre avis, l'offre de formation continue actuellement offerte dans l'industrie correspond-elle... aux besoins de votre entreprise pour la profession de/d' <C1c><auC1c>? (On parle de la formation continue en dehors de la formation faite en interne)

1=Totalement->D1
2=En partie
3=Pas du tout
9=*NSP/NRP->D1

/*Note
Q_C6c1

Poser C6a à ceux ayant répondu « en partie » ou « pas du tout » */
Que souhaiteriez-vous obtenir comme formation continue pour la profession de/d' <C1c><auC1c>?

ACCEPTER *3 mentions, sortie=96,95,99

90=Autre <précisez>
95=*Rien->D1
96=*Rien d'autre->D1
99=*NSP/NRP->D1

/*SECTION D

GESTION DES RH ET ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE: 15 questions */

Q_D1

Votre entreprise a-t-elle un département ou une direction des ressources humaines?

1=*Oui

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

2=*Non
9=*NSP/NRP

Q_D2 Vous arrive-t-il de faire appel à un cabinet de ressources humaines externe à votre entreprise pour vos besoins de recrutement?

1=*Oui
2=*Non
3=*Non, mais prévoit le faire
9=*NSP/NRP

Q_D3a Offrez-vous les avantages sociaux ci-dessous à vos employés? *Cocher tous ceux qui s'appliquent*

*Choix multiples
*Choixminmax=1,2

1=Assurance collective
2=Régime de retraite
95=*Aucun des deux
99=*NSP/NRP

Q_D4a Au cours des 3 prochaines années, quels seront les principaux enjeux pour votre entreprise en matière de main-d'œuvre? Veuillez être très précis dans votre réponse en précisant les principaux postes concernés par les enjeux.

Sondez : Quels autres? *3 mentions sortie=96,95,99

90=Autre <précisez>
95=*Aucun->D5
96=*Aucun autre->D5
99=*NSP/NRP->D5

Q_D5 Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre, avez-vous mis les moyens suivants en place au cours des 12 derniers mois?

Recrutement international

1=*Oui, le fait déjà
2=*Non, mais prévoit le faire
3=*Non
9=*NSP/NRP

Q_D6 Automatisation

Q_D7 Heures supplémentaires pour les employés en poste

Q_D8 Recrutement de personnes non qualifiées (pour les former ensuite)

Q_D9 Augmentation des salaires

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

- Q_D10 Diminution du rythme de vos activités
- Q_D11a Au cours des prochaines années, quelles améliorations comptez-vous apporter aux conditions de travail afin d'améliorer l'attraction et l'expérience employé? *Sonder jusqu'à 3 mentions*
 Veuillez obtenir le plus de précisions possibles, exemple : il augmente le nombre de semaines de vacances par an – combien de semaines?
- *3 mentions, sortie=96,95,99
- 90=*Autre<Préciser>
 95=*Rien->D12
 96=*Rien d'autre->D12
 99=*NSP/NRP->D12
- Q_D12 Au cours des prochaines années, prévoyez-vous embaucher des...?
- Immigrants déjà établis au Québec depuis un certain temps
- 1=*Oui
 2=*Non
 9=*NSP/NRP
- Q_D13 Nouveaux arrivants
- Q_D14 Retraités
- Q_D15 Personnes handicapées
- /*SECTION E CHIFFRE D'AFFAIRES EN RENTABILITÉ : 3 questions */**
- Q_E1 Quel sera votre chiffre d'affaires approximatif en 2022? *Lire les choix : mettre la borne dans la catégorie inférieure*
- 1=Moins de 1 million
 2=1 à moins de 3 millions
 3=3 à moins de 5 millions
 4=5 à moins de 10 millions
 5=10 à moins de 15 millions
 6=15 à moins de 20 millions
 7=20 à moins de 25 millions
 8=25 à moins 50 millions
 9=50 millions ou plus
 99=*NSP/NRP
- Q_E2 Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que votre chiffre d'affaires sera...
- 1=En hausse

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

2=Stable
3=En baisse
9=*NSP/NRP

Q_E3 Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que votre rentabilité sera...

1=En hausse
2=Stable
3=En baisse
9=*NSP/NRP

/*SECTION F NOTORIÉTÉ DES COMITÉS SECTORIELS : 2 questions */

Q_inAFFCSMO lorsque strate=101 alors q#CSMO=1 et
 lorsque strate=201,202 alors q#CSMO=2

->>F1

Q_CSMO *Pour affichage*

1=d'Éexpertise (comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique)
2=du CSMOCA (comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation)

Q_F1 Avant aujourd'hui, aviez-vous déjà entendu parler <CSMO>?

1=*Oui
2=*Non->CONS
9=*NSP/NRP->CONS

Q_inAFFCSMO2 lorsque strate=101 alors q#CSMO2=1 et
 lorsque strate=201,202 alors q#CSMO2=2

->>F2

Q_CSMO2 *Pour affichage*

1=à Éexpertise (comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique)
2=au CSMOCA (comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation)

Q_F2 Au cours des 3 dernières années, avez-vous fait appel <CSMO2>?

1=Oui
2=Non
9=*NSP/NRP

Q_CONS Acceptez-vous que vos réponses, au nom de votre établissement, soient transmises à votre comité sectoriel afin de lui permettre de vous offrir un meilleur soutien (ex. : gestion des ressources humaines, formation?, recrutement, etc.)?

Si non : vos réponses seront traitées de manière agrégée et anonyme avec celles de toutes les autres entreprises.

1=*Oui
2=*Non

Q_inAFFCSMO3 lorsque strate=101 alors q#CSMO3=1 et

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

lorsque strate=201,202 alors q#CSMO3=2

->>avfin

Q_CSMO3

Pour affichage

1=Élexpertise (comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique)

2=CSMOCA (comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation)

Q_avfin

Encore une fois, je suis..., et je vous ai appelé de la maison de recherche SOM pour votre comité sectoriel <CSMO3>. Je voudrais vous remercier du temps que vous m'avez consacré.

2=*Continuer

->>FIN

Q_URGENCE

*Au besoin pour ((G **expliquer la raison de l'appel** :))

- Je travaille pour SOM, une firme de sondage indépendante, qui a été mandatée par votre comité sectoriel pour réaliser une étude sur les Grossistes/Distributeurs de votre industrie.

- Votre participation à ce sondage est essentielle pour nous aider à bien comprendre vos besoins pour être en mesure de vous offrir les outils et services qui y répondront.

- Ce sondage porte sur les défis et enjeux sectoriels, l'embauche du personnel, avec une ((g attention particulière aux besoins de formation de la main-d'œuvre)) et comporte quelques questions sur le profil et les activités de l'entreprise (produits fabriqués et secteurs auxquels ils sont destinés, nombre d'employés, chiffre d'affaires, rentabilité, etc.).

- Si jamais certaines questions vous indisposent, vous pouvez m'en informer et nous passerons à la suivante.

Au besoin, pour ((G **valider la légitimité**)) de notre démarche : vous pouvez joindre M. Laurent Mercier chez SOM au 1 800 605-7824 poste 230 afin de valider que nous sommes bien mandatés pour faire ce sondage.

Demander si on peut rappeler et mettre en rendez-vous (ou en refus, le cas échéant).*

2=*Continuer

Q_FIN

Merci. Bonne journée/soirée.

***Informations

Projet=CSMONOV22NBK

Fichier=FCSMONOV22NBK

Reseau=\\10.3.0.15\\SERVEUR1\\P21417NBK\\

Stats=vbouchard,mbouey

Pages=C:\\Users\\gthibodeau\\Documents\\Projets\\P21417ELEXNBK\\pw21417tel\\

teststrate=Non

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/



**21417 QUESTIONNAIRE DE RECRUTEMENT
ENTREVUES INDIVIDUELLES – CSMOCA/ELEXPERTISE DIAGNOSTIC
SCIAN 4132-41611**

PLATEFORME TEAMS, TOTAL DE 10 ENTREVUES

**5 VOLET BOISSONS
5 VOLET INDUSTRIE ÉLECTRIQUE**

**Plages proposées : Du 25 janvier au 8 février 2023
Heures variables, essentiellement entre 9h et 18h inclusivement**

Q_BI

Bonjour, puis-je parler à ... svp?

Bonjour, je suis... de la firme de recherche SOM et j'appelle au nom du comité sectoriel de main d'œuvre qui représente votre entreprise, soit :

Onglet 41611 : Élexpertise, qui est le comité sectoriel de main-d'œuvre pour les entreprises de l'industrie électrique et électronique

Onglet 4132 CSMOCA pour les entreprises du secteur du commerce des boissons et de l'alimentation. *

*Si aucun nom ou nom inconnu :

Puis-je parler à une des principales personnes responsables de votre entreprise au Québec qui a toute l'autorité nécessaire pour me donner des renseignements concernant la main-d'oeuvre et l'entreprise svp?*

*Si on demande à quel sujet : Nous réalisons présentement un diagnostic, qui vise à définir les besoins en main d'œuvre et en accompagnement dans votre secteur.

Il est bien possible que nous ayons déjà appelé votre entreprise pour un sondage téléphonique. Nous souhaitons vous inviter/inviter la personne qui connaît bien les besoins en ressources humaines de votre organisation afin de participer à une entrevue en ligne d'environ 30 min. Nous versons une compensation de 100 \$ sous forme de virement Interac à toute personne qui participe à notre recherche.

Sujet discutés lors de l'entrevue :

1. Professions en demande dans l'entreprise présentement et pour les prochaines années
2. Principaux besoins de formation
3. Difficultés de recrutement envisagées
4. Pratiques en matière de ressources humaines (pour attirer et retenir le personnel)

2=*Continuer

Q_SEL1

*Après changement d'interlocuteur s'il y a lieu :
Bonjour, je suis... de la firme de recherche SOM et j'appelle au nom du comité sectoriel de main d'œuvre qui représente votre entreprise.*

Êtes-vous l'une des principales personnes responsables de votre entreprise au Québec, qui a toute l'autorité nécessaire pour me donner des renseignements concernant la main-d'oeuvre et l'entreprise?

1=*Oui

2=*Non/autre personne (demander à parler à cette personne)->SEL1

Q_SEL2

Êtes-vous un/une employé(e) salarié(e)

Onglet 41611 : d'une entreprise oeuvrant dans le secteur de l'électricité/électronique?

Onglet 4132 : d'une entreprise impliquée dans la préparation, vente et distributions de boissons?

Par là nous entendons que vous n'êtes pas consultant(e) ou travailleur/euse autonome qui rend des services à ce type d'entreprise?

1=Oui

2=Non->remercier et terminer

Q_CONSENT

Êtes-vous intéressé(e) à participer à cette entrevue en ligne qui aurait lieu entre le mercredi 25 janvier et le mercredi 8 février? Nous pouvons vous offrir plusieurs plages horaires afin de faciliter la gestion de votre agenda.

1=*OK, accepte

2=*Refuse, pas disponible (Classer comme un refus et terminer)->CONSENT

Q_TEAMS

L'entrevue individuelle va se dérouler sur la plateforme TEAMS. Nous allons veiller à vous faire parvenir un lien d'accès pour participer.

Êtes-vous disposé à utiliser la plateforme TEAMS sur votre appareil?

1=Oui, je consens à utiliser TEAMS pour la rencontre

2=Non, je préfère ne pas avoir à utiliser TEAMS sur mon appareil->Sortie

9=*Je préfère ne pas répondre->Sortie

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=**, **1=** : Question à choix multiples; **1=**, **2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

Q_VIREMENT Le paiement de la compensation sera effectué sous forme de virement Interac. Avez-vous une adresse courriel ou un numéro de téléphone qui vous permet de recevoir des virements bancaires?

Indiquez votre préférence.

1=Oui, je peux ou serai en mesure de recevoir un virement bancaire (téléphone)->VIRETEL

2=Oui, je peux ou serai en mesure de recevoir un virement bancaire (courriel)->VIREWEB

3=Non, je ne peux pas recevoir de virement bancaire->Sortie

9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre->Sortie

Q_VIRETEL

*confidentiel

Veuillez entrer le numéro de téléphone pour effectuer le transfert.

<<Téléphone : >><< _____ >>

->>4a1

Q_VIREWEB

*confidentiel

Veuillez entrer le courriel pour effectuer le transfert.

<<Courriel : >><< _____ *espace=1,60>>

Q_4a1

Je vous remercie, votre profil correspond à celui que nous cherchons.

Nous aimerions maintenant déterminer la plage horaire qui vous convient le mieux afin de réaliser l'entrevue. Les plages horaires disponibles sont les suivantes :

Identifier avec répondant du plus général au plus spécifique : semaine, jour, heure

Reporter au babillard le titre d'emploi, le nom de l'entreprise et le code SCIAN.

SCIAN 4132-41611

Mercredi 25 janvier : 9h, 10h, 12h et 13h

Jeudi 26 janvier : 9h, 10h, 17h30 et 18h30

Vendredi 27 janvier : 9h, 10h

Lundi 30 janvier : 9h, 10h

Mardi 31 janvier : 9h, 10h

Mercredi 1^{er} février : 9h, 10h, 12h et 13h

Jeudi 2 février : 9h, 10h, 17h30 et 18h30

Vendredi 3 février : 9h, 10h

Lundi 6 février : 9h, 10h

Mardi 7 février : 9h, 10h

Mercredi 8 février : 9h, 10h, 12h et 13h

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /*texte*/ : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

L'entrevue débutera à l'heure prévue, nous vous demandons donc de vous rendre disponible quelques minutes à l'avance afin de vous connecter sur la plateforme TEAMS. Un courriel vous sera envoyée avec le lien pour vous connecter la veille de l'entrevue. Seulement dix personnes seront sollicitées et chacune représente un groupe bien particulier. Votre participation est très importante et il sera très difficile de vous remplacer. Votre coopération est donc essentielle.

Si jamais vous avez un empêchement majeur, veuillez en avvertir M. Laurent Mercier au 1-800-605-7824 poste 230.

Vous recevrez d'ici peu un courriel qui vous rappellera le moment de l'entrevue. Dans le but de vous faire parvenir cette information, pourrais-je avoir vos coordonnées s'il vous plaît?

Reporter au babillard :

*Profil du participant :

ENTREPRISE : Nom de l'entreprise

TITRE D'EMPLOI : : Titre d'emploi

CODE SCIAN : Colonne I de l'échantillon

Info virement : <VIRETEL> ou <VIREWEB>

2=*Continuer

Q_FORM Merci et bonne fin de journée! *Reportez les coordonnées du participant sur votre formulaire*

Q_FIN Bonne fin de journée/soirée.

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'intervieweur; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'intervieweur*/

CSMOCA 21417 - CSMOCA (Grossistes)

INTRODUCTION (3 minutes)

Présentation et remerciements.

Merci d'avoir accepté de participer à cette entrevue. SOM est une société de recherche et de conseil. Nous avons été mandatés par votre comité sectoriel, le CSMOCA pour mener des entrevues individuelles afin de définir les besoins en main d'œuvre et en accompagnement dans votre secteur.

Notre entretien sera enregistré à des fins de recherche pour préparer un rapport final pour notre client. Vos réponses seront traitées de manière confidentielle et l'enregistrement et la transcription seront éliminés à la fin de notre mandat.

Vous serez rémunéré pour votre participation à notre entretien. Le transfert arrivera dans les prochains jours en utilisant les coordonnées que vous avez fournies à mes collègues lors du processus de recrutement.

(L'hôte commence l'enregistrement)

- Dans un premier temps, veuillez vous présenter. Pouvez-vous me dire où vous travaillez, depuis combien de temps, quel poste vous occupez, quelle est la taille de votre entreprise ? Sa région ? (Définir le secteur d'activité).
- Combien d'employés travaillent dans votre entreprise ?

Besoin en main-d'œuvre et gestion des ressources humaines (15 minutes)

- Dans votre secteur d'activité, quelles sont les professions les plus demandées actuellement ? À votre connaissance y a-t-il des **professions émergentes** dans votre secteur d'activité ? Parmi les professions actuelles de votre secteur, constatez-vous des **transformations** ?
- Avez-vous des besoins en main d'œuvre dans ces professions ? (Professions émergentes et en transformation)
- Comment se déroule le recrutement de manière générale dans votre entreprise ? (Département RH interne / RH externe) Quels résultats obtenez-vous dans votre recrutement ? Est-ce un processus facile ?
- Pour quelles professions rencontrez-vous le plus de difficultés à recruter ? Pourquoi ?
- Quels avantages offrez-vous à vos employés ? Avez-vous modifié votre offre d'avantages pour répondre à la pénurie de main d'œuvre ? (Avantages sociaux, politique de télétravail, heures flexibles etc.)
- Avez-vous remarqué des problèmes liés à la rétention (mobilisation) des employés ? Qu'avez-vous fait ou que comptez-vous faire pour satisfaire vos employés ? (Avantages sociaux, politique de télétravail, heures flexibles etc.)

Besoin en formation (10 minutes)

- Offrez-vous des programmes de formation à vos employés ? Comment s'organisent-ils ? (Appel à des organismes externes, au comité sectoriel, ou formation interne uniquement) / (processus structuré ?)
- Quelles compétences devraient avoir vos employés (*parmi les professions mentionnées plus haut*) pour répondre pleinement aux besoins de votre entreprise ? Avez-vous une idée des formations que votre entreprise devrait offrir aux employés pour améliorer leurs compétences ?
- Comment pourrait-on améliorer les formations offertes par votre entreprise ?

CONCLUSION (2 minutes)

- Avez-vous d'autres commentaires sur les thématiques abordées ou des questions supplémentaires ?