



Rapport final

Libéralisation du marché de l'électricité : Conséquences sur l'emploi en Valais

***Etat actuel du marché valaisan de l'emploi
dans le secteur de l'électricité
et perspectives***

*Benoît Gay-des-Combes, Observatoire valaisan de l'emploi
Janvier 2002*

TABLE DES MATIERES

1. PARTIE THEORIQUE	3
1.1 La Loi sur le marché de l'électricité (LME)	3
1.2 Brève présentation du contexte actuel	4
1.3 Problématique.....	6
1.4 Méthodologie	6
1.5 Sources théoriques.....	8
2. PARTIE EMPIRIQUE : RESULTATS QUANTITATIFS	10
2.1 Retour des résultats.....	10
2.2 Recensement du personnel	10
2.3 Fonction des entreprises (production ou distribution).....	11
2.4 Taille des entreprises retenues	13
2.5 Temps de travail dans les entreprises retenues	15
2.6 Places de travail dans le secteur de l'électricité en Valais.....	16
2.7 Problématique des apprentis	16
2.8 Formation professionnelle des employés	19
2.9 Fonction des employés dans l'entreprise	21
2.10 Evolution du personnel de chaque entreprise	26
2.11 Engagement récent de personnel	30
2.12 Recherche de personnel	34
2.13 Professions d'avenir dans le secteur de l'électricité	38
3. PARTIE EMPIRIQUE : RESULTATS QUALITATIFS	40
3.1 Perspectives générales d'avenir	40
3.2 Perspectives d'avenir plus particulières	44
4. CONCLUSION	50
5. ANNEXES	50
5.1 Exemple du questionnaire distribué	51
5.2 Liste des entreprises selon leur fonction principale et leur taille	59

1. PARTIE THÉORIQUE

1.1 La Loi sur le marché de l'électricité (LME)

1.1.1 Brève introduction

La Loi sur le marché de l'électricité (LME), adoptée le 15 décembre 2000 par l'Assemblée fédérale, demeure aujourd'hui sujet à controverses parmi les différents acteurs sociaux gravitant autour de cette problématique relativement complexe. En effet, cette proposition de loi est encore très loin de faire l'unanimité autant parmi les partis politiques que parmi les associations d'intérêts du secteur de l'électricité en Suisse. Les différents acteurs de ces débats reconnaissent pour la plupart le caractère très certainement inévitable de l'ouverture du marché de l'électricité en Suisse¹, mais des divergences apparaissent de manière très saillante sur les modalités d'exécution de cette libéralisation. Les principaux points d'achoppement concernent notamment le rythme d'ouverture du marché, les individus ou groupes d'individus « éligibles »², les aides fédérales potentielles envers certaines catégories d'entreprises actives dans le secteur de l'électricité et les modalités d'application pratiques de cette loi au niveau national (ce dernier élément faisant d'ailleurs l'objet d'une ordonnance d'application fortement remise en cause à l'heure actuelle).

Nous ne souhaitons pas nous étendre ici sur les arguments respectifs des adversaires en présence, mais nous voulons quand même présenter brièvement les éléments principaux de la LME, car nous imaginons qu'une partie non négligeable des réponses fournies par les entreprises interrogées peuvent être analysées sous l'angle de leurs opinions respectives à l'égard de cette loi.

1.1.2 La LME : Principaux éléments

Cette Loi sur le marché de l'électricité prévoit une ouverture progressive du marché sur 6 ans, période après laquelle même les petits consommateurs et les ménages auront la possibilité de choisir librement leur fournisseur. Pendant les trois premières années à compter de l'entrée en vigueur de la LME, seuls les consommateurs dont la demande annuelle dépasse 20 gigawattheures seront en mesure d'acheter leur électricité chez le producteur de leur choix, alors que les distributeurs d'électricité pourront avoir accès au marché à hauteur de 20 % de leurs fournitures annuelles. Suite à cette période de trois ans, les possibilités d'accès au marché seront étendues aux entreprises qui consomment plus de 10 gigawattheures et aux distributeurs d'électricité à hauteur de 40 % de leurs fournitures annuelles.

Par conséquent, dès la 7^{ème} année, le marché de l'électricité sera entièrement ouvert et libéralisé en Suisse.

La LME exige aussi la création d'une société suisse de droit privé pour l'exploitation du réseau, chargée notamment d'assurer un réseau sûr et performant, de le gérer afin d'assurer un approvisionnement fiable et de calculer et prélever les rétributions dues pour l'acheminement d'électricité³.

¹ Notamment en raison de l'appartenance du marché helvétique de l'électricité au marché européen, car les lignes à haute tension parcourant le pays ne s'arrêtent pas aux frontières, ce qui confère aujourd'hui à la Suisse une position de plaque tournante dans le secteur de l'électricité.

² Terme désignant les différents acteurs sociaux actifs sur le marché de l'électricité et ayant droit à l'acheminement non-discriminatoire d'électricité (cf. le projet d'*Ordonnance sur le marché de l'électricité* du 5 octobre 2001, chapitre 1, article 1).

³ Pour plus de précisions, se référer à la *Loi sur le marché de l'électricité* du 15 décembre 2000, chapitre 3, article 10.

La LME impose en plus que les exploitants du réseau acheminent sans discrimination le courant pour les clients « éligibles » en obtenant en contrepartie la rétribution calculée par la société d'exploitation du réseau en fonction de différents paramètres que nous n'avons pas voulu développer ici en raison de leur complexité et de leur caractère provisoire au vu des virulents débats et oppositions que l'Ordonnance sur le marché de l'électricité (OME) a suscités lors de sa mise en consultation.

Un autre élément de la LME concerne la création d'une Commission fédérale d'arbitrage chargée de vérifier les prix de l'acheminement et de statuer sur les contentieux concernant l'obligation faite aux exploitants du réseau d'acheminer l'électricité dans un territoire donné ou encore par rapport à des prix d'acheminement controversés.

De plus, liberté est laissée aux cantons de régler l'attribution des aires de desserte aux entreprises d'approvisionnement opérant sur leur territoire et de leur fixer éventuellement un mandat de prestations.

Un dernier élément, important à plus d'un titre pour le canton du Valais notamment, est l'éventuelle aide fédérale aux centrales hydroélectriques accordée sous certaines conditions. En effet et pendant les 10 années suivant l'entrée en vigueur de la LME, possibilité est donnée à la Confédération d'accorder des prêts à certaines centrales hydroélectriques empêchées de procéder aux amortissements nécessaires à l'exploitation en raison de l'ouverture trop rapide du marché. Cet article de loi est très important pour une partie des centrales hydroélectriques du canton du Valais qui espéraient auparavant amortir leurs différents investissements sur le long terme et qui n'imaginaient pas voir leur marge de manœuvre si rapidement réduite par l'arrivée de la concurrence due à l'ouverture du marché de l'électricité. L'ambition de cet élément particulier de la LME est double, car il permet d'une part de soutenir la modernisation des centrales hydroélectriques et d'autre part de compenser les investissements devenus impossibles à amortir du fait de l'ouverture du marché.

La LME a donc été adoptée par les Chambres fédérales à la fin de l'année 2000 et soumise, comme d'ordinaire pour ce genre de procédure, au référendum facultatif. Des organisations sur la gauche du spectre politique ainsi que des associations d'employés en ont profité pour lancer un référendum qui a finalement abouti, obligeant ainsi le peuple à se prononcer sur cet objet normalement dans le courant de l'année 2002.

1.2 Brève présentation du contexte actuel

1.2.1 Etat actuel des marchés helvétique et valaisan de l'électricité

A l'heure actuelle, plus de 1000 entreprises électriques approvisionnent la Suisse en courant électrique. Toutes diffèrent par la taille, la structure d'exploitation et la forme juridique. Le marché helvétique de l'électricité est ainsi relativement éclaté et dispersé et cela est dû en partie aux situations de monopole qui règnent dans une grande partie des régions où les entreprises possèdent leurs catégories de clients définis sans que ces derniers aient la possibilité de changer de fournisseur⁴. Une ouverture du marché à la concurrence provoquerait très certainement une réorganisation importante, car elle forcerait probablement les entreprises à chercher une plus grande compétitivité afin d'être mieux à même de satisfaire pleinement le client qui aurait entière liberté de changer à tout moment de fournisseur. Les logiques de la concurrence et de la compétitivité seraient ainsi introduites dans le secteur de l'électricité en Suisse, ce qui constituerait un changement de perspective important par rapport à la situation qui a prévalu jusqu'à aujourd'hui.

Au niveau valaisan et en ce qui concerne la structure du marché, la situation est sensiblement la même, car le secteur de l'électricité est passablement éclaté et dispersé.

⁴ On parle d'ailleurs de « clients captifs » pour désigner cet état de fait.

Pour seul exemple, nous pouvons avancer le nombre d'entreprises répertoriées comme distributrices d'électricité en Valais qui se monte environ à 60 et qui contient un grand nombre de services électriques communaux dépendant, dans la plupart des cas, de l'administration communale de chacun de ces villages⁵. L'ouverture du marché de l'électricité devrait donc aussi amener une certaine réorganisation pour le canton du Valais qui ne pourra probablement plus se permettre de posséder à l'avenir autant d'entreprises distinctes dans le secteur de l'électricité.

1.2.2 Modifications possibles du paysage électrique valaisan

Premièrement, nous voudrions présenter quelques chiffres qui nous ont semblé utiles à la compréhension du marché électrique valaisan et des enjeux découlant d'une future ouverture du marché. La production d'énergie électrique annuelle du canton du Valais s'élève à 10 milliards de kWh, c'est-à-dire environ 30 % de la production totale d'énergie hydroélectrique en Suisse. De plus, presque 60 % de la production électrique du canton est orientée vers d'autres régions helvétiques et vers l'étranger.

Or, pour parvenir à de tels résultats, les entreprises actives dans le canton investissent chaque année près de 50 millions de francs pour l'entretien des aménagements hydroélectriques, montant relativement considérable eu égard à ses répercussions sur le prix de l'électricité.

En ce qui concerne les différents revenus découlant du secteur électrique en Valais, un montant de 140 à 150 millions de francs est versé annuellement aux communes et au canton au titre de redevances hydrauliques et d'impôts.

Ces différents points sont à considérer dans l'optique d'une ouverture du marché. En effet, la LME, dans le cas où elle serait acceptée par le peuple, introduira un certain nombre d'éléments susceptibles de modifier le paysage électrique du canton du Valais.

1. Premièrement, les différentes centrales hydroélectriques du canton devront compter avec une concurrence nouvelle sur le marché de l'électricité, ce qui les forcera à devenir rapidement plus compétitives afin de conserver leurs clients. Cela implique qu'elles ne pourront plus compter sur le long terme pour amortir leurs investissements et qu'elles devront peut-être procéder à des amortissements exceptionnels afin de rester concurrentielles⁶. La possibilité de prêts de la part de la Confédération est une autre éventualité qui permettrait à ces entreprises de survivre dans un marché libéralisé.
2. Deuxièmement, la question des redevances hydrauliques pose aussi problème pour les cantons alpins comme le Valais, car elles risquent de diminuer avec des conséquences non négligeables au niveau des taxes et des impôts perçus par les communes concédantes.
3. Troisièmement, un canton comme le Valais se doit d'approvisionner en électricité l'ensemble de sa population. Par conséquent, la libéralisation du marché de l'électricité ne doit pas enterrer la notion de service public qui permet un approvisionnement fiable pour l'ensemble des régions du canton, même celles à faible densité de population.
4. Quatrièmement et comme nous l'avons déjà vu, la LME provoquera certainement une réorganisation du réseau d'entreprises actives dans le secteur de l'électricité, à cause principalement de l'introduction de la concurrence et de la compétitivité sur la marché.

⁵ Par exemple, Oberems et Unterems ont chacun leur service électrique communal qui distribue l'électricité pour l'ensemble de leur commune respective.

⁶ Cela s'est déjà fait en ce qui concerne les Forces Motrices Valaisannes (FMV).

1.3 Problématique

Une question peut-être moins débattue à l'heure actuelle est celle de l'emploi. Or, les entreprises ne peuvent pas passer sous silence la forte pression à des restructurations internes et externes afin de devenir plus compétitives dans un marché de l'électricité libéralisé. Le monopole permettait éventuellement à de nombreuses entreprises de ne pas prévoir et envisager de stratégies précises et fixées à l'avance pour leur mode de fonctionnement et leur position sur le marché de l'électricité. Or, dans un futur plus ou moins proche, il va falloir compter avec l'arrivée de nouveaux concurrents susceptibles de s'approprier des parts de marché et par conséquent un certain nombre de clients. Pour éviter ce genre d'écueils, les entreprises valaisannes, à l'instar des autres entreprises électriques helvétiques, doivent aussi optimiser leurs coûts de fonctionnement et le personnel représente toujours une charge conséquente pour le budget financier.

De plus, au niveau de la distribution notamment et comme nous l'avons déjà mentionné, un grand nombre d'entreprises se partagent l'approvisionnement du canton. Nous pouvons ainsi imaginer a priori qu'un certain nombre de ces entreprises ne subsisteront pas sous leur forme actuelle suite à l'ouverture généralisée du marché de l'électricité. Par conséquent, une coopération (sous toutes ses formes éventuelles) plus ou moins étendue entre les différentes entreprises productrices et distributrices d'électricité devrait se développer dans un marché libéralisé. Le service de l'énergie de l'Etat du Valais le reconnaît lorsqu'il affirme que « le canton du Valais compte actuellement pas moins de 50 sociétés chargées de l'approvisionnement. Il est clair que toutes ne pourront survivre ». C'est pourquoi ce même service préconise comme solution un regroupement judicieux des producteurs et une optimisation des réseaux régionaux de distribution. Cette éventualité amènerait aussi une pression sur le personnel présent dans les entreprises appelées à disparaître ou à fusionner.

Pour ces différentes raisons, nous voudrions étudier et présenter les conséquences liées à l'emploi en Valais de la libéralisation du marché de l'électricité. Il est clair que les éventuelles fluctuations de personnel dans le domaine de l'électricité seront sujettes à caution, mais l'objectif sera de dégager un certain nombre de tendances en fonction de caractéristiques propres au canton du Valais, des conséquences attendues de la libéralisation du marché de l'électricité et des objectifs futurs et projets d'avenir d'un certain nombre de grandes entreprises actives dans le domaine de l'électricité. Pourquoi et comment l'ouverture du marché de l'électricité influera-t-elle sur l'emploi dans le canton du Valais ?

Cette étude a comme ambition d'amener des éléments de réponse à cette question.

1.4 Méthodologie

Pour mener à bien cette étude, nous voulions obtenir une base de données sur l'ensemble du personnel, au niveau valaisan, des entreprises productrices et distributrices d'électricité actives dans le canton et cela selon des paramètres bien précis. Nous avons ainsi fabriqué un questionnaire⁷ permettant de recenser le personnel actif dans le secteur de l'électricité selon le sexe, la branche d'activité, la formation professionnelle et la fonction occupée dans l'entreprise⁸. Ce questionnaire, accompagné d'une lettre officielle ayant comme objectif d'appuyer notre demande, a ensuite été envoyé à toutes les entreprises productrices et distributrices d'électricité en Valais qui possédaient du personnel propre dans le canton, ce qui a exclu de l'envoi une grande partie des services électriques communaux gérés directement ou indirectement par l'Administration communale. Cette façon de faire a aussi mis de côté (après l'envoi du questionnaire et un contact téléphonique) une entreprise qui avait des participations dans le canton, mais qui n'y possédait pas de personnel affilié.

⁷ Un exemplaire en français de ce questionnaire se trouve en annexe.

⁸ Les différents items pour cette dernière catégorisation étaient : Direction générale, Etat-Major de direction, Administration générale, Vente/Marketing, Exploitation et maintenance courante, Entretien/gros travaux/investissements, Bureau d'étude/planning et Autres.

Ce questionnaire se divise en en 3 parties d'environ 2 pages chacune. La première est consacrée à la répartition du personnel dans l'entreprise selon différents paramètres. La deuxième est censée nous donner une petite idée de l'évolution passée et future du personnel de l'entreprise interrogée. La troisième est plutôt consacrée à un questionnement qualitatif sur les perspectives générales d'avenir autant pour le secteur de l'électricité en général que pour l'entreprise en particulier et cela aussi bien au niveau national que par rapport au canton du Valais.

Ce questionnaire a aussi fait l'objet de pré-corrrections afin d'être en mesure de « tenir la route ». En effet, en raison de nos connaissances limitées dans le domaine du marché de l'électricité, nous avons préféré faire tester ce questionnaire à différentes personnes qui nous semblaient tout à fait en mesure de le corriger. Une première version de ce questionnaire a donc été lue par quatre personnes différentes qui nous ont par la suite communiqué leurs remarques et conseils. Leur précieuse aide nous a permis de mieux comprendre la structure du marché valaisan de l'électricité et par conséquent d'élaborer un questionnaire mieux adapté.

Afin de choisir exactement les destinataires pour l'envoi de notre questionnaire, nous nous sommes basés sur deux listes de différentes entreprises fournies pour l'une d'entre elles par l'Association valaisanne des distributeurs d'électricité (par l'intermédiaire de son président) et pour l'autre par l'Association valaisanne des producteurs d'électricité (par l'entremise de son secrétaire). Ces listes se regroupaient dans certains cas, car certaines entreprises sont actives dans les deux domaines de production et de distribution.

Nous avons été ainsi en mesure de proposer une liste finale de 48 entreprises (23 pour le secteur de la distribution et 25 pour celui de la production⁹) auxquelles nous avons fait parvenir le questionnaire (en français et en allemand selon la région linguistique¹⁰). Cette liste se trouve d'ailleurs en annexe. Parmi ces entreprises présélectionnées et donc ayant reçu le questionnaire, le décompte des retours est le suivant :

- 33 entreprises ont répondu directement au questionnaire ;
- 1 entreprise nous a donné des indications très générales et quantitatives sur leur personnel sans pour autant répondre au questionnaire ;
- 8 entreprises nous ont fait savoir qu'elles n'avaient pas de personnel propre, car ce dernier était comptabilisé dans une autre entreprise,
- 4 entreprises n'ont pas répondu au questionnaire, malgré des relances téléphoniques ;
- 1 entreprise nous a fait savoir qu'elle ne possédait pas de personne affilié en Valais¹¹ ;
- 1 entreprise ne nous a pas répondu directement, mais nous pouvons penser que son personnel est compris dans les réponses d'une autre entreprise¹².

Par conséquent, la base de données sur laquelle nous avons produit nos analyses comprend pour la partie quantitative 33 entreprises, même si quelquefois les renseignements glanés par rapport à d'autres entreprises permettent d'apporter des précisions.

⁹ En tenant compte du fait que certaines entreprises pourraient appartenir à une autre catégorie, car elles sont actives dans les deux domaines et aussi en éliminant, après contact téléphonique, presque systématiquement les services électriques communaux qui ne possèdent, pour la plupart, pas de personnel propre.

¹⁰ Nous avons en fait envoyé le questionnaire à 16 entreprises actives dans le Haut-Valais et 32 dans le Bas-Valais et le Valais central.

¹¹ EEF (Entreprises électriques fribourgeoises).

¹² C'est le cas de la centrale hydroélectrique de Lavey, propriété de la Ville de Lausanne. Or, les Services Industriels de la Ville de Lausanne nous ont renvoyé le questionnaire.

D'autre part et en ce qui concerne la partie plus qualitative du questionnaire, nous nous baserons aussi sur ces 33 questionnaires (voire moins quelquefois), car c'est souvent la même personne qui a répondu à plusieurs questionnaires pour les entreprises ne possédant pas de personnel propre¹³.

Etant à l'origine tout à fait conscient du caractère relativement « intimiste » de notre demande et du fait que certaines entreprises allaient être éventuellement récalcitrantes à donner leurs prévisions sur leur gestion future du personnel, nous avons été agréablement surpris du taux de retour des questionnaires. En effet, seules 4 entreprises (c'est-à-dire 8.3 % du nombre total d'entreprises soumises au questionnaire) ne nous ont pas du tout répondu, alors que pour les 44 autres, nous avons pu obtenir différents renseignements.

1.5 Sources théoriques

Nous aurions voulu nous inspirer d'études faites par différents organismes ou instituts à un niveau national voire international afin de mieux saisir les enjeux et perspectives de la libéralisation du marché de l'électricité. Nous avons ainsi pensé pouvoir développer la problématique de l'emploi dans le secteur de l'électricité en parcourant un certain nombre de travaux de recherche menés par des organismes universitaires, publics ou privés. Or, à chaque fois que nous avons contacté l'un de ces instituts, la réponse a toujours été que la problématique de l'emploi dans la future libéralisation du marché de l'électricité n'avait pas été étudiée par leurs soins et, qu'à leur connaissance, cela n'avait pas fait l'objet d'une étude sérieuse en Suisse. Nous nous sommes ainsi adressés à l'Office fédéral de l'énergie, au Centre universitaire d'étude des problèmes de l'énergie à Genève, à la faculté des HEC de l'Université de Lausanne, au Département de recherche appliquée en économie de l'Université de Bâle¹⁴, à l'IDHEAP (Institut de Hautes Etudes en Administration Publique) à Lausanne, à la Faculté des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève ainsi qu'à différents spécialistes du marché du travail en Suisse¹⁵.

Nous avons même tenté de recueillir des informations sur cette problématique au niveau international en prenant contact avec le Département pour les affaires européennes et internationales de l'Association des producteurs et distributeurs d'électricité en Allemagne qui nous a aussi répondu qu'il ne connaissait pas d'études sur les conséquences exactes de la libéralisation du marché de l'électricité sur le marché de l'emploi. Comme ce pays est sensiblement plus en avance que la Suisse en ce qui concerne l'ouverture du marché et en n'oubliant évidemment pas toutes les différences existant entre ces deux pays, il est intéressant, à titre indicatif, de brièvement présenter les renseignements succincts qui nous ont été fournis par cette association. Premièrement, l'effectif du personnel dans le secteur de l'électricité est passé de 190000 personnes en 1993 à 140000 en 2001 et, de plus, cette association imagine que cette tendance à la baisse va encore s'accroître par des fusions et fermetures de centrales électriques. Plus précisément, il n'y a pas eu de licenciements, mais plutôt des mesures de pré-retraite qui ont touché surtout le secteur de la production d'électricité. Cependant, il y a quand même des créations d'emplois au cœur même de la concurrence. Il s'agit souvent de jeunes diplômés spécialisés dans des domaines comme le marketing.

Il est donc intéressant de constater que l'on retrouve en partie les prévisions émises par certains spécialistes sur les évolutions possibles du secteur de l'électricité en Suisse suite à

¹³ Nous pensons là aux entreprises EOS, Lonza Energie AG, FMV ou ESR pour lesquelles notre interlocuteur s'est vu adressé entre 3 et 4 questionnaires selon le nombre d'entreprises ayant du personnel affilié chez eux. Deux de ces entreprises nous ont retourné un seul questionnaire rempli pour le tout, alors que les deux autres nous ont fait parvenir tous les questionnaires, mais avec les mêmes réponses dans la 3^{ème} partie.

¹⁴ Nous avons ainsi contacté le Prof. Silvio Borner, auteur du livre « Die Liberalisierung des Strommarktes in der Schweiz » en collaboration avec le Prof. Frank Bodmer.

¹⁵ Notamment le Prof. Alain Haurie de la Faculté des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève, le Prof. Yves Flückiger du Département d'économie politique de l'Université de Genève et le Prof. Christian Bovet de l'Université de Genève.

l'ouverture du marché, notamment en ce qui concerne les plus grandes difficultés rencontrées par les entreprises productrices d'électricité. A titre indicatif, nous voudrions citer une étude de cas sur le secteur de l'électricité aux USA qui révèle que la source du problème est en partie du côté de la production d'énergie, car la concurrence et l'obligation de compétitivité qui en découle ont provoqué, dans ce pays, des annulations d'investissement injustifiées ou des reports d'investissement de la part des entreprises productrices d'électricité¹⁶.

Pour toutes ces raisons, nous n'avons pas pu nous baser sur des études précises concernant la problématique de l'emploi dans ce secteur de l'électricité en pleine évolution. Nous avons pu quand même trouver certains travaux de recherche qui abordaient cette problématique, mais sans la traiter de manière complète et en se référant à une région précise¹⁷.

Par conséquent, nous n'avons pas pu nous appuyer sur des études déjà menées en ce qui concerne par exemple la méthode de travail ou les difficultés rencontrées. Nous avons donc décidé d'essayer de mener cette petite étude en nous basant exclusivement sur les questionnaires retournés tout en acceptant les problèmes qu'une telle procédure allait invariablement entraîner. En effet, les résultats que nous serons en mesure de fournir dépendent étroitement des entreprises et de leurs mentors. Au niveau quantitatif, la classification par fonction dans l'entreprise par exemple dépend d'une part du bon vouloir du répondant (ainsi une entreprise a tout simplement tracé cette partie en refusant d'y répondre) et d'autre part de l'interprétation faite par ce dernier sur les véritables fonctions des employés de son entreprise (de nombreux employés ne sont pas affectés à des tâches uniques, c'est-à-dire qu'ils peuvent éventuellement appartenir, aux yeux de la personne qui remplit le questionnaire, à deux catégories de fonction différentes¹⁸).

Au niveau qualitatif, le problème de l'interprétation de la personne ayant répondu au questionnaire est encore plus saillant, car les perspectives d'avenir donnent lieu à des positions très subjectives. Par conséquent, les réponses que nous avons obtenu dans le questionnaire ne sont l'œuvre que du répondant et ne représentent en tout cas pas l'ensemble des positions de l'entreprise. Il nous faudra donc tenir compte de ces remarques lors de l'interprétation des résultats et de l'élaboration des commentaires.

¹⁶ Cette étude de cas, faite par Loehr et Rubin, est citée dans le travail de diplôme postgrade de Christophe Matas intitulé « Produits et services nouveaux dans le domaine de l'énergie et leurs retombées économiques en Suisse, application au domaine électrique en relation avec la nouvelle économie ».

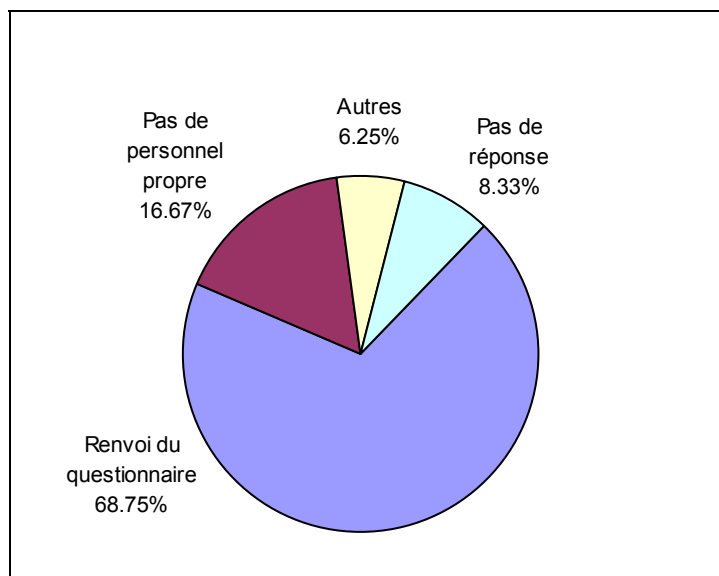
¹⁷ Nous pensons là à l'étude menée par Ecoplan pour le canton de Berne en collaboration avec l'Office fédéral de l'énergie et intitulée « Elektrizitätsmarkzoffnung : Auswirkungen im Kanton Bern ».

¹⁸ De plus, si ces deux catégories de fonction ont des employés communs, cela peut poser problème. Dans notre cas, les catégories de fonction « Exploitation en maintenance courante » et « Entretien/gros travaux/ investissement » n'ont quelquefois pas pu être différenciées par nos interlocuteurs.

2. PARTIE EMPIRIQUE : RÉSULTATS QUANTITATIFS

2.1 Retour des résultats

Nous avons tout d'abord voulu présenter le taux de retour des questionnaires distribués.



Retour des 48 questionnaires envoyés

Le taux d'entreprises n'ayant pas du tout répondu est relativement petit, mais il posera quand même problème pour le décompte final de l'ensemble du personnel employé dans le secteur de l'électricité en Valais. Cependant, nous pourrions tout de même avancer un chiffre en n'omettant pas de préciser ses marges d'erreur.

2.2 Recensement du personnel

2.2.1 Nombre de personnes employées dans le secteur de l'électricité en Valais

Nous allons proposer un nombre de personnes actives dans le secteur de l'électricité qui ne sera pas tout à fait exact, mais il devrait normalement être une assez bonne estimation de la réalité. En effet, nous ne pouvons pas être tout à fait précis en raison d'une part des entreprises n'ayant pas renvoyé le questionnaire et d'autre part à cause des imprécisions présentes dans plusieurs questionnaires qui nous été retournés.

Cependant et pour tout ce qui va suivre, nous parlerons de résultats concernant le secteur de l'électricité en Valais, même s'il n'est pas entièrement représenté dans cette étude.

Par conséquent, suite au dépouillement des questionnaires reçus et en tenant compte de toutes les remarques faites jusqu'à présent, le nombre de collaborateurs et collaboratrices employés vers la fin de l'année 2001 par les entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais se monte à 1300¹⁹ personnes environ. Ce dernier chiffre peut être modulé en fonction de plusieurs remarques.

¹⁹ Selon les réponses reçues et en tenant compte des remarques exposées, le chiffre exact est de 1299.

Premièrement, nous n'avons pas pu obtenir les chiffres concernant le personnel employé par les 4 entreprises qui n'ont pas répondu, ce qui démontre que le chiffre ci-dessus est une estimation à la baisse.

Deuxièmement, le chiffre ci-dessus se base quelquefois sur des estimations personnelles lorsque l'entreprise n'a pas répondu de manière exacte (l'entreprise qui nous a donné son effectif en personnel par téléphone l'a fait de manière approximative), que tous les collaborateurs qu'elle emploie ne sont pas véritablement affectés au secteur propre de l'électricité (certaines entreprises s'occupent aussi du secteur des eaux) ou encore lorsque nous faisons l'hypothèse que le questionnaire renvoyé par une entreprise comprend le personnel d'une autre entreprise²⁰. Cependant et mis à part les entreprises n'ayant pas répondu, ces imprécisions ne concernent qu'un nombre restreint d'entreprises et ne seraient pas susceptibles de faire varier le total de manière vraiment significative.

Troisièmement, le chiffre ci-dessus ne tient pas compte de toutes les entreprises laissées de côté lors de l'envoi du questionnaire. Cependant, cela ne devrait pas avoir de conséquences importantes, car la majorité des entreprises écartées étaient des services électriques communaux n'ayant normalement pas de personnel propre²¹.

Nonobstant ces différentes remarques, nous pouvons retenir, avec quand même une certaine marge d'incertitude, le chiffre de 1299 personnes employées dans le secteur de l'électricité en Valais comme assez proche de la réalité. Nous allons conserver ce chiffre pour la suite des résultats.

La division selon la fonction principale est la suivante :

- 772 personnes travaillent dans la production d'électricité (59.4 %) ;
- 503 personnes travaillent dans la distribution d'électricité (38.7 %) ;
- 24 personnes travaillent dans une entreprise active dans la production, la distribution, le transport et la vente d'électricité (1.9 %).

Pour la suite et comme un certain nombre d'entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais le sont aussi dans plusieurs domaines, nous décidons, afin de ne pas trop compliquer les différents résultats, d'intégrer l'entreprise active dans les 4 domaines dans la catégorie des producteurs d'électricité²².

2.3 Fonction des entreprises (production ou distribution)

2.3.1 Fonction principale des entreprises retenues dans le cadre de l'étude

Pour ces résultats, nous allons d'une part prendre en compte les entreprises qui n'ont pas de personnel propre, car elles appartiennent quand même au secteur de l'électricité en Valais et d'autre part et pour les mêmes raisons considérer aussi les entreprises qui n'ont pas répondu. Cependant, nous avons décidé d'exclure l'entreprise ne possédant pas de

²⁰ C'est le cas lorsque nous estimons que le personnel employé à la centrale hydroélectrique de Lavey a été inclus dans le questionnaire renvoyé par les Services Industriels de la Ville de Lausanne. Ce qui veut aussi dire que pour la suite, les deux questionnaires envoyés à ces entreprises ne compteront plus que comme une entreprise.

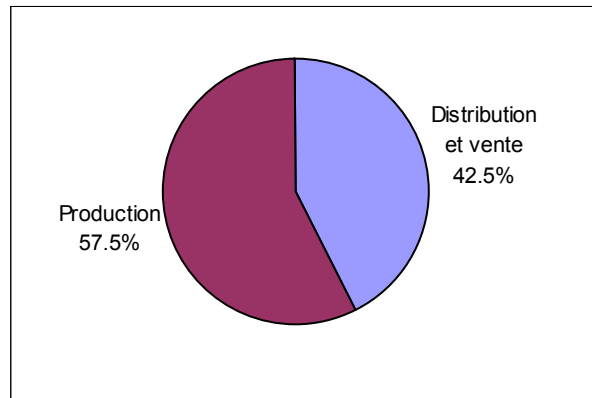
²¹ Nous avons contacté les services électriques communaux francophones et contrôlé qu'ils n'aient pas de personnel propre. Par contre, en ce qui concerne le Haut-Valais, nous avons envoyé des questionnaires uniquement aux entreprises qui nous semblaient posséder du personnel propre, ce qui amène une certaine marge d'incertitude. Cependant, les éventuelles erreurs ou oublis feraient varier de manière minime l'effectif total en personnel.

²² C'est en fait les Services Industriels de la Ville de Lausanne qui nous ont répondu être actifs dans les 4 domaines proposés. Or, comme nous l'avons déjà expliqué dans la note de bas de page ¹², le personnel recensé dans le questionnaire envoyé doit correspondre à la centrale hydroélectrique de Lavey à laquelle nous pouvons attribuer une fonction principale de production d'électricité.

personnel affilié dans le canton du Valais, car elle n'entraîne pas vraiment dans les objectifs de notre étude.

Nous pouvons ainsi proposer deux catégories d'entreprises au niveau de la fonction principale, c'est-à-dire :

- celles ayant comme fonction principale la production (27 entreprises) ;
- celles ayant comme fonction principale la distribution et la vente (20 entreprises).



Répartition des entreprises retenues selon la fonction principale déclarée

Cette division en deux catégories sera conservée pour la suite des résultats et nous permettra ainsi de comparer les réponses données eu égard à la fonction principale des entreprises.

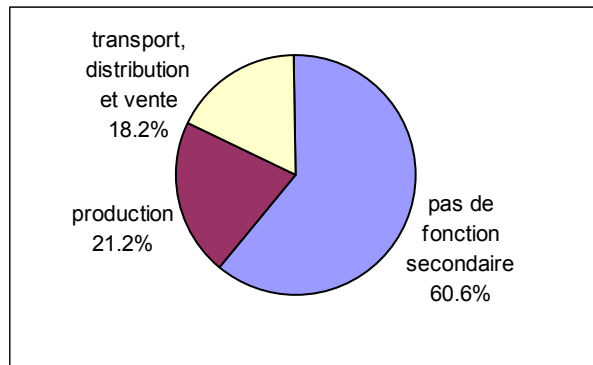
2.3.2 Fonction secondaire des entreprises retenues dans le cadre de l'étude

Nous avons aussi questionné les différentes entreprises retenues sur leur propension à avoir une fonction secondaire. Les résultats nous ont permis de créer deux nouvelles catégories correspondant au domaine du transport, de la distribution et de la vente – catégorie qui englobe ainsi celle regroupant uniquement la distribution et la vente - d'une part et à l'absence d'une fonction secondaire d'autre part tout en conservant la catégorie de la production.

Nous avons ainsi obtenu les résultats suivants (pour les 33 entreprises retenues²³) :

- entreprises n'ayant pas de fonction secondaire déclarée (20 entreprises) ;
- entreprises ayant le domaine de la production comme fonction secondaire (7 entreprises) ;
- entreprises ayant le domaine du transport, de la distribution et de la vente comme fonction secondaire (6 entreprises).

²³ Par rapport aux entreprises qui n'ont pas répondu ou qui n'ont pas de personnel propre, nous n'avons pas de renseignements précis sur leur fonction secondaire. Nous pouvons cependant penser que la majorité des entreprises ne possédant pas de personnel propre n'ont en général pas de fonction secondaire, car elles sont plutôt des producteurs d'électricité pour une plus grande entreprise chargée de l'écouler. En ce qui concerne les entreprises qui n'ont pas répondu, il est plus difficile de dire avec certitude si elles ont une fonction secondaire.



Répartition des entreprises retenues selon leur fonction secondaire

2.4 Taille des entreprises retenues

Nous avons décidé de répartir les entreprises retenues en fonction de leur taille respective, car nous avons imaginé que ce facteur pouvait avoir de l'influence autant sur l'évolution du personnel que par rapport aux réponses de la partie qualitative du questionnaire. En effet, la taille de l'entreprise sera très certainement un facteur explicatif de la façon de voir l'avenir dans un marché libéralisé de l'électricité.

Notre volonté de diviser les entreprises en fonction de leur taille respective a encore été confortée par la prise en compte d'une étude menée par le cabinet Ernst & Young sur le marché de l'électricité en Suisse. En effet, ce cabinet, jugeant qu'il manquait une vue d'ensemble sur la façon dont les entreprises suisses d'électricité envisageaient leur avenir, a mené une enquête auprès de 130 PME environ, ce qui a donné lieu à un fascicule résumant l'étude et intitulé « Perspectives des entreprises d'alimentation en électricité. Première enquête auprès des entreprises électriques communales et régionales »²⁴. Nous ne nous étendrons pas longuement sur cette étude, mais nous voulons simplement remarquer qu'une des variables retenues était la taille de l'entreprise mesurée en quantité de courant traitée annuellement.

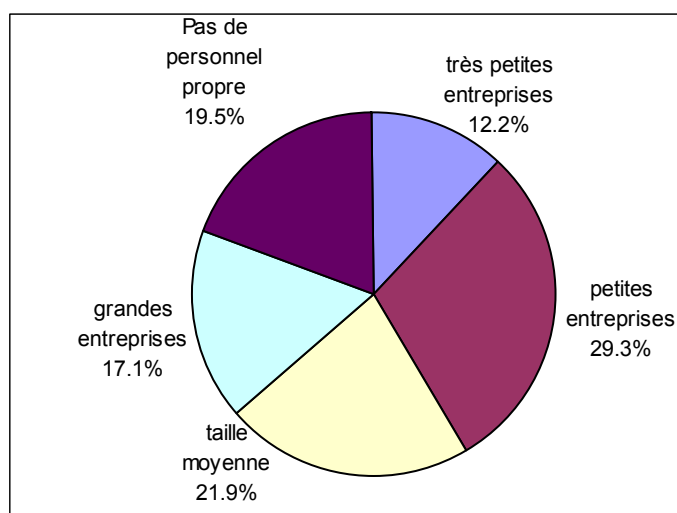
Nous avons ainsi décidé de prendre en compte la taille de l'entreprise comme une de nos variables, mais en la déterminant par rapport au nombre d'employés plutôt que par rapport à la quantité de courant traitée annuellement. Cela est peut-être moins significatif et précis, mais comme la problématique de ce travail concerne le marché de l'emploi, nous avons estimé cette perspective plus intéressante que celle retenue par Ernst & Young.

Nous avons ainsi pu déterminer les 5 catégories suivantes :

- *pas d'employés* : pas de personnel propre (8)
- *de 1 à 5 employés* : très petites entreprises (5)
- *de 6 à 20 employés* : « petites » entreprises (12)
- *de 21 à 50 employés* : entreprises de taille moyenne (9)
- *nombre d'employés supérieur à 50* : grandes entreprises (7)

Ce chapitre concerne ainsi 41 entreprises en tenant compte du fait que nous avons intégré les 8 entreprises ne possédant pas de personnel propre.

²⁴ Ce fascicule nous a été généreusement fourni par l'entreprise Ernst & Young.



Répartition des entreprises retenues selon leur taille

Nous pouvons ainsi constater que le marché de l'électricité en Valais est relativement fragmenté au vu du nombre important de petites entreprises (auquel s'ajoute et il faut le rappeler un nombre considérable de services électriques communaux pouvant être assimilés à de très petites entreprises voire assez souvent intégrés dans la catégorie de celles qui ne possèdent pas de personnel propre²⁵) et du nombre par contre plus restreint de grandes entreprises possédant plus de 50 employés²⁶.

Par conséquent, les perspectives d'avenir mises en avant par certains spécialistes du marché de l'électricité en Suisse concernant la coopération accrue voire la fusion entre certaines entreprises sont potentiellement susceptibles de se réaliser en Valais eu égard à la dispersion et au grand nombre d'entreprises actives dans ce secteur et dans ce canton²⁷. Le canton du Valais ne pourra très certainement pas, dans un marché libéralisé, conserver toutes ses entreprises actives à l'heure actuelle dans le secteur de l'électricité.

Nous avons voulu aussi présenter la répartition des entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais selon leur taille et fonction principale respectives.

Fonction principale	Taille de l'entreprise										Total	
	1-5 employés		6-20 employés		21-50 employés		+ de 50 employés		Pas de pers. propre			
Production	0	0%	8	32%	6	24%	4	16%	7	28%	25	100%
Distribution	5	31%	4	25%	3	19%	3	19%	1	6%	16	100%
Total	5		12		9		7		8		41	

Répartition du nombre et du pourcentage d'entreprises selon la taille et la fonction principale

Mis à part la catégorie allant de 1 à 5 employés, les entreprises de distribution et de production d'électricité se répartissent environ de la même manière selon la taille.

²⁵ Nous avons ainsi exclu de l'enquête les services électriques communaux d'environ 35 communes.

²⁶ De plus, sur les 7 entreprises appartenant à cette catégorie, deux ont un nombre d'employés compris entre 50 et 60, ce qui revient à dire que le marché de l'électricité valaisan ne comporte vraiment que 5 grandes entreprises (dont 3 avec plus de 100 employés).

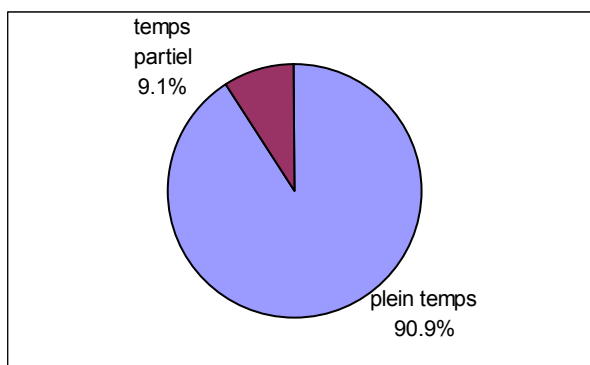
²⁷ D'ailleurs et comme nous le verrons plus tard, les questions qualitatives ayant trait à d'éventuelles fusions ou coopérations diverses dans le secteur de l'électricité en Valais ont recueilli une large approbation parmi les différentes personnes qui ont répondu au questionnaire.

Cependant, plus de la moitié (56 %) des entreprises de distribution ont moins de 20 employés, alors que ce n'est seulement le cas de 32% des entreprises de production.

Nous pouvons aussi remarquer que la grande majorité des entreprises ne possédant pas de personnel propre appartiennent au domaine de la production et une seule à celui de la distribution. En d'autres termes, le fait de s'appuyer sur des entreprises sans personnel propre afin de produire de l'électricité pour qu'une autre entreprise le commercialise et l'écoule ne se retrouve pas dans le secteur de la distribution. La distribution de l'électricité en Valais comporte de grandes entreprises, mais aussi un nombre important de petites et moyennes entreprises qui gardent leur personnel propre et se chargent de distribuer l'électricité dans une région particulière du canton.

2.5 Temps de travail dans les entreprises retenues

Nous avons voulu estimer la proportion de personnes travaillant à plein temps dans le secteur de l'électricité en Valais. Ainsi, en tenant compte des réserves émises précédemment sur la précision des chiffres concernant le nombre d'employés du secteur de l'électricité en Valais, 1181 personnes travaillent à plein temps, alors que 118 sont à temps partiel.



Taux d'occupation des employés des entreprises retenues

Presque 91 % des employés actifs dans le secteur de l'électricité le sont donc à plein temps. Plus précisément, seule une entreprise, parmi toutes celles qui possèdent du personnel propre, n'a pas d'employés à plein temps. Ce cas est particulier, car cette dernière occupe principalement des employés occasionnels ou à temps partiel²⁸.

Par contre, 13 entreprises (38.2 %), parmi les 34 retenues (en ajoutant aux 33 possédant du personnel propre celle qui nous a fourni les chiffres concernant son personnel par téléphone), ne possèdent pas d'employés à temps partiel en leur sein. Parmi elles, 8 (61.5 %) sont actives dans le domaine de la distribution et 5 (38.5 %) dans celui de la production. En ce qui concerne leur taille, ce sont surtout des petites et moyennes entreprises, car aucune d'entre elles n'appartient à la catégorie « plus de 50 employés », alors que 8 (61.5 %) d'entre elles ont un nombre d'employés compris entre 6 et 20. Il n'est cependant pas surprenant que les entreprises ne possédant pas d'employés à temps partiel se retrouvent parmi celles de petite taille.

Il nous faut aussi remarquer que sur les 21 entreprises possédant du personnel à temps partiel, 18 ont entre 1 et 8 employés qui ne sont pas à plein temps et une autre constitue le

²⁸ Nous parlons là des Forces Motrices de l'Aboyeu à Evionnaz. Cette mini-centrale entièrement télécommandée ne nécessite pas d'employés à plein temps, car l'exploitation et la maintenance courante sont assurées par le partenaire acquéreur de l'énergie produite. Les employés occasionnels ou à temps partiel ne s'occupent ainsi que de l'administration et de l'entretien des prises d'eaux.

cas particulier cité ci-dessus qui occupe 20 employés occasionnels ou à temps partiel. En d'autres termes, seules 2 entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais ont plus de 8 employés à temps partiel et, sans surprise aucune, elles appartiennent à la catégorie des grandes entreprises.

Plus précisément, ces emplois à temps partiel se retrouvent souvent dans le secteur de l'administration générale. Il y a quelques entreprises qui possèdent du personnel à temps partiel dans le secteur de l'exploitation et de la maintenance courante, mais elles sont fort peu nombreuses. D'autres entreprises recrutent ces employés à temps partiel pour des tâches spécifiques comme le relevé des compteurs par exemple. D'autres encore ont du personnel à temps partiel qui est en fait en même temps à l'AI. Nous ne pouvons malheureusement pas être plus précis, car nous n'avons pas fait figurer un item dans le questionnaire qui aurait été susceptible de répondre à ce genre d'interrogations. Cela est a posteriori fort regrettable, car nous aurions pu cibler les emplois à temps partiel en fonction du secteur d'activité de l'entreprise ou encore par rapport au sexe des employés concernés.

2.6 Places de travail dans le secteur de l'électricité en Valais

Nous voudrions d'emblée préciser que le chiffre proposé constituera une estimation grossière des places de travail (équivalent plein temps) du secteur de l'électricité en Valais. En effet, comme nous n'avons pas intégré un item spécifique à cette question dans le questionnaire (en estimant que l'exigence de ce chiffre allait augmenter le temps de réponse et la complexité du questionnaire et donc éventuellement le taux de retour des questionnaires), le nombre de places de travail en Valais dans ce secteur sera relativement approximatif. En émettant des estimations personnelles à l'aide du nombre total d'employés et de celui à temps partiel, nous pensons que le secteur de l'électricité en Valais à la fin de l'année 2001 comprend environ 1234 places de travail équivalentes à un plein temps. Ce chiffre est donc à prendre avec la marge d'incertitude qui s'impose eu égard aux moyens utilisés pour le calculer, mais nous pensons quand même qu'il est relativement correct, car mis à part les grandes entreprises possédant de nombreux employés à temps partiel, le reste de nos estimations ne peut pas varier énormément en raison du faible nombre d'emplois à temps partiel dans les entreprises de petite taille.

Plus précisément, 487 (39.5%) places de travail sont recensées dans la distribution d'électricité et 747 (60.5%) dans la production.

Le tableau suivant récapitule les résultats obtenus en ce qui concerne le nombre d'employés et de places de travail du secteur de l'électricité en Valais.

Fonction principale	Pourcentage d'employés	Pourcentage de places de travail
Production	61.3 %	60.5 %
Distribution	38.7 %	39.5 %
Total	100 %	100 %

Répartition des places de travail dans les entreprises retenues

2.7 Problématique des apprentis

2.7.1 Recensement des apprentis

La problématique des apprentis a aussi été en partie abordée dans ce travail, car elle permet d'étudier et de présenter la relève qui est en train de se former à l'heure actuelle et éventuellement de la comparer avec les attentes des entreprises au niveau du marché de l'emploi.

Nous avons ainsi répertorié 50 apprentis formés dans le secteur de l'électricité en Valais, mais seulement 15 entreprises (sur les 33 retenues) avaient des personnes en formation, c'est-à-dire que les 18 autres (54.5 %) ne comptent aucun apprenti dans leur effectif.

En ce qui concerne le nombre d'apprentis dans l'entreprise, 11 entreprises (sur les 15 qui en possèdent dans leur personnel) ont entre 1 et 3 apprentis, alors que les 4 autres entreprises comptent dans leurs rangs 4, 5, 9 et 13 apprentis.

Les 15 entreprises possédant des apprentis dans leur effectif sont pour 10 d'entre elles actives dans le domaine de la distribution, alors que les 5 autres opèrent dans la catégorie de la production.

En ce qui concerne la taille de ces différentes entreprises, chaque catégorie est plus ou moins bien représentée, c'est-à-dire plus précisément que 3 entreprises de 1 à 5 employés, 2 de 6 à 20 employés, 3 de 21 à 50 employés et 7 de plus de 50 employés ont du jeune personnel en formation. Nous pouvons quand même constater que les moyennes et grandes entreprises surtout forment des apprentis, alors que les petites entreprises le font moins et aussi en moins grand nombre.

Nombre d'apprentis	1 à 5 employés	6 à 20 employés	21 à 50 employés	plus de 50 employés	Nombre total d'entreprises
1	3	0	1	1	5
2	0	1	1	2	4
3	0	1	0	1	2
4	0	0	0	1	1
5	0	0	1	0	1
9	0	0	0	1	1
13	0	0	0	1	1
Nombre total d'entreprises	3	2	3	7	15

Répartition des entreprises formant des apprentis selon le nombre d'apprentis et la taille de l'entreprise

Comme nous le verrons plus tard, nous pouvons nous étonner du nombre relativement faible d'apprentis formés par les entreprises productrices et distributrices d'électricité en Valais. En effet, si nous enlevons les 22 apprentis formés par deux grandes entreprises, les 31 autres - en comptant celles qui n'en ont pas - ne forment ensemble plus que 38 apprentis, chiffre relativement faible en regard de l'importance de ce secteur dans le canton.

2.7.2 Formation professionnelle des apprentis

Nous avons aussi voulu déterminer quelles étaient les filières d'apprentissage les plus prisées par les différentes entreprises retenues et nous leur avons ainsi proposé de classer leur(s) apprenti(s) selon la formation professionnelle envisagée. Les résultats sont présentés dans le tableau qui suit en analysant les données à partir des 15 entreprises qui forment des apprentis dans le canton du Valais.

Formation professionnelle des apprentis	Nombre d'entreprises formant un apprenti dans ce domaine	Nombre d'entreprises ne formant pas d'apprentis dans ce domaine	Autres²⁹	Nombre total d'entreprises
Electricien du bâtiment	2	12	1	15
Mécanicien-électricien	0	14	1	15
Polymécanicien	1	13	1	15
Automaticien	3	11	1	15
Informaticien	2	12	1	15
Electronicien	0	14	1	15
Electricien de réseau	7	7	1	15
Dessinateur-électricien	1	13	1	15
Employé de commerce et bureau	7	7	1	15
Autres formations	1	13	1	15

Nous constatons ainsi que les apprentis du secteur de l'électricité se concentrent principalement dans les professions d'électricien de réseau et d'employé de commerce et de bureau, mais pas forcément dans les métiers de base de la production d'électricité. Nous reviendrons sur cette remarque ci-après.

Nous voulons encore déterminer les différences de formations professionnelles apprises par les apprentis selon la fonction principale des entreprises retenues.

Formation professionnelle	Entreprises de production d'électricité		Entreprises de distribution d'électricité		
	Formant des apprentis	Ne formant pas d'apprentis	Formant des apprentis	Ne formant pas d'apprentis	Aucune indication
Electricien du bâtiment	0	5	2	7	1
Mécanicien-électricien	0	5	0	9	1
Polymécanicien	1	4	0	9	1
Automaticien	3	2	0	9	1
Informaticien	1	4	1	8	1
Electronicien	0	5	0	9	1
Electricien de réseau	0	5	7	2	1
Dessinateur-électricien	0	5	1	8	1
Employé de commerce	3	2	4	5	1
Autres apprentis	1	4	0	9	1

Premièrement, nous pouvons voir que les 2/3 des entreprises qui forment des apprentis sont actives dans la distribution d'électricité. Cette répartition se retrouve dans les chiffres puisque les entreprises productrices d'électricité forment 17 apprentis (c'est-à-dire le 34 % du nombre total d'apprentis), alors que les entreprises distributrices en forment 33.

Deuxièmement, les entreprises distributrices d'électricité forment principalement dans les formations professionnelles d'électricien de réseau, d'employé de commerce et d'électricien du bâtiment. En ce qui concerne les entreprises productrices d'électricité, elles forment plutôt aux métiers d'automaticien et d'employé de commerce.

Nous constatons aussi que chaque catégorie d'entreprises, mis à part pour les employés de commerce et pour les informaticiens, possède ses formations professionnelles qui lui sont propres. En effet, les différents apprentis se répartissent de manière distincte entre les

²⁹ Entreprise qui n'a pas révélé les formations professionnelles apprises par ses deux apprentis.

entreprises productrices et distributrices d'électricité au niveau des formations professionnelles, sauf pour celles citées ci-dessus.

De manière plus générale, nous pouvons nous étonner du nombre relativement faible d'entreprises formant des apprentis en Valais et surtout dans le métier de base (mis à part peut-être pour les électriciens de réseau) et par rapport aux professions d'automaticien, d'informaticien, de polymécanicien ou encore d'électronicien. Cela peut très certainement s'expliquer par un manque d'infrastructures nécessaires à une formation correcte et complète des apprentis parmi un grand nombre d'entreprises en Valais. Ces dernières ne peuvent en effet pas se permettre au niveau légal de s'engager à former des apprentis dans les formations professionnelles citées ci-dessus alors qu'elles n'ont pas les moyens de le faire correctement.

2.8 Formation professionnelle des employés

2.8.1 Recensement simple des formations professionnelles des employés

Nous avons essayé de présenter dans le questionnaire un nombre relativement grand de formations et qualifications professionnelles afin de nous faire une idée assez précise de la répartition des employés actifs dans le secteur de l'électricité en Valais selon ce critère. Le nombre relativement faible d'employés (1.9 % du total) se retrouvant dans la catégorie « Autres employés » nous conforte dans notre désir d'exactitude.

Le résultat de cette répartition selon la formation et la qualification professionnelles est présenté dans le tableau qui suit.

	Nombre d'employés	% du total	Moyenne par entreprise	Nombre minimum	Nombre maximum	Entreprises sans apprentis ³⁰
Ingénieurs EPF/ETS	157	12.1%	4.76	0	76	11(33.3 %)
Diplômés universitaires ou ESCA	33	2.5%	1.00	0	14	20 (60.6%)
Maîtrisés (brevet fédéral)	61	4.7%	1.85	0	8	15 (45.5%)
Maturité professionnelle	12	0.9%	0.36	0	4	28 (84.8%)
CFC secteur mécanique ³¹	228 ³²	17.6%	7.13	0	30	10 (30.3%)
CFC secteur électricité ³³	229	17.6%	7.16	0	35	3 (9.1%)
CFC autres secteurs	221	17%	6.91	0	46	5 (15.2%)
Nombre total de CFC	849	65.4%	25.73	1	171	0 (0%)
Sans CFC (formation acquise en entreprise)	91	7%	2.76	0	22	14 (42.4%)
Employé non-qualifié	51	3.9%	1.55	0	20	21 (63.6%)
Autres employés	25	1.9%	0.76	0	20	28 (84.8%)
Total	1299³⁴	100%	30.93	3	240	0

³⁰ Nombre d'entreprises n'ayant pas d'employés dans cette formation professionnelle divisé par le nombre total de 33 entreprises retenues.

³¹ CFC dans les secteurs de la mécanique, de la serrurerie et du bâtiment.

³² Les chiffres et pourcentages concernant les employés avec CFC sont à relativiser, car une entreprise (de taille conséquente) nous a fourni uniquement le nombre total d'employés avec CFC. Les véritables résultats sont donc supérieurs à leur valeur dans le tableau. Par exemple pour les pourcentages, ils sont tous plus proches de 20%.

³³ CFC dans les secteurs de l'électricité, de l'électronique et de l'automatisation.

³⁴ Ce chiffre ne correspond pas à la somme des cases du tableau, d'une part en raison de la remarque inscrite dans la note de bas de page numéro ³² et d'autre part à cause d'une entreprise de 20 employés qui ne nous a pas fourni la répartition en fonction de la formation et qualification professionnelle.

Le premier résultat de cette répartition du personnel employé dans le secteur de l'électricité en Valais est la forte proportion de salariés avec un CFC (65.4%). Plus de 2/3 des employés ont donc une qualification professionnelle correspondant au niveau du CFC. Ce qui est plus intéressant, c'est la subdivision des ces employés, c'est-à-dire que le secteur administratif est autant bien représenté, à peu de choses près, que les secteurs de l'électricité, de l'électronique et de l'automatisation et de la mécanique, de la serrurerie et du bâtiment.

Il est aussi intéressant de relever le faible pourcentage de diplômés universitaires (presque 2/3 des entreprises n'en ont pas) et de personnes au bénéfice d'une maturité professionnelle (85 % des entreprises environ n'en ont pas), alors qu'au niveau des salariés issus de hautes écoles, les ingénieurs EPF et ETS sont assez présents et représentent quand même 12.1 % du nombre total d'employés du secteur de l'électricité.

Le nombre d'employés avec basses qualifications tend très certainement à diminuer, mais il reste quand même aujourd'hui en proportion non négligeable, vu que plus d'un employé sur 10 est à l'heure actuelle soit au bénéfice uniquement d'une formation acquise dans l'entreprise (sans CFC) soit non-qualifié³⁵.

2.8.2 Formation professionnelle des employés selon la fonction principale de l'entreprise

Nous avons pensé qu'il serait intéressant de comparer les formations et qualifications professionnelles des employés selon la fonction principale de l'entreprise afin de présenter d'éventuelles différences significatives.

Formation professionnelle	Production d'électricité			Distribution d'électricité			Total employés
	Nombre d'employés	Moyenne par entreprise	% du nb total d'empl.	Nombre d'employés	Moyenne par entreprise	% du nb total d'empl.	
Ing. EPF/ETS	124	6.89	79 %	33	2.2	21 %	157
Diplo. UNI	24	1.33	72.7 %	9	0.6	27.3 %	33
Maîtrisés	22	1.22	36.1 %	39	2.6	63.9 %	61
Mat. Prof.	6	0.33	50 %	6	0.4	50 %	12
CFC Mécanicien	201	11.17	88.1 %	27	1.93	11.9 %	228
CFC Electricien	137	7.61	59.8 %	92	6.57	40.2 %	229
CFC autre ³⁶	137	7.61	62 %	84	6	38 %	221
Total CFC	475	26.39	55.9 %	374	24.93	40.1 %	849
Sans CFC	76	4.22	83.5 %	15	1	16.5 %	91
Non-qualifié	48	2.67	94.1 %	3	0.2	5.9 %	51
Autres	21	1.17	84 %	4	0.27	16 %	25

Nous constatons ainsi que les entreprises de production d'électricité emploient beaucoup plus d'ingénieurs et de diplômés universitaires. De même, ces dernières gardent encore

³⁵ Il aurait été très intéressant de disposer de données plus précises sur ces employés à faible qualification. Nous pensons en effet qu'une grande partie de cette catégorie (en tout cas en ce qui concerne les personnes ayant acquis une formation dans l'entreprise) est à l'heure actuelle en voie de disparition et que les personnes y appartenant sont des salariés plutôt en âge d'arriver prochainement à la retraite. Cette impression est confortée, comme nous le présenterons ultérieurement, par la volonté des entreprises de n'engager plus que du personnel qualifié ou très qualifié.

³⁶ Les chiffres et pourcentages concernant les 3 catégories de CFC sont à relativiser en raison de l'absence d'une entreprise de distribution avec un effectif en personnel important. Par conséquent, le pourcentage de CFC dans le secteur de l'électricité, de l'électronique et de l'automatisation risque bien de s'égaliser entre les entreprises productrices et distributrices d'électricité voir même de pencher en faveur de ces dernières.

beaucoup plus de personnes sans CFC et non-qualifiées. Au niveau des CFC, les entreprises productrices d'électricité emploient beaucoup plus de monde dans le secteur de la mécanique, de la serrurerie et du bâtiment, alors que pour les deux autres secteurs, il est plus difficile de se prononcer en raison de l'absence de données sur cette entreprises n'ayant pas séparé, dans sa réponse, ces 3 secteurs (cf. note de bas de page ³⁶).

2.9 Fonction des employés dans l'entreprise

2.9.1 Recensement du personnel employé par fonction dans l'entreprise

Cette deuxième répartition apparaissant dans le questionnaire était motivée par la volonté de présenter les différentes fonctions occupées par les employés dans l'entreprise et cela en regard aussi du sexe. En effet, nous avons préalablement imaginé, sans prendre trop de risques, que les femmes employées dans le secteur de l'électricité en Valais allaient être concentrées dans certains secteurs, alors qu'elles seraient très peu représentées dans d'autres.

Nous avons ainsi défini plusieurs catégories de fonction censées être en mesure de répertorier une grande partie des employés des différentes entreprises retenues. Le nombre relativement faible des personnes ayant été classées dans la catégorie « Autres » (7.2 % du nombre total d'employés) est là pour le confirmer.

Fonction dans l'entreprise	Sexe	Nombre d'employés	% selon le sexe dans catégorie	% selon le sexe au total	% du nombre total d'employés
Direction générale	Masculin	38	97.4 %	3.9 %	3.5 %
	Féminin	1	2.6 %	0.9 %	0.1 %
Etat-major de direction ³⁷	Masculin	39	100 %	4 %	3.6 %
	Féminin	0	0 %	0 %	0 %
Administration générale ³⁸	Masculin	75	49 %	7.7 %	6.9 %
	Féminin	78	51 %	69 %	7.2 %
Marketing et vente	Masculin	11	91.7 %	1.1 %	1 %
	Féminin	1	8.3 %	0.9 %	0.1 %
Exploitation ³⁹	Masculin	487	98.6 %	49.8 %	44.7 %
	Féminin	7	1.4 %	6.2 %	0.6 %
Entretien ⁴⁰	Masculin	164	100 %	16.8 %	15 %
	Féminin	0	0 %	0 %	0 %
Exploitation et entretien ⁴¹	Masculin	651	98.9 %	66.6 %	59.7 %
	Féminin	7	1.1 %	6.2 %	0.6 %
Bureaux d'études	Masculin	102	91.9 %	10.5 %	9.4 %
	Féminin	9	8.1 %	8 %	0.8 %
Autres secteurs	Masculin	61	78.2 %	6.2 %	5.6 %
	Féminin	17	21.8 %	15 %	1.5 %

³⁷ Ce secteur comprend les juristes, les analystes, le personnel de sécurité et les assistants.

³⁸ Ce secteur comprend la comptabilité, les assurances, l'informatique, le secrétariat et les ressources humaines.

³⁹ Ce secteur est plus orienté vers la maintenance courante.

⁴⁰ Ce secteur est plus orienté vers les gros travaux et les investissements.

⁴¹ Cette catégorie nous a été imposée par certaines réponses reçues qui ne différenciaient pas les deux secteurs de l'exploitation et de l'entretien.

Nous voudrions souligner d'emblée l'absence, dans cette répartition, de l'effectif en personnel de deux entreprises, la première ayant refusé de répondre à cette partie (et malheureusement son nombre total d'employés est assez conséquent) et la deuxième nous ayant communiqué son effectif en personnel par téléphone sans préciser pour autant les fonctions dans l'entreprise de chaque employé. Pour cette raison, les différents pourcentages calculés dans le tableau ci-dessus ne le sont pas par rapport au nombre total d'employés retenu auparavant, c'est-à-dire 1299 personnes.

De plus et comme nous l'avons déjà explicité dans la note de bas de page ⁴¹, certaines entreprises n'ont pas pu ou pas voulu différencier les catégories « Exploitation » et « Entretien » et elles ont donc proposé un chiffre global pour leur personnel inclus dans ces catégories. Le problème ne s'est posé que pour les hommes, car 2 entreprises seulement possèdent du personnel féminin dans ces deux catégories. Pour les employés recensés uniquement dans la catégorie « Exploitation et entretien », nous avons par conséquent divisé leur nombre en deux et nous avons attribué la moitié de ces effectifs à chaque fois aux deux catégories « Exploitation » et « Entretien ». Ce procédé amène certaines réserves au niveau de l'exactitude des chiffres obtenus, mais nous ne voyons pas d'autres solutions rapides et ne nécessitant pas de nouveaux contacts téléphoniques.

Cependant, pour la suite des analyses, nous retiendrons plutôt les chiffres exprimés dans la catégorie « Exploitation et entretien » que nous pouvons considérer comme étant celle qui définit le mieux le métier de base de chaque entreprise qu'elle soit productrice ou distributrice d'électricité.

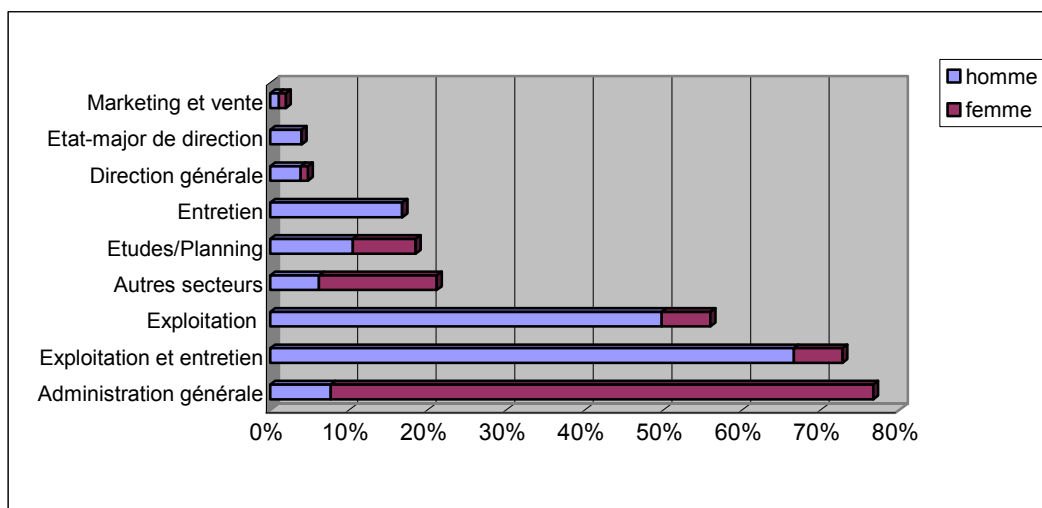
Ceci dit, nous pouvons faire quelques remarques sur la répartition du personnel selon la fonction dans l'entreprise. Premièrement, plus de 60 % du nombre total d'employés est affecté au secteur de l'exploitation et de l'entretien, 14 % dans le domaine de l'administration générale et plus de 10 % dans le secteur des bureaux d'étude et du planning. Nous pouvons aussi remarquer le nombre très faible d'employés dans le secteur du marketing et de la vente (12 personnes). Si les prévisions d'une majorité de spécialistes du secteur de l'électricité se réalisent, ce domaine devrait à l'avenir se développer dans une grande partie des entreprises.

Deuxièmement, le domaine de l'administration générale est le seul secteur où les femmes sont autant – même plus d'ailleurs - représentées que les hommes. Dans tous les autres, les femmes sont très peu nombreuses voire ne sont pas du tout représentées⁴². Il y a quand même environ 8 % à chaque fois de femmes dans les domaines du marketing et de la vente et dans les bureaux d'étude⁴³. Nous pouvons aussi remarquer qu'une seule femme appartient à la catégorie de la direction générale.

Les femmes sont à hauteur de 70 % environ concentrées dans le secteur de l'administration générale, pour 8% dans les bureaux d'étude et pour 6.2% dans l'exploitation et l'entretien. Par contre, seule 1 femme sur les 113 (0.9 %) employées par les entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais appartient à la direction générale. En ce qui concerne les hommes, ils appartiennent plutôt au secteur de l'exploitation et de l'entretien (66.6 %) et à celui des bureaux d'étude (10.5%).

⁴² Dans le secteur de l'entretien, cela nous paraît assez logique. Par contre, le fait qu'il n'y ait pas de femmes dans l'Etat-major de direction peut paraître plus surprenant.

⁴³ Pour le secteur du marketing, ce pourcentage est plutôt dû au fait qu'il y a très peu d'employés répertoriés dans le domaine, alors que les femmes sont quand même au nombre de 9 (sur 111) dans le secteur des bureaux d'étude.



Répartition du personnel selon la fonction dans l'entreprise et le sexe

2.9.2 Répartition du personnel par fonction dans l'entreprise et selon la fonction principale de l'entreprise

Nous voulons tout d'abord présenter l'effectif exact en personnel dans chaque catégorie et cela selon la fonction principale de l'entreprise. Nous voulons en effet voir si certains secteurs étaient plus développés soit dans le domaine de la production soit dans celui de la distribution d'électricité. Ce tableau, à but simplement descriptif, ne permet pas de faire des comparaisons fondées.

Fonction dans l'entreprise	Sexe	Effectif dans la production	Effectif dans la distribution	Effectif total
Direction générale	Masculin	23	15	38
	Féminin	1	0	1
Etat-major de direction	Masculin	26	13	39
	Féminin	0	0	0
Administration générale	Masculin	46	29	75
	Féminin	42	36	78
Marketing et vente	Masculin	5	6	11
	Féminin	0	1	1
Exploitation	Masculin	386	101	487
	Féminin	7	0	7
Entretien	Masculin	104	60	164
	Féminin	0	0	0
Exploitation et entretien	Masculin	490	161	651
	Féminin	7	0	7
Bureaux d'étude	Masculin	73	29	102
	Féminin	9	0	9
Autres secteurs	Masculin	55	6	61
	Féminin	15	2	17

Afin d'être mieux à même de comparer la répartition du personnel par fonction dans l'entreprise entre celles actives dans la production d'électricité et celles opérant dans le domaine de la distribution, nous présentons le tableau ci-dessous dans lequel les différents chiffres correspondent aux pourcentages d'employés de sexe masculin ou féminin de

chaque catégorie par rapport aux nombres totaux d'employés de sexe masculin ou féminin et cela dans le secteur soit de la production soit de la distribution.

Fonction dans l'entreprise	Sexe	Production	Distribution
Direction générale	Masculin	3.2 %	5.8 %
	Féminin	1.3 %	0 %
Etat-major de direction	Masculin	3.6%	5 %
	Féminin	0 %	0 %
Administration générale	Masculin	6.4%	11.2 %
	Féminin	56.7 %	92.3 %
Marketing et vente	Masculin	0.7 %	2.3 %
	Féminin	0 %	2.6 %
Exploitation	Masculin	53.8 %	39 %
	Féminin	9.5 %	0 %
Entretien	Masculin	14.5 %	23.2 %
	Féminin	0 %	0 %
Exploitation et entretien	Masculin	68.2 %	62.2 %
	Féminin	9.5 %	0 %
Bureaux d'étude	Masculin	10.2 %	11.2 %
	Féminin	12.2 %	0 %
Autres secteurs	Masculin	7.7 %	2.3 %
	Féminin	20.3 %	5.1 %

En ce qui concerne les hommes, leurs différents pourcentages dans les catégories ne varient pas énormément selon la fonction principale. Cependant, nous pouvons quand même remarquer qu'il y a, en proportion, plus d'employés de sexe masculin dans la direction générale, l'Etat-major de direction et l'administration générale dans le secteur de la distribution que dans celui de la production. Cela peut paraître surprenant au premier abord, mais nous pouvons très certainement l'expliquer par l'interprétation faite par nos interlocuteurs de ces différentes catégories. En effet, nous avons eu du personnel recensé dans la catégorie « Direction générale » autant pour des entreprises de moins de 5 employés que pour des très grandes entreprises. Or, le secteur de la distribution recense plus d'entreprises de cette taille que celui de la production. De plus, sur les 8 entreprises n'ayant pas de personnel propre, 7 appartiennent au domaine de la production, ce qui revient à dire que ces dernières n'ont pas de personnel appartenant à la catégorie « Direction générale » ou « Etat-major de direction » et cela contribue à diminuer les pourcentages d'employés du secteur de la production dans ces catégories.

Ce qui est encore plus surprenant est la faible proportion d'employés, pour le secteur de la production, dans le domaine du marketing et de la vente. Cela peut cependant éventuellement s'expliquer par la création récemment d'une entreprise (non répertoriée dans notre base de données) ayant pour but de commercialiser l'électricité produite d'un certain nombre d'entreprises de Suisse romande⁴⁴.

Pour le domaine de la distribution, le pourcentage n'est pas tellement plus élevé, mais ce secteur ne dispose pas encore de ce genre d'entreprises en Valais et il devra très certainement se développer à l'avenir dans le domaine du marketing, de la commercialisation et de la vente. De plus, les petites entreprises de moins de 20 employés représentent le 56 % des entreprises de distribution et elles ne possèdent souvent pas d'employés dans le secteur du marketing.

⁴⁴ Nous parlons là bien sûr de la société dénommée Avenis Trading.

Il est aussi intéressant de noter que les entreprises de distribution possèdent en proportion plus de personnel de sexe masculin dans la catégorie « Bureaux d'étude » que celles de production, ce qui peut aussi s'expliquer par l'interprétation faite par nos différents interlocuteurs de ce que regroupe le secteur « Bureaux d'étude ».

En ce qui concerne les femmes, la différence est plus sensible entre les secteurs de la production et de la distribution. En effet, pour ce dernier, les femmes sont pratiquement toutes concentrées dans l'administration générale, alors qu'en proportion elles sont moins représentées dans cette catégorie pour le secteur de la production. Il y a donc plus de femmes dans les catégories « Bureaux d'étude », « Exploitation » et « Autres » dans le secteur de la production que dans celui de la distribution.

2.9.3 Répartition des employés par fonction dans l'entreprise selon la taille de cette dernière

Nous avons estimé a priori que la taille des entreprises pouvait avoir de l'influence sur la répartition du personnel par fonction dans l'entreprise.

Fonction dans l'entreprise	1 à 5 employés	6 à 20 employés	21 à 50 employés	Plus de 50 employés	Total
Direction générale	2	9	10	18	39
Etat-major de direction	0	0	13	26	39
Administration générale	5	14	24	110	153
Marketing et vente	0	0	3	9	12
Exploitation	11	48	156	279	494
Entretien	0	20	77	67	164
Exploitation et entretien	11	68	233	346	658
Etudes/Planning	1	4	10	96	111
Autres secteurs	0	6	3	69	78
Total ⁴⁵	19	101	296	674	1090

Nous constatons ainsi, et cela de manière fort logique, que les entreprises de petite taille ne possèdent pas ou peu de personnel dans l'Etat-Major de direction, dans le secteur du marketing et de la vente et dans les bureaux d'étude. Par exemple, 86.5 % des employés appartenant au secteur « Etudes/Planning » travaillent dans ce que nous avons défini comme étant de grandes entreprises (plus de 50 employés).

Fonction dans l'entreprise	1 à 5 employés	6 à 20 employés	21 à 50 employés	Plus de 50 employés
Direction générale	5.1 %	23.1 %	25.7 %	46.1 %
Etat-major de direction	0 %	0 %	33.3 %	66.7 %
Administration générale	3.3 %	9.1 %	15.7 %	71.9 %
Marketing et vente	0 %	0 %	25 %	75 %
Exploitation	2.2 %	9.7 %	31.6 %	56.5 %
Entretien	0 %	12.2 %	47 %	40.8 %
Exploitation et entretien	1.7 %	10.3 %	35.4 %	52.6 %
Etudes/Planning	0.9 %	3.6 %	9 %	86.5 %
Autres secteurs	0 %	7.7 %	3.8 %	88.5 %

Répartition des employés en % par rapport au nombre total d'employés dans chaque fonction dans l'entreprise

⁴⁵ Nous ne tenons pas compte à double des employés répertoriés dans les catégories « Exploitation », « Entretien » et « Exploitation et entretien ».

Nous pouvons constater que les entreprises possédant moins de 20 employés ne représentent qu'au maximum presque 30 % des employés dans les différentes catégories. C'est le cas pour le secteur de la direction générale. Mis à part cette exception⁴⁶, les employés de ces entreprises représentent plutôt soit environ 12 à 13 % de l'ensemble des employés par secteur soit alors elles ne possèdent aucun employé dans certains secteurs.

Les grandes entreprises de plus de 50 employés représentent par contre une grande proportion des employés dans les secteurs de l'Etat-Major de direction, l'Administration générale, du marketing et de la vente et des bureaux d'étude.

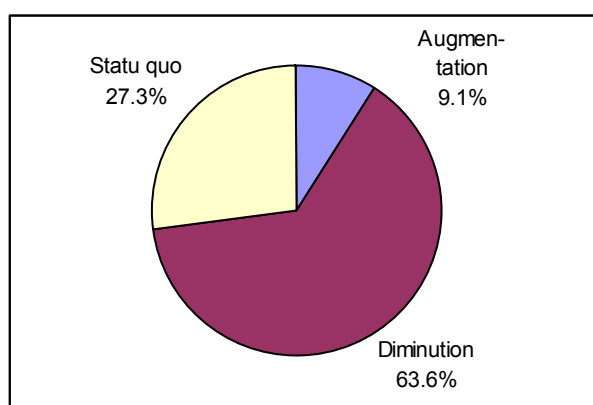
L'absence d'employés dans le secteur de l'entretien pour les petites entreprises de 1 à 5 employés s'explique en fait par l'absence d'entreprises de production de cette taille et par le fait que nous avons défini, dans le questionnaire, ce secteur comme correspondant à des gros travaux et investissements. Il est ainsi assez logique que les toutes petites entreprises de distribution n'aient pas d'employés dans ce secteur de l'entreprise.

L'absence d'employés parmi les petites entreprises dans les secteurs de l'Etat-Major de direction et du marketing et de la vente s'explique par l'organisation de ces dernières qui, au vu de leur taille, ne nécessitent pas forcément d'employés dans ce secteur.

2.10 Evolution du personnel de chaque entreprise

2.10.1 Evolution du personnel ces 10 dernières années

Nous voulons par ce chapitre nous faire une idée de l'évolution récente du personnel employé dans le secteur de l'électricité en Valais. En effet, nous imaginions au préalable qu'une partie des entreprises productrices et distributrices d'électricité n'allaient pas attendre la mise sous toit d'une loi sur le marché de l'électricité pour tenter déjà de s'adapter aux évolutions de ce dernier. Nous pouvions aussi imaginer que cette future libéralisation en point de mire avait poussé ou encouragé certaines entreprises à diminuer, de manière préventive, leurs coûts de fonctionnement respectifs afin de mieux se préparer à une ouverture du marché.



Evolution du personnel ces 10 dernières années

Nous avons ainsi questionné les entreprises sur l'évolution de leur personnel respectif et, si il y avait du mouvement dans les derniers 10 ans, sur les raisons de ces changements. Le

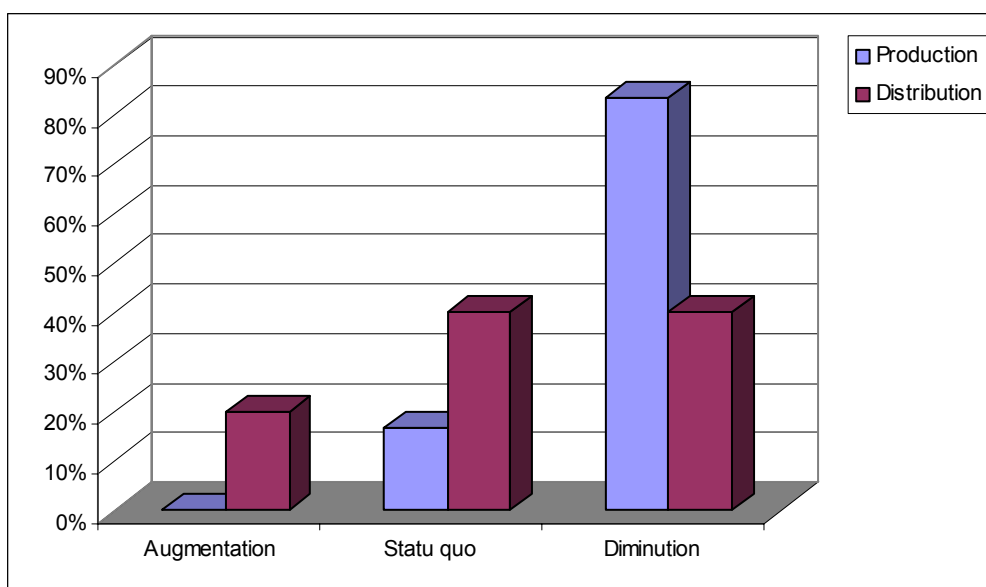
⁴⁶ Comme nous l'avons déjà explicité, le secteur de la direction générale peut, aux yeux de nos interlocuteurs, englober aussi bien des directeurs d'entreprises de petite que de grande taille. Par conséquent, les entreprises de petite taille possèdent aussi leur personnel dans cette catégorie.

résultat est que 3 entreprises ont constaté une augmentation de leur personnel ces 10 dernières années, 9 un statu quo et 21 une diminution⁴⁷.

Nous constatons ainsi que presque 2/3 des entreprises ont opéré des diminutions de personnel ces 10 dernières années, alors que moins de 10 % d'entre elles ont vu leur effectif augmenter.

Si nous distinguons la fonction principale des entreprises concernées, le résultat est le suivant.

Evolution du personnel	Nombre d'entreprises de production	Nombre d'entreprises de distribution	Nombre total d'entreprises
Augmentation	0	3	3
Statu quo	3	6	9
Diminution	15	6	21



Evolution du personnel ces 10 dernières années par secteur

Les entreprises de production d'électricité sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à avoir diminué leur personnel durant ces 10 dernières années et moins nombreuses aussi à avoir gardé le statu quo durant cette période. De plus, les seules entreprises qui ont augmenté leur effectif en personnel se placent dans la catégories des distributeurs d'électricité. Par conséquent, nous pouvons penser que, malgré une tendance générale à la baisse⁴⁸ en ce qui concerne le personnel, les entreprises de production

⁴⁷ Nous voulons préciser d'emblée que ces différents chiffres incluent 4 entreprises qui ont toutes répondu au questionnaire par le même intermédiaire. En effet, EOS SA nous a renvoyé 4 questionnaires comprenant d'une part le décompte total de son entreprise et d'autre part les questionnaires correspondant aux 3 entreprises ayant leur personnel recensé chez eux. Nous les avons cependant tous laissés dans l'analyse (en tout cas en ce qui concerne cette partie sur l'évolution du personnel), car nous avons imaginé que les réponses données sur cette partie pouvaient s'appliquer aux 4 entreprises et cela même si l'auteur de ces réponses est une seule et unique personne.

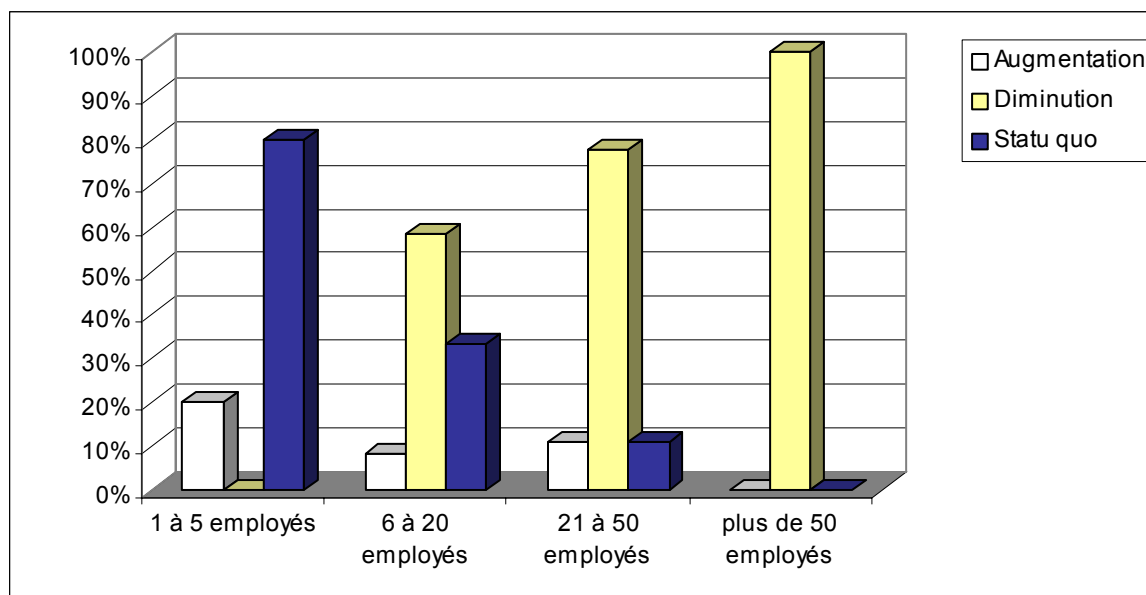
⁴⁸ Même si 3 entreprises ont vu leur effectif en personnel augmenter, nous pouvons quand même distinguer une assez nette tendance à la baisse. De plus et comme le confirme le graphique mettant en relation l'évolution du personnel et la taille de l'entreprise, ces distributeurs d'électricité en augmentation d'effectifs appartiennent aux petites et moyennes entreprises qui se sont peut-être développées durant ces 10 dernières années, d'où l'augmentation de leur personnel.

d'électricité ont été plus durement touchées ces 10 dernières années. Cela peut être éventuellement un élément qui corroborerait les expériences menées à l'étranger et présentées à titre indicatif antérieurement. En d'autres termes, le secteur de la production d'électricité tend à être plus durement touché au niveau de l'emploi par une libéralisation du marché que celui de la distribution.

2.10.2 Evolution du personnel en tenant compte de la taille des entreprises

Nous avons pensé que la taille des entreprises pourrait avoir de l'influence sur l'évolution du personnel ces 10 dernières années.

Evolution du personnel	Entreprises de 1 à 5 employés	Entreprises de 6 à 20 employés	Entreprises de 21 à 50 employés	Entreprises de plus de 50 employés	Nombre total d'entreprises
Augmentation	1	1	1	0	3
Diminution	0	7	7	7	21
Statu quo	4	4	1	0	9
Total	5	12	9	7	33



Evolution du personnel selon la taille de l'entreprise

Nous constatons ainsi que toutes les entreprises de plus de 50 personnes sans exception ont diminué leur personnel ces 10 dernières années, alors que les très petites entreprises ont plutôt conservé le statu quo. Cela est concevable dans la mesure où une diminution du personnel chez ces dernières signifierait tout simplement leur disparition immédiate. En ce qui concerne plus les entreprises de taille moyenne, la tendance est quand même à la baisse. Il est aussi intéressant de remarquer que la proportion d'entreprises qui diminuent leur personnel croît en même temps que la taille de ces dernières et que le processus est inverse pour celles qui conservent le statu quo.

2.10.3 Causes mises en avant

Nous avons présenté dans le questionnaire différentes raisons explicatives de l'évolution du personnel des entreprises interrogées. Ces dernières avaient le choix entre des causes internes ou externes à l'entreprise, conjoncturelles ou structurelles ou encore techniques.

2.10.3.1 Entreprises qui ont augmenté leur effectif en personnel

Trois entreprises ont augmenté leur effectif en personnel et toutes trois appartiennent à la catégorie des distributeurs d'électricité. Les raisons invoquées, comme nous l'avons précédemment laissé entendre dans la note de bas de page ⁴⁸, sont principalement conjoncturelles, c'est-à-dire que la cause de cette évolution la plus souvent mise en avant est l'augmentation de la demande (qui récolte des réponses positives de la part des 3 entreprises concernées) et en plus une entreprise invoque des causes conjoncturelles pour expliquer l'évolution en augmentation de son personnel. Cette même dernière entreprise met aussi en avant l'apport de nouvelles technologies pour expliquer son effectif de personnel en hausse et nous avons peine à bien comprendre pourquoi, mis à part éventuellement l'achat de nouvelles infrastructures nécessitant des employés en nombre supplémentaire.

Ceci dit, les points communs de ces entreprises en hausse d'effectif sont leur appartenance à la catégorie des distributeurs d'électricité, l'augmentation de la demande dans leur marché respectif et leur taille moyenne qui laisse supposer qu'elles se sont très certainement développées ces 10 dernières années, ce qui expliquerait l'évolution de leur personnel. Il ne faut cependant pas oublier que malgré ces trois entreprises, la tendance générale dans le secteur de l'électricité est à la baisse des effectifs de personnel.

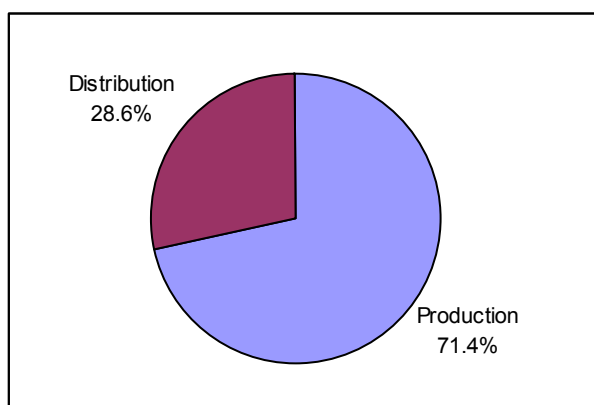
2.10.3.2 Entreprises qui ont conservé le statu quo

Nous pensions au préalable que ces différentes entreprises n'allaient pas avancer de quelconques raisons pour expliquer le caractère pratiquement constant de leur personnel durant ces 10 dernières années. Or, quelques unes d'entre elles ont donné des réponses positives aux causes que nous avons présentées dans le questionnaire. Il est donc intéressant de présenter les raisons mises en avant.

Deux entreprises invoquent ainsi l'augmentation ou la diminution de la demande pour expliquer le statu quo en ce qui concerne l'évolution de leur personnel. Ces deux entreprises appartiennent à la catégorie des distributeurs d'électricité et ont entre 1 et 5 employés. Nous peinons à comprendre quel est le lien qui relie une augmentation ou diminution de la demande à un statu quo dans l'évolution du personnel, d'autant plus qu'un de ces deux entreprises ne retient pas l'item mettant en avant des raisons conjoncturelles pour expliquer l'évolution de son personnel, alors que l'autre le fait.

Deux autres entreprises invoquent l'apport de nouvelles technologies pour expliquer l'évolution de leur personnel. Elles appartiennent toutes deux au secteur des distributeurs d'électricité. Nous avons aussi de la peine à comprendre comment l'apport de nouvelles technologies permet de conserver le statu quo dans le personnel.

2.10.3.3 Entreprises qui ont diminué leur personnel



Fonction principale des entreprises ayant diminué leur personnel ces 10 dernières années

Ces entreprises sont les plus nombreuses parmi toutes celles retenues. Parmi elles, presque les $\frac{3}{4}$ appartiennent à la catégorie des producteurs d'électricité, ce qui confirme l'aspect plus conséquent de l'évolution du marché de l'électricité pour les entreprises productrices.

En ce qui concerne les causes mises en avant, la restructuration du secteur de l'électricité et celle des entreprises respectives sont le plus souvent citées (pour 81 % des entreprises en baisse d'effectif en ce qui concerne les restructurations internes et 71 % pour celles du secteur de l'électricité). L'apport de nouvelles technologies est aussi mis en avant relativement souvent (52 %), alors que certaines entreprises invoquent quelquefois l'augmentation de la productivité de l'entreprise (38 %). Il est à remarquer qu'aucune entreprise n'explique sa baisse de personnel par une diminution de la demande, ce qui est somme toute fort logique au vu de l'évolution de la consommation d'électricité en Suisse et dans le canton du Valais ces dernières années. Trois entreprises proposent des suppléments d'explications qui les concernent plus particulièrement comme par exemple l'instauration de télécommandes que nous pouvons associer à un apport de nouvelles technologies ou des surcapacités en ingénierie qui relèvent quand même d'un certain point de vue d'une restructuration de l'entreprise.

Nous pouvons aussi remarquer que la fréquence des raisons données n'est pas exactement la même selon la taille de l'entreprise. En effet, les 7 grandes entreprises qui ont connu d'ailleurs les 7 une baisse d'effectif ces 10 dernières années mettent toutes en avant la restructuration interne de leur entreprise et celle aussi du secteur de l'électricité. Pour les entreprises à taille plus réduite, l'accord sur les raisons de la diminution de personnel n'est pas aussi fort.

Causes de la diminution du personnel	6-20 employés		21-50 employés		+ de 50 employés	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Restructuration interne	85.7 %	14.3 %	57.1 %	42.8 %	100 %	0 %
Augmentation de la productivité	14.3 %	85.7 %	57.1 %	42.8 %	42.8 %	57.1 %
Restructuration secteur de l'électricité	71.4 %	28.6 %	42.8 %	57.1 %	100 %	0 %
Raisons conjoncturelles	14.3 %	85.7 %	14.3 %	85.7 %	0 %	100 %
Apport de nouvelles technologies	28.6 %	71.4 %	71.4 %	28.6 %	57.1 %	42.8 %

Répartition des entreprises en baisse d'effectif selon la taille et les raisons invoquées

2.11 Engagement récent de personnel

2.11.1 Engagement de personnel ces 12 derniers mois

Sur la base des 33 entreprises ayant répondu au questionnaire et possédant du personnel propre dans le canton du Valais, nous avons voulu recenser celles qui avaient effectivement engagé du personnel ces 12 derniers mois. Contrairement à la partie qui précède, nous pouvons penser que la personne qui a rempli 4 fois le même questionnaire a répondu au nom de l'entreprise qui recense l'ensemble du personnel, ce qui revient à dire que nous ne pouvons pas compter 4 fois les mêmes réponses comme auparavant. Par conséquent, nous avons à disposition les réponses de 30 entreprises concernant les engagements de personnel ces 12 derniers mois.

Sur ces entreprises, 16 (53.3 %) ont engagé du personnel durant les 12 derniers mois, alors que 14 ne l'ont pas fait. Les 16 entreprises se répartissent de manière tout à fait équivalentes entre celles actives dans le secteur de la production et celles dans le domaine de la distribution⁴⁹. Nous ne pouvons donc pas imaginer qu'un des deux secteurs est dans une phase plus avancée d'engagement de personnel que l'autre.

Nous avons voulu aussi voir si la taille avait un impact sur le pourcentage d'entreprises ayant engagé du personnel durant les 12 derniers mois. Nous constatons que les moyennes et grandes entreprises ont plus engagé durant cette période que les petites et très petites, ce qui est assez logique. En effet, sur les 16 entreprises qui ont engagé du personnel, 13 (81.3 %) ont plus de 20 employés. En outre, les 7 entreprises de plus de 50 employés ont toutes engagé du personnel ces 12 derniers mois.

2.11.2 Qualification du personnel engagé ces 12 derniers mois

Nous voulons dans cette partie présenter la qualification des personnes engagées par les entreprises productrices et distributrices d'électricité en Valais.

Le résultat est assez univoque et démontre que ces entreprises n'engagent plus du personnel avec peu de qualifications professionnelles. En effet, sur les 16 entreprises qui ont engagé du personnel ces 12 derniers mois, aucune n'a embauché des employés semi-qualifiés ou non qualifiés⁵⁰. Par contre, 14 (87.5 %) ont engagé du personnel qualifié et 4 du très qualifié, c'est-à-dire avec une spécialisation pointue. Nous imaginions au préalable que le nombre d'entreprises engageant du personnel très qualifié allait être plus important, mais il faut très certainement tenir compte du fait que les grandes entreprises qui auraient besoin d'employés avec des spécialisations très pointues ne sont pas légion en Valais. En effet, sur les 4 entreprises qui ont engagé du personnel très qualifié ces 12 derniers mois, 3 sont de grande taille et la dernière est propriété d'un grand acteur de l'électricité en Suisse romande⁵¹. En d'autres termes, les petites et moyennes entreprises ne peuvent très certainement pas se permettre ou ne désirent pas engager des personnes très qualifiées et comme le nombre de grandes entreprises est assez faible dans le canton du Valais, il est compréhensible que le nombre d'entreprises engageant du personnel très qualifié soit relativement peu élevé.

Nous présentons ci-dessous la répartition des entreprises qui ont engagé du personnel qualifié et très qualifié ces 12 derniers mois selon leur taille et leur fonction principale. Nous pouvons ainsi constater que le personnel très qualifié, en plus d'être presque uniquement engagé par de grandes entreprises, est aussi plutôt demandé par celles qui sont actives dans la production d'électricité.

Fonction	Qualification	1-5 employés	6-20 employés	21-50 employés	Plus de 50 employés	Total
Production	Qualifié	0	1	3	3	7
	Très qualifié	0	0	0	3	3
Distribution	Qualifié	1	0	3	3	7
	Très qualifié	0	1	0	0	1
Total		1	2	6	9	18 ⁵²

⁴⁹ De plus, ces entreprises se répartissent aussi de la même façon si on crée des catégories en croisant la fonction principale et la taille. Plus clairement, il y a, et cela quelle que soit leur taille, pratiquement autant d'entreprises de distribution que de production qui ont engagé du personnel l'année dernière.

⁵⁰ Cela est à relier avec la note de bas de page 35.

⁵¹ Nous voulons parler là de la Société électrique du Bas-Valais dont le personnel est intégré à Romande Energie.

⁵² Ce total est supérieur au nombre total d'entreprises ayant engagé du personnel l'année dernière, car certaines ont embauché et du personnel qualifié et du très qualifié.

2.11.3 Secteur d'activité du personnel engagé ces 12 derniers mois

Nous avons voulu voir dans quel secteur d'activité les différentes entreprises engageaient du personnel. Pour ce faire, nous avons décidé de reprendre la répartition par fonction dans l'entreprise employée pour recenser le personnel. Cette classification divise l'entreprise en 8 secteurs censés représenter l'ensemble du personnel. L'item « Autres » permet en plus de répartir les employés affectés à d'autres tâches que celles répertoriées.

Nous pouvons ainsi présenter, dans le tableau qui suit, la répartition des entreprises qui ont engagé du personnel ces 12 derniers mois selon leur fonction principale, leur taille et le secteur d'activité dans lequel elles ont embauché.

Secteur d'engagement	Entreprises de production				Entreprises de distribution				Total
	1-5 empl.	6-20 empl.	21-50 empl.	> 50 empl.	1-5 empl.	6-20 empl.	21-50 empl.	> 50 empl.	
Direction générale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Etat-Major de direction	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Administration générale	0	0	0	1	0	0	1	2	4
Vente et marketing	0	0	0	0	0	1	1	1	3
Exploitation et maintenance	0	1	3	2	0	1	1	2	10
Entretien et gros investissements	0	1	1	2	1	0	2	2	9
Bureaux d'études/planning	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Autres secteurs d'activité	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nous pouvons ainsi constater que les entreprises de production n'ont engagé du personnel pratiquement que dans trois secteurs qui sont l'exploitation et la maintenance courante, l'entretien et les gros investissements et le bureau d'étude. Par contre et mis à part une seule entreprise, elles ont l'air bien en place au niveau de la direction générale, de l'Etat-Major de direction, de l'administration générale et du secteur de la vente et du marketing. Les entreprises de distribution pour leur part ont engagé du personnel dans plus de secteurs d'activité et seuls ceux de la direction générale et du bureau d'étude n'ont pas reçus de nouveaux employés l'année passée.

Nous pouvons constater une nouvelle fois que la majorité des engagements se sont faits dans les moyennes et grandes entreprises. Ce fait est quand même un peu plus marqué pour le secteur de la production que pour celui de la distribution.

Nous pouvons aussi constater que certaines entreprises de distribution engagent du personnel dans le secteur de la vente et du marketing. Cette préoccupation d'être en mesure de bien « commercialiser » l'électricité est un des éléments qui est souvent ressorti des différents questionnaires que nous avons reçus. Le secteur de la production paraît par contre mieux préparé à faire face à cette nouvelle exigence de « commercialisation » de l'électricité. Cela peut éventuellement s'expliquer par le fait que le secteur de la production, grâce au jeu des alliances et des participations, est déjà confronté à cette obligation de vendre l'électricité au-delà de son simple territoire géographique, ce qui n'est pas forcément le cas pour l'ensemble des entreprises de distribution qui ont bénéficié jusqu'à maintenant de situations de monopole.

En ce qui concerne la qualification des personnes engagées selon les secteurs d'activité, il est difficile de se prononcer, même si nous pouvons quand même nous risquer à dire qu'une

assez grande partie des personnes embauchées très qualifiées l'ont été dans le secteur de l'exploitation surtout (3 entreprises sur les 4 qui ont engagé du personnel très qualifié l'ont fait dans ce secteur), de l'entretien, de la vente et du marketing et des bureaux d'étude.

2.11.4 Engagement du personnel au poste par poste ?

Nous voulions dans cette partie simplement nous renseigner sur le fait, de la part des entreprises, de repourvoir exactement ou non les places de travail lors d'engagement de personnel. En effet, nous imaginions au préalable qu'une certaine partie des personnes quittant pour une raison ou une autre l'entreprise allait être remplacée par des nouveaux employés avec des caractéristiques différentes tant au niveau de la formation que du travail à accomplir.

Pour ce faire, nous avons posé la question de savoir si les entreprises, lors des embauches, remplaçaient la personne par un autre employé avec pratiquement le même profil ou si elles profitaient de l'occasion soit pour éliminer la place de travail soit pour engager une personne avec des qualifications différentes.

Le résultat est que sur les 16 entreprises qui ont engagé du personnel ces 12 derniers mois, 8 l'ont fait au poste par poste, 7 ont embauché quelqu'un possédant un profil différent et une entreprise a fait les deux.

Les entreprises de distribution engagent proportionnellement beaucoup moins les nouveaux embauchés au poste par poste que les entreprises de production. Ainsi, sur les 8 entreprises de distribution ayant engagé du personnel ces 12 derniers mois, 2 l'ont fait au poste par poste, alors que pour les 8 entreprises de production qui ont embauché durant cette période, elles sont 6 dans ce cas.

Au niveau de la taille de l'entreprise, elle n'a pratiquement pas d'influence sur le fait d'engager au poste par poste. En effet, nous trouvons relativement la même proportion d'entreprises engageant au poste par poste quelle que soit la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises qui n'engageaient pas au poste par poste, nous avons voulu comparer les qualifications de la personne sortante avec celles des embauchés. Certaines entreprises n'ont pas forcément bien compris que la question ne s'adressait qu'à celles qui n'avaient pas engagé au poste par poste et elles ont répondu quand même. Nous pouvons penser que ces dernières ont bien engagé des employés pour remplacer la personne sur le départ, mais que les deux ne possédaient quand même pas exactement les mêmes caractéristiques⁵³, d'où une réponse à la question concernant les différences éventuelles de qualification entre les nouveaux arrivés et les gens qui ont quitté l'entreprise.

En fait, sur les 16 entreprises qui ont engagé du personnel ces 12 derniers mois, 6 n'ont pas du tout répondu à la question sur une éventuelle différence de qualification entre les nouveaux embauchés⁵⁴ et les gens sur le départ, 6 ont engagé des personnes à qualifications égales, une entreprise a embauché quelqu'un de moins qualifié et 3 des personnes plus qualifiées.

Nous imaginions a priori que les entreprises allaient profiter de départs pour embaucher des personnes plus qualifiées, ce qui n'est manifestement pas le cas. Par contre, seule une entreprise a engagé du personnel moins qualifié, ce qui tend quand même à confirmer la volonté de la majorité des entreprises à conserver un bon niveau de qualification parmi leurs employés respectifs.

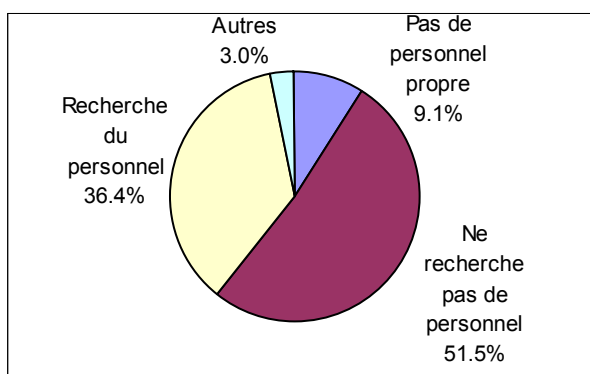
⁵³ Nous pensons aussi que cette formulation au poste par poste était peut-être un peu trop vague et ne regroupait pas exactement la signification que nous entendions lui donner lors de l'élaboration du questionnaire.

⁵⁴ Si toutes les entreprises qui avaient répondu de manière positive à la question sur l'engagement au poste par poste n'avaient pas répondu du tout à la question sur les éventuelles différences de qualification entre les sortants et les nouveaux arrivés, nous aurions dû avoir 8 non-réponses (et non 6 comme c'est le cas).

2.12 Recherche de personnel

2.12.1 Recherche de personnel à l'heure actuelle

Après avoir constaté l'évolution du personnel ces 10 dernières années et présenté la problématique de l'engagement ces 12 derniers mois, nous voulions aussi nous renseigner sur les caractéristiques du personnel recherché à l'heure actuelle par les entreprises productrices et distributrices d'électricité dans le canton du Valais. Sur les 33 entreprises retenues, le résultat est le suivant.



Entreprises actuellement à la recherche de personnel

Plus de la moitié des entreprises retenues ne recherchent donc pas de personnel pour le court et moyen terme. En réduisant volontairement la période de recherche de personnel au court et moyen terme, nous voulions éviter de poser une question trop vague sur le besoin de personnel dans le long terme, cas dans lequel il est probable qu'une grande partie des entreprises questionnées auraient eu besoin de personnel. Cette proportion assez importante d'entreprises qui ne recherchent pas de personnel peut donc certainement s'expliquer par le fait d'avoir réduit la période au court et moyen terme.

La catégorie « Autres » est constituée par une entreprise qui a donné simultanément une réponse positive pour le moyen terme et une négative pour le court terme. Nous pouvons donc considérer, pour la suite des résultats, qu'elle appartient à la catégorie qui recherche du personnel, ce qui revient à dire que presque 40 % des entreprises productrices et distributrices d'électricité en Valais (c'est à dire 13 entreprises) recherchent à l'heure actuelle du personnel pour le court et moyen terme. Sur ces 13 entreprises en quête de nouveau personnel, 7 appartiennent à la catégorie des producteurs d'électricité et 6 à celles des distributeurs.

En ce qui concerne leur taille, 3 ont entre 6 et 20 employés, 4 entre 20 et 50 salariés et 6 plus de 50 employés. Plus précisément, nous avons le résultat qui suit.

Fonction de l'entreprise	Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises qui recherchent du personnel	% par rapport au nombre total d'entreprises de chaque catégorie
Production	5 à 20 employés	1	12.5 %
	21 à 50 employés	2	33.3 %
	>50 employés	4	100 %
Distribution	5 à 20 employés	2	50 %
	21 à 50 employés	2	66.7 %
	>50 employés	2	66.7 %

En ce qui concerne la distribution d'électricité, les entreprises en quête de personnel se répartissent de manière équivalente entre les différentes catégories de grandeur d'entreprises sauf pour celles qui ont moins de 5 employés et qui ne cherchent pas de personnel pour le court et moyen terme.

Pour les entreprises de production d'électricité, la proportion d'entreprises qui recherchent du personnel augmente avec la taille de l'entreprise. De plus, les 4 grandes entreprises actives dans le secteur de la production d'électricité en Valais recherchent toutes du personnel pour le court et moyen terme.

Nous avons voulu aussi savoir les professions recherchées par les différentes entreprises en quête de personnel. Cette question était peut-être trop précise pour un certain nombre d'entreprises – notamment celles de grande taille - qui se sont plutôt contentées de répondre qu'elles allaient réagir en fonction des départs, démissions ou retraites sans pour autant être en mesure de présenter à l'heure actuelle une liste de professions recherchées.

Nous pouvons quand même avancer que les entreprises de production d'électricité recherchent en général des électriciens, mécaniciens, techniciens, mécaniciens-électriciens et électriciens d'usine, alors que celles de distribution sont en quête d'électriciens de réseau, d'ingénieurs en électricité, de monteurs-électriciens, d'employés dans le secteur commercial et de personnes dans le secteur de la vente et du marketing.

Les entreprises recherchant ainsi en majorité du personnel en relation avec le métier de base, même si un certain nombre d'entreprises sont en quête d'employés dans le domaine commercial.

Nous préciserons ci-après les secteurs dans lesquels les entreprises recherchent du personnel.

2.12.2 Raisons et causes des recherches de personnel

Nous voulons aussi présenter les raisons pour lesquelles les différentes entreprises en quête de personnel désirent engager des employés supplémentaires.

Causes de l'engagement	Nb de réponses positives	Nb de réponses négatives	% de réponses positives
Remplacement poste par poste du personnel quittant l'entreprise	10	3	76.9 %
Augmentation de la demande sur le marché de l'électricité	1	12	7.7 %
Besoin de personnel formé aux nouvelles technologies	8	5	61.5 %
Besoin de nouveaux genres de travailleurs (marketing, vente, etc.)	6	7	46.2 %

Nous constatons ainsi qu'une éventuelle augmentation de la demande sur le marché de l'électricité n'est presque jamais la cause de la recherche du nouveau personnel. Dans la plupart des cas, le remplacement poste par poste du personnel quittant l'entreprises reste la principale raison de la quête de nouveau personnel. Cependant, autant le besoin de personnel formé aux nouvelles technologies que celui de nouveaux genres de travailleurs actifs dans la commercialisation de l'électricité sont des raisons mises relativement souvent en avant par les entreprises retenues.

Les entreprises de production d'électricité justifient principalement leur recherche de personnel par des remplacements poste par poste d'employés quittant l'entreprise et par le besoin de personnel formé aux nouvelles technologies, mais jamais par l'augmentation de la demande. Les entreprises de distribution le font essentiellement par le remplacement poste par poste de personnel sur le départ. Plus précisément, les raisons invoquées par les entreprises selon leur fonction sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Causes de l'engagement	Production	Distribution
	% de réponses positives	% de réponses positives
Remplacement poste par poste du personnel quittant l'entreprise	85.7 %	66.7 %
Augmentation de la demande sur le marché de l'électricité	0 %	20 %
Besoin de personnel formé aux nouvelles technologies	85.7 %	50 %
Besoin de nouveaux genres de travailleurs (marketing, vente, etc.)	42.9 %	50 %

En ce qui concerne la taille de l'entreprise et les raisons avancées par les différentes entreprises à leur recherche de personnel, nous ne sommes pas en mesure de présenter un lien de cause à effet quelconque. Par contre, quelques éléments peuvent être remarqués. Premièrement, la seule entreprise qui avance comme cause de sa recherche de personnel l'augmentation de la demande emploie moins de 20 employés et nous pouvons l'imaginer comme un cas particulier qui a développé son marché durant les dernières années.

Deuxièmement, les trois entreprises de production qui justifient leur recherche de personnel par le besoin de nouveaux genres de travailleurs dans le domaine de la commercialisation de l'électricité appartiennent sans surprise aucune à la catégorie des grandes entreprises. Pour le moment, les entreprises de taille inférieure n'engagent pas ce genre de travailleurs, car leurs marchés respectifs sont trop peu conséquents. Par contre, dans ce domaine de la production, le besoin de personnel formé aux nouvelles technologies se fait ressentir quelle que soit la taille de l'entreprise.

2.12.3 Fonctions futures dans l'entreprise du personnel recherché

Nous pourrions avec cette partie amener peut-être plus de précisions sur les formations professionnelles recherchées par les entreprises ou alors en tout cas sur les fonctions que ces nouveaux employés vont occuper dans l'entreprise.

Recherche de personnel dans	Nb d'entreprises recherchant du personnel dans ce domaine	% par rapport au nb total ⁵⁵
Direction générale	1	7.7 %
Etat-Major de direction	2	15.4 %
Administration générale	1	7.7 %
Vente et marketing	4	30.8 %
Exploitation et maintenance courante	8	61.5 %
Entretien et gros travaux	5	38.5 %
Bureaux d'étude et planning	3	23.1 %
Autres	0	0 %

Nous pouvons ainsi remarquer que les fonctions pour lesquelles il y a le plus grand nombre d'entreprises recherchant du personnel reste quand même le métier dit de base. Par contre, un nombre non négligeable d'entreprises recherche du personnel dans les secteurs de la vente et du marketing et dans celui des bureaux d'étude, ce qui dénote peut-être un souci de mieux prévenir les évolutions du marché de l'électricité d'une part et d'autre part d'être mieux en mesure de « commercialiser » l'électricité.

⁵⁵ Ce pourcentage est calculé par rapport au nombre total d'entreprises recherchant du personnel au moment de l'envoi de notre questionnaire, c'est-à-dire 13.

Nous constatons aussi que les entreprises de production d'électricité recherchent très peu de personnel dans la Direction générale, dans l'Etat-Major de direction, dans l'administration générale et dans la vente et le marketing, mais elles sont plutôt en quête de nouveaux employés au niveau de l'exploitation, de l'entretien et du secteur des bureaux d'étude et du planning.

Les entreprises de distribution d'électricité par contre recherchent plus de personnel dans la Direction générale, l'Etat-Major de direction et le secteur de la vente et du marketing, mais beaucoup moins d'employés en ce qui concerne les domaines de l'exploitation, de l'entretien ou encore du secteur des bureaux d'étude.

Fonction dans l'entreprise	Nombre d'entreprises recherchant du personnel dans ce secteur	
	Production	Distribution
Direction générale	0 sur 7	1 sur 6
Etat-Major de direction	0 sur 7	2 sur 6
Administration générale	1 sur 7	0 sur 6
Vente et marketing	1 sur 7	3 sur 6
Exploitation et maintenance courante	6 sur 7	2 sur 6
Entretien et gros travaux	4 sur 7	1 sur 6
Bureaux d'étude et planning	3 sur 7	0 sur 6
Autres	0 sur 7	0 sur 6

En ce qui concerne la taille des entreprises et les secteurs dans lesquels elles recherchent du personnel, nous ne pouvons présenter que quelques remarques.

Premièrement, les trois seules entreprises de production qui recherchent du personnel dans le domaine des bureaux d'étude et du planning appartiennent sans surprise aucune à la catégorie des grandes entreprises. Les entreprises de taille plus réduite n'ont pas forcément beaucoup de personnel dans ce domaine⁵⁶.

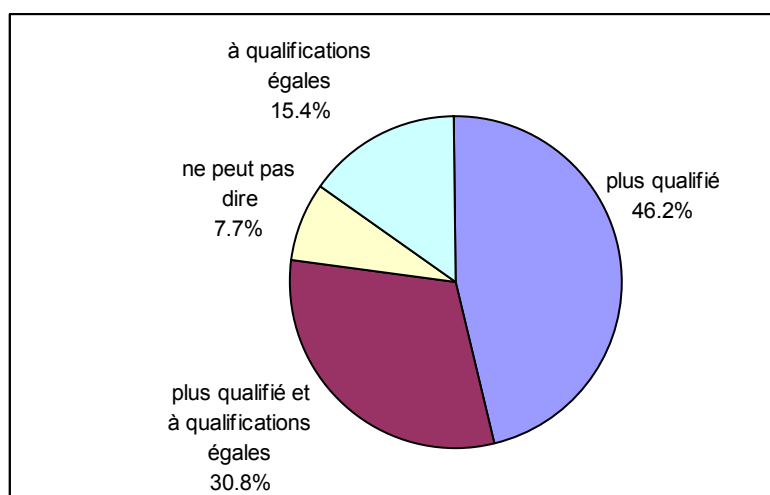
Deuxièmement, les deux seules entreprises de distribution de plus de 50 employés qui recherchent du personnel à court et moyen terme le font dans le secteur de la vente et du marketing. Nous pouvons ainsi penser que ces dernières peuvent, en regard de leur taille respective, engager du personnel chargé de « commercialiser » la distribution d'électricité dans leur secteur de marché.

2.12.4 Qualification du personnel recherché

Nous voulons simplement présenter dans cette partie la qualification du personnel recherché par les entreprises et cela de manière plutôt générale.

Nous pouvons constater que les entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais recherchent en général du personnel autant qualifié que celui quittant l'entreprise et assez souvent du personnel plus qualifié et cela autant pour les entreprises de production que celles de distribution d'électricité et quelle que soit aussi leur taille respective. En d'autres termes, la taille et la fonction principale de l'entreprise n'influencent pas le degré de qualification souhaité du personnel à engager, car il est dans tous les cas autant élevé que celui du personnel quittant l'entreprise si ce n'est plus élevé.

⁵⁶ Remarquons, comme nous l'avons déjà présenté antérieurement, que 86.5 % des employés du secteur de l'électricité en Valais actifs dans le domaine des bureaux d'étude le sont dans des entreprises de plus de 50 employés.



Qualification du personnel recherché

2.13 Professions d'avenir dans le secteur de l'électricité

Nous voulions savoir, dans cette partie, si les entreprises voyaient ou imaginaient des formations professionnelles d'avenir qui allaient très certainement faire l'objet d'une demande croissante de la part du secteur de l'électricité en Valais.

Sur les 30 entreprises retenues pour ces questions (aux 33 de départ, nous avons retiré celles pour lesquelles la même personne a répondu avec des réponses semblables), 20 pensent que ce genre de professions d'avenir existent pour le canton du Valais, 7 imaginent le contraire, alors que 3 d'entre elles n'ont fourni aucune indication⁵⁷.

2.13.1 Professions d'avenir dans le secteur de la production

Les principales professions proposées par les entreprises ayant répondu à cet item peuvent à notre avis se regrouper en 3 catégories :

- professions liées à la commercialisation de l'électricité (marketing, vente, service à la clientèle, etc.) ;
- professions liées au métier de base (mécanicien, électricien, automaticien, polymécanicien, électronicien, informaticien) ;
- professions plus spécifiques (profils plus pointus, spécialisation en fonction du renouvellement des installations).

Nous pouvons éventuellement regrouper les catégorie 2 et 3 en imaginant que les professions de base proposées dans la catégorie 2 deviennent plus spécifiques et nécessitent des connaissances pointues notamment en ce qui concerne l'utilisation de certains instruments de travail.

2.13.2 Professions d'avenir dans le secteur de la distribution

Les principales professions mises en avant par les entreprises ayant répondu à cette question sont susceptibles à nos yeux de se regrouper en 3 catégories :

⁵⁷ Nous pouvons raisonnablement penser que ces non-réponses sont simplement dues à des oublis en raison de la place dans le questionnaire de ces questions. En effet, les items concernant cette partie des professions d'avenir se trouvent placées à la suite d'une série de questions facultatives pour certaines entreprises et dans certains cas. Une personne pressée peut donc facilement rater une ou plusieurs questions.

- professions liées à la commercialisation de l'électricité (marketing, vente, service à la clientèle, etc.) ;
- professions liées au métier de base (électricien de réseau, automaticiens, électriciens) ;
- professions plus spécifiques (emplois pointus dans l'informatique, l'électronique et le management, profils plus pointus).

La même remarque s'applique ici que pour la catégorie des producteurs d'électricité. De plus, certaines entreprises ont imaginé que les professions d'avenir allaient mélanger l'aspect technique (du métier de base) avec une orientation commerciale (vente, marketing, etc.), ce qui regrouperait en fait nos catégories 1 et 2.

En conclusion, nous pouvons constater que les formations professionnelles d'avenir demandées sur le marché du travail dans le secteur de l'électricité cumulent plusieurs caractéristiques, c'est-à-dire d'une part un ancrage dans les métiers de base du secteur, mais avec une spécification des employés plus pointue qu'à l'heure actuelle et d'autre part une orientation commerciale dans le domaine du marketing et de la vente.

Si nous comparons, à titre indicatif, ces projections d'avenir des entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais et les formations professionnelles suivies par les apprentis de ces différentes entreprises, force est de constater que tous les métiers présentés comme « d'avenir » ne sont pas développés, à travers les apprentis, par les entreprises. De plus, et nous l'avons déjà dit, peu de jeunes suivent une formation professionnelle considérée pourtant par certaines entreprises comme allant faire à l'avenir l'objet d'une demande croissante de leur part.

Nous pensons que nous pouvons mettre ce décalage entre les idées et les faits concrets sur le compte du faible nombre d'apprentis en Valais et sur ce que nous avons déjà explicité auparavant, c'est-à-dire l'incapacité relativement répandue, parmi les entreprises, de former comme il se doit et de manière complète des apprentis (notamment en ce qui concerne l'aspect légal et obligatoire).

3. PARTIE EMPIRIQUE : RÉSULTATS QUALITATIFS

3.1 Perspectives générales d'avenir

Nous avons voulu introduire cette partie afin d'être en mesure de présenter les avis et opinions sur l'avenir des différents responsables d'entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais. Nous étions très intéressés de découvrir leurs opinions à ce sujet – même si elles comportent une certaine part de subjectivité -, car elles nous permettaient de voir ce qui risque, à leurs yeux, de se passer dans le secteur de l'électricité dans un avenir plus ou moins proche.

Nous avons aussi spécifié très clairement que nous allions adopter comme postulat pour l'ensemble de ces questions la libéralisation prochaine du marché de l'électricité – sans tenir compte du référendum abouti et de la votation populaire subséquente assimilable à une épée de Damoclès suspendue au dessus de sa réalisation. Nous avons aussi posé comme présupposé que cette libéralisation du marché de l'électricité se ferait suivant les conditions imposées par la LME et son ordonnance d'application⁵⁸.

Au niveau plus pratique, chaque item avait 5 possibilités de réponse à choix allant de la modalité « tout à fait improbable » à « très probable » en passant par la modalité de réponse « neutre ». Nous avons ainsi attribué à chaque modalité un nombre de 1 à 5 et cela nous a permis de faire différents calculs en fonction des caractéristiques des répondants. En ce qui concerne le nombre d'entreprises questionnées dans cette partie qualitative, nous l'avons déjà présenté dans la note de bas de page¹³.

3.1.1 Mutations dans le secteur de l'électricité au niveau national

Ces différentes questions avaient simplement pour but d'interroger nos interlocuteurs sur leurs opinions quant à des mutations éventuelles du marché de l'électricité en Suisse susceptibles de se réaliser dans un avenir proche. Le résultat est le suivant.

Intitulé des questions	Moyenne	Ecart-type
Phénomène de concentration entre les différents acteurs helvétiques de l'électricité aboutissant à terme à la domination du marché par un petit nombre d'entreprises	4.27	.64
Arrivée massive de grandes entreprises étrangères étendant leurs parts de marché en Suisse	4.00	.83
Fusions entre certaines entreprises	4.60	.50
Disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité	4.07	.64
Arrivée sur le marché de l'électricité de nouvelles catégories de travailleurs (comme par exemple des spécialistes du marketing, des « commerçants » d'électricité, etc.)	4.57	.50

Nous pouvons constater qu'en général, les assertions proposées recueillent une assez forte approbation de la part de nos différents interlocuteurs. En effet, la moyenne la plus petite – pour l'arrivée en Suisse de grandes entreprises étrangères - correspond exactement à la modalité « assez probable ». L'accord est par contre très fort pour les modalités concernant la fusion entre certaines entreprises et l'arrivée sur le marché de nouvelles catégories de travailleurs. Pour ces deux dernières affirmations, toutes les entreprises n'ont jamais répondu en dessous de la valeur 4, c'est-à-dire que les plus sceptiques d'entre elles trouvaient la réalisation de ces éléments assez probable.

⁵⁸ Remarquons toutefois que cette ordonnance est fortement contestée à l'heure actuelle notamment en ce qui concerne l'exploitation du réseau et le calcul du timbre.

Nous voulons aussi présenter la comparaison des réponses des entreprises productrices et distributrices d'électricité afin de trouver d'éventuelles différences significatives.

Intitulé des questions	Production		Distribution	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Phénomène de concentration entre les différents acteurs helvétiques de l'électricité aboutissant à terme à la domination du marché par un petit nombre d'entreprises	4.33	.62	4.20	.68
Arrivée massive de grandes entreprises étrangères étendant leurs parts de marché en Suisse	4.2	.41	3.80	1.08
Fusions entre certaines entreprises	4.73	.46	4.47	.52
Disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité	4.07	.46	4.07	.80
Arrivée sur le marché de l'électricité de nouvelles catégories de travailleurs (comme par exemple des spécialistes du marketing, des « commerçants » d'électricité, etc.)	4.60	.51	4.53	.52

Nous pouvons constater qu'en général, les entreprises de distribution sont un peu moins en accord avec les affirmations proposées, même si leur assentiment reste quand même assez fort. L'arrivée massive de grandes entreprises étrangères en Suisse recueille moins d'approbation dans le secteur de la distribution, alors que les deux secteurs s'entendent tout à fait bien pour affirmer de manière assez probable la disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité à l'avenir et l'arrivée de nouveaux genres de travailleurs.

Par rapport à l'arrivée massive de grandes entreprises étrangères en Suisse, le secteur de la distribution est moins catégorique que celui de la production et cela peut-être en raison de la structure différente de ces deux secteurs. En effet, le secteur de la production connaît plus de moyennes ou grandes entreprises possédant des participations dans d'autres entreprises. Le secteur de la distribution est en effet plus fragmenté et nous pouvons donc penser qu'il est moins en contact à l'heure actuelle avec la concurrence nationale et internationale. Par conséquent, une partie de nos répondants dans le secteur de la distribution voit l'arrivée de grandes entreprises étrangères comme moins probable.

En ce qui concerne les réponses données suivant la taille des entreprises, le tableau qui suit présente ces résultats.

Intitulé des questions	1-5 empl.	6-20 empl.	21-50 empl.	plus de 50 empl.
Phénomène de concentration entre les différents acteurs helvétiques de l'électricité aboutissant à terme à la domination du marché par un petit nombre d'entreprises	4.00	4.67	3.89	4.43
Arrivée massive de grandes entreprises étrangères étendant leurs parts de marché en Suisse	4.00	3.89	4.11	4.00
Fusions entre certaines entreprises	4.40	4.89	4.33	4.71
Disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité	4.20	4.00	4.00	4.14
Arrivée sur le marché de l'électricité de nouvelles catégories de travailleurs (comme par exemple des spécialistes du marketing, des « commerçants » d'électricité, etc.)	4.20	4.56	4.67	4.71

La problématique de la fusion entre certaines entreprises est celle qui recueille le plus d'approbation et cela indifféremment de la taille des entreprises questionnées. Les entreprises de 6 à 20 employés sont celles qui approuvent de manière la plus prononcée l'affirmation concernant ces fusions éventuelles. En effet, sur 9 entreprises appartenant à cette catégorie, 8 pensent que des fusions entre certaines entreprises à l'avenir sont de l'ordre du très probable, alors qu'une seule imagine ces fusions comme assez probable.

L'arrivée sur le marché de nouvelles catégories de travailleurs recueille aussi beaucoup d'approbations dans les différentes catégories, même si le degré d'accord avec cette affirmation augmente en même temps que la taille de l'entreprise. Nous pouvons imaginer sans trop de difficultés que les entreprises à taille plus réduite nécessitent moins de spécialistes du marketing ou de commerçants d'électricité. Ils imaginent donc peut-être avec moins de certitude l'arrivée de ce genre d'employés dans les entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Suisse.

3.1.2 Mutations dans le secteur de l'électricité au niveau valaisan

Nous avons voulu dans cette partie obtenir des points de comparaison entre le niveau national et celui plus local du canton du Valais. Nous pouvons en effet imaginer que les entreprises voient éventuellement l'avenir de manière différente pour le canton du Valais qui a quand même des particularités qui ne se retrouvent pas toujours et partout au niveau national.

Nous avons par conséquent reposé les mêmes questions, mais cette fois-ci plus spécifiquement pour le canton du Valais. Le résultat est le suivant.

Intitulé des questions	Moyenne suisse	Moyenne valaisanne
Phénomène de concentration entre les différents acteurs helvétiques (valaisans) de l'électricité aboutissant à terme à la domination du marché par un petit nombre d'entreprises	4.27	4.33
Arrivée massive de grandes entreprises étrangères étendant leurs parts de marché en Suisse (Valais)	4.00	3.93
Disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité	4.07	3.87
Arrivée sur le marché de l'électricité de nouvelles catégories de travailleurs (comme par exemple des spécialistes du marketing, des « commerçants » d'électricité, etc.)	4.57	4.33

Les réponses ne varient donc pas beaucoup entre celles concernant la Suisse et celles ayant trait plus particulièrement au canton du Valais, mis à part un accord moins fort en Valais en ce qui concerne l'apparition potentielle de nouveaux genres de travailleurs.

La disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité est aussi vu comme moins probable dans le canton du Valais qu'au niveau national. Sur la base des informations du questionnaire, nous ne pouvons nous risquer à expliquer de manière simple le pourquoi de cette différence. Nous pouvons toutefois imaginer que, pour les entreprises, le fait de parler et de faire des prévisions sur l'évolution de leur personnel propre au niveau du canton du Valais ait pu provoquer des réponses différentes. Il est peut-être ainsi plus facile d'imaginer des disparitions d'emploi au niveau national lorsque l'on est moins touché directement.

Le phénomène de concentration entre les différents acteurs du secteur de l'électricité est le seul item où la moyenne valaisanne est supérieure au niveau suisse. Cette faible différence en faveur du canton est peut-être à voir comme étant la résultante d'une meilleure connaissance du marché de l'électricité en Valais et donc la possibilité de mieux apprécier la situation eu égard à un phénomène potentiel de concentration des entreprises.

Nous pouvons aussi reprendre les différents tableaux faits précédemment pour comparer les réponses données pour le niveau national avec celles plus spécifiques au canton du Valais.

Intitulé des questions	Moyenne au niveau suisse		Moyenne au niveau valaisan	
	Production	Distribution	Production	Distribution
Phénomène de concentration entre les différents acteurs helvétiques (valaisans) de l'électricité aboutissant à terme à la domination du marché par un petit nombre d'entreprises	4.33	4.2	4.47	4.2
Arrivée massive de grandes entreprises étrangères étendant leurs parts de marché en Suisse (Valais)	4.2	3.8	4.27	3.6
Disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité	4.07	4.07	4.07	3.67
Arrivée sur le marché de l'électricité de nouvelles catégories de travailleurs (comme par exemple des spécialistes du marketing, des « commerçants » d'électricité, etc.)	4.60	4.53	4.33	4.33

Les différences entre les réponses concernant le Valais et celles ayant trait à la Suisse de manière plus générale ne diffèrent pas beaucoup dans la plupart des cas. Les entreprises de production interrogées voient toutefois de manière plus probable un phénomène de concentration des entreprises en Valais qu'en Suisse et cela pour d'éventuelles raisons que nous avons explicitées ci-dessus, alors que pour elles l'arrivée de nouvelles catégories de travailleurs est plus plausible en Suisse que dans le canton.

En ce qui concerne les entreprises de distribution, elles imaginent que les projections d'avenir proposés seront moins probables dans le canton du Valais. La plus grosse différence se situe une nouvelle fois dans le domaine de la disparition des emplois dans lequel ces entreprises imaginent avec moins de probabilité la disparition d'emplois en Valais qu'au niveau national.

En ce qui concerne les réponses des différentes entreprises selon leur taille respective, nous avons aussi voulu les comparer entre le niveau national et local.

Intitulé des questions	1-5 empl.		6-20 empl.		21-50 empl.		plus de 50 empl.	
	CH	VS	CH	VS	CH	VS	CH	VS
Phénomène de concentration entre les différents acteurs helvétiques (VS) de l'électricité aboutissant à terme à la domination du marché par un petit nombre d'entreprises	4.00	4.00	4.67	4.44	3.89	4.33	4.43	4.43
Arrivée massive de grandes entreprises étrangères étendant leurs parts de marché en Suisse (Valais)	4.00	3.40	3.89	3.78	4.11	4.44	4.00	3.86
Disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité	4.20	3.40	4.00	3.78	4.00	4.00	4.14	4.14
Arrivée sur le marché de l'électricité de nouvelles catégories de travailleurs (comme par exemple des spécialistes du marketing, des « commerçants » d'électricité, etc.)	4.20	4.00	4.56	4.44	4.67	4.33	4.71	4.43

Les entreprises de 1 à 5 employés pensent que ces projections d'avenir seront moins susceptibles de se réaliser dans le canton qu'au niveau national et cela notamment en ce qui concerne l'arrivée massive de grandes entreprises étrangères et la disparition d'un grand

nombre d'emplois. Ces toutes petites entreprises ne sont peut-être pas entièrement conscientes ou se sentent éventuellement plus à l'abri de la concurrence qui risque d'augmenter avec l'ouverture du marché de l'électricité.

Les entreprises de 6 à 20 employés sont aussi plus sceptiques pour le canton du Valais et cela par rapport aux quatre items proposés.

Alors que pour celles de 21 à 50 employés, ces projections d'avenir risquent plus de se réaliser dans le canton qu'en Suisse, mis à part l'arrivée de nouveaux genres de travailleurs. Nous pouvons imaginer que ces entreprises là sont dans une position intermédiaire entre les petites entreprises qui, de par leur contact moins concret avec la concurrence imaginent ces projections d'avenir comme plus probables au niveau national et les grandes entreprises. Ces entreprises de taille moyenne sont peut-être ainsi prises entre deux feux et imaginent donc plus facilement des concentrations d'entreprises et l'arrivée d'entreprises étrangères dans le canton du Valais. Cette interprétation demanderait vraiment à être vérifiée par des entretiens avec certains responsables d'entreprises de cette taille, mais cela n'a pas été fait dans le cadre de cette petite étude.

Les grandes entreprises pour leur part voient ces projections d'avenir comme assez probable autant pour le Valais qu'au niveau suisse. Elles imaginent quand même avec moins de facilité l'arrivée de nouveaux genres de travailleurs en Valais qu'en Suisse, ce qui peut éventuellement se comprendre en regard du faible taux de grandes entreprises en Valais à même d'engager ce genre de travailleurs et aussi peut-être eu égard à la création de cette société de commercialisation de l'électricité au niveau de la Suisse romande.

3.2 Perspectives d'avenir plus particulières

3.2.1 Conséquences éventuelles pour les entreprises questionnées de la future libéralisation du marché de l'électricité

Cette partie voulait en fait proposer différentes propositions en ce qui concerne les éventuelles conséquences de la libéralisation du marché de l'électricité⁵⁹ et constater lesquelles renaient le plus l'attention des entreprises interrogées. Il faut bien préciser que ces différentes conséquences s'appliquent aux entreprises concernées et les personnes ayant répondu ont dû le faire par rapport à leur propre entreprise. En d'autres termes, ces conséquences ne concernaient pas le secteur de l'électricité vu de manière générale, mais plutôt chaque entreprise en particulier.

Les entreprises n'imaginent donc pas toutes les conséquences mises en avant comme très probable ou assez probables. En effet, la seule affirmation qui reçoit un accord assez fort (4.3 de moyenne sur un maximum de 5) de la part des différentes entreprises est celle qui concerne l'amélioration de la formation professionnelle des collaborateurs par la formation continue comme conséquence de la libéralisation future du marché de l'électricité. Cela est à relier avec une approbation aussi assez importante en faveur des affirmations concernant l'évolution et le changement dans les formations professionnelles recherchées par les entreprises et de la hausse des qualifications requises pour l'engagement dans l'entreprise.

Nous pouvons aussi constater que le passage de collaborateurs de l'entreprise vers des concurrents est assez peu attendu en regard de l'ouverture du marché de l'électricité, de même que l'augmentation des mises à la retraite anticipées et le non-renouvellement des postes de travail correspondants. Cela est à relier avec la moyenne concernant la diminution de personnel qui se situe dans « les mêmes eaux ».

⁵⁹ Nous avons tiré ces conséquences potentielles de nos lectures préalables qui étaient, pour la plupart, des textes de spécialistes du marché helvétique de l'électricité.

Conséquences potentielles	Moyenne	Ecart-type
Diminution du personnel	3.37	1.13
Augmentation des mises à la retraite anticipée et non-renouvellement de ces postes de travail	3.27	1.31
Amélioration de la formation professionnelle des collaborateurs (formation continue)	4.30	0.79
Hausse des qualifications requises pour l'engagement dans l'entreprise	3.90	1.09
Augmentation de la mobilité professionnelle des collaborateurs (changements géographiques dans le lieu de travail)	3.77	1.36
Passage de certains collaborateurs de l'entreprise vers des concurrents	2.97	1.10
Evolution et changement dans les formations professionnelles recherchées par les entreprises	3.90	1.03
Centralisation des activités sur certains sites principaux et diminution subséquente de personnes employées dans d'autres lieux ⁶⁰	3.45	1.15
Spécialisation plus pointue des nouveaux collaborateurs engagés par l'entreprise	3.67	1.09

L'augmentation de la mobilité professionnelle des employés de chaque entreprise est vue en moyenne comme quelque chose de relativement probable à l'avenir dans un marché libéralisé de l'électricité. La centralisation des activités sur certains sites principaux est vue comme un peu moins probable, même si les entreprises imaginent quand même qu'il y aura très certainement des déplacements d'employés vers un endroit plus centralisé.

Si nous comparons maintenant les réponses données par les entreprises de production avec celles du secteur de la distribution, le résultat est le suivant.

Conséquences attendues	Production	Distribution
Diminution du personnel	3.67	3.07
Augmentation des mises à la retraite anticipée et non-renouvellement de ces postes de travail	3.60	2.93
Amélioration de la formation professionnelle des collaborateurs (formation continue)	4.40	4.02
Hausse des qualifications requises pour l'engagement dans l'entreprise	3.93	3.87
Augmentation de la mobilité professionnelle des collaborateurs (changements géographiques dans le lieu de travail)	3.93	3.60
Passage de certains collaborateurs de l'entreprise vers des concurrents	3.13	2.80
Evolution et changement dans les formations professionnelles recherchées par les entreprises	4.00	3.80
Centralisation des activités sur certains sites principaux et diminution subséquente de personnes employées dans d'autres lieux	3.60	3.29
Spécialisation plus pointue des nouveaux collaborateurs engagés par l'entreprise	3.53	3.80

Nous pouvons constater que le domaine de la production trouve pratiquement toujours plus probables les affirmations concernant les conséquences possibles de la future libéralisation du marché de l'électricité. Seule la spécialisation plus pointue des nouveaux collaborateurs engagés recueille plus d'approbation parmi les distributeurs d'électricité que parmi les producteurs. Cela est peut-être dû à une avance pour le secteur de la production au niveau

⁶⁰ Cet item n'a reçu que 29 réponses, une entreprise ayant en effet estimé qu'il lui était difficile de répondre, car il n'y était pas mentionné par rapport à quelles activités précises elle devait répondre.

de la spécialisation de ses employés, alors que le secteur de la distribution recherche plus de salariés de ce type.

La diminution du personnel est plus fortement attendue dans le secteur de la production que dans celui de la distribution. Cela est peut-être à lier avec les plus grandes difficultés rencontrés à l'heure actuelle par les entreprises de production par rapport à une libéralisation prochaine du marché de l'électricité. Cet item complète aussi bien celui concernant l'augmentation des mises à la retraite anticipée et le non-renouvellement de ces postes de travail qui est considéré comme plus probable dans le secteur de la production.

Par conséquent, le secteur de la production voit les conséquences éventuelles ayant trait aux diminutions de personnel comme plus probables que ce que l'imagine le secteur de la production.

En ce qui concerne l'appréciation sur les éventuelles conséquences de l'ouverture du marché de l'électricité de la part des entreprises et cela selon leur taille respective, les différents résultats se trouvent dans le tableau qui suit.

Intitulé des questions	1-5 empl.	6-20 empl.	21-50 empl.	plus de 50 empl.
Diminution du personnel	2.60	3.00	3.78	3.86
Augmentation des mises à la retraite anticipée et non-renouvellement de ces postes de travail	2.40	2.78	3.78	3.86
Amélioration de la formation professionnelle des collaborateurs (formation continue)	3.80	4.33	4.56	4.29
Hausse des qualifications requises pour l'engagement dans l'entreprise	3.20	3.56	4.44	4.14
Augmentation de la mobilité professionnelle des collaborateurs (changements géographiques dans le lieu de travail)	3.60	3.11	4.22	4.14
Passage de certains collaborateurs de l'entreprise vers des concurrents	2.60	2.44	3.33	3.43
Evolution et changement dans les formations professionnelles recherchées par les entreprises	3.20	3.89	4.00	4.29
Centralisation des activités sur certains sites principaux et diminution subséquente de personnes employées dans d'autres lieux	2.80	3.44	3.56	3.83
Spécialisation plus pointue des nouveaux collaborateurs engagés par l'entreprise	3.60	3.44	3.56	4.14

En ce qui concerne les diminutions de personnel, nous pouvons facilement constater que le degré d'approbation aux items proposés augmente en même temps que la taille. Cela est relativement logique vu qu'en tout cas pour les toutes petites entreprises, une diminution de personnel signifierait tout simplement la disparition de l'entreprise. Par contre, pour les grandes entreprises, elles trouvent en moyenne assez probable le fait de devoir diminuer leur personnel et de le faire par une augmentation des mises à la retraite anticipée et/ou un non-renouvellement de ces postes de travail.

3.2.2 Raisons invoquées pour une éventuelle séparation d'avec certains des collaborateurs

Nous avons voulu introduire cette partie afin de présenter les raisons invoquées par les entreprises du secteur de l'électricité en Valais en ce qui concerne une diminution potentielle de leur personnel. Nous voulions aussi au préalable voir quels effets particuliers liés à la

mise en vigueur de la LME seraient mis en avant par les entreprises afin de justifier la séparation d'avec certains de leurs collaborateurs respectifs.

Raisons éventuelles	Moyenne	Ecart-type
Introduction et mise en vigueur de la LME	3.00	0.83
Arrivée sur le marché de nouveaux concurrents compétitifs	3.40	1.00
Fusions avec d'autres entreprises actives dans le secteur de l'électricité	3.70	0.92
Collaboration sous diverses formes avec d'autres entreprises	4.13	0.78
Diminution nécessaire des coûts de fonctionnement de l'entreprise	3.93	1.11

Nous pouvons ainsi constater que la collaboration sous diverses formes avec d'autres entreprises et la diminution nécessaire des coûts de fonctionnement sont des éléments que les entreprises du secteur de l'électricité mettraient le plus en avant pour se séparer d'une partie du personnel.

Si nous séparons maintenant le secteur de la production de celui de la distribution, le résultat est le suivant.

Raisons éventuelles	Production	Distribution
Introduction et mise en vigueur de la LME	3.13	2.87
Arrivée sur le marché de nouveaux concurrents compétitifs	3.47	3.33
Fusions avec d'autres entreprises actives dans le secteur de l'électricité	3.80	3.60
Collaboration sous diverses formes avec d'autres entreprises	4.40	3.87
Diminution nécessaire des coûts de fonctionnement de l'entreprise	4.27	3.60

Le secteur de la production emploie en moyenne plus les arguments de la collaboration avec d'autres entreprises et la diminution nécessaire des coûts de fonctionnement pour expliquer des éventuelles séparations d'avec son personnel. Nous pouvons aussi remarquer que la LME dans son ensemble et sa mise en vigueur n'est de loin pas l'affirmation la plus retenue parmi toutes celles proposées, mais par contre, ses effets potentiels sont plus souvent mis en évidence.

Raisons éventuelles	1-5 employés	6-20 employés	21-50 employés	plus de 50 employés
Introduction et mise en vigueur de la LME	2.40	2.89	2.89	3.71
Arrivée sur le marché de nouveaux concurrents compétitifs	3.00	3.11	3.44	4.00
Fusions avec d'autres entreprises actives dans le secteur de l'électricité	4.00	3.44	3.44	4.14
Collaboration sous diverses formes avec d'autres entreprises	3.80	4.22	4.11	4.29
Diminution nécessaire des coûts de fonctionnement de l'entreprise	2.60	4.11	4.22	4.29

Mis à part les toutes petites entreprises, la collaboration sous diverses formes avec d'autres entreprises et la diminution nécessaire des coûts de fonctionnements restent les raisons les plus probables de diminuer le personnel pour les entreprises actives dans le secteur de l'électricité. Pour ces toutes petites entreprises, la fusion avec une ou plusieurs autres entreprises serait la raison la plus probable pour justifier des diminutions de personnel.

3.2.3 Moyens potentiels de se séparer du personnel à l'avenir

Nous avons voulu introduire cette partie afin de présenter les moyens envisagés par les entreprises du secteur de l'électricité en Valais pour des éventuelles diminutions de personnel.

Nous avons ainsi présenté un choix de 6 moyens de se séparer du personnel.

Moyens utilisables⁶¹	Moyenne	Ecart-type
En comptant sur les départs dit « naturels »	4.29	0.81
Mise à la retraite anticipée	3.64	1.13
Reconversion vers un autre secteur professionnel	3.00	1.12
Incitation à la mobilité professionnelle (changement géographique dans le lieu de travail)	3.41	1.05
Travail à temps partiel	2.89	0.93
Licenciement	2.21	0.99

Nous remarquons ainsi que les entreprises en général comptent beaucoup sur les départs dits « naturels » pour diminuer leur personnel lorsque le besoin s'en fait sentir. Les autres possibilités sont beaucoup moins mises en avant, même si les mises à la retraite anticipée sont vues comme relativement probables par les différentes entreprises.

La possibilité du licenciement, même si une grande partie des entreprises estiment comme assez probable une diminution de leur personnel, n'est pas mise en avant.

Nous avons aussi voulu présenter d'éventuelles différences entre les entreprises de production et celles de distribution.

Moyens utilisables	Production	Distribution
En comptant sur les départs dit « naturels »	4.27	4.31
Mise à la retraite anticipée	3.80	3.46
Reconversion vers un autre secteur professionnel	2.93	3.08
Incitation à la mobilité professionnelle (changement géographique dans le lieu de travail)	3.43	3.38
Travail à temps partiel	2.93	2.85
Licenciement	2.13	2.31

Dans les deux secteurs, les départs dits « naturels » et les mises à la retraite anticipée sont les moyens de se séparer du personnel les plus souvent mis en avant. Mais, il n'existe pas vraiment de différences significatives entre le secteur de la production d'électricité et celui de la distribution.

Nous voulons encore comparer les différentes réponses concernant cette partie en fonction de la taille des entreprises.

⁶¹ es 6 items n'ont pas reçu de réponse de la part de toutes les entreprises interrogées. En effet, les questions se rapportaient quand même à des diminutions probables ou éventuelles de personnel et une entreprise nous a répondu qu'elle ne comptait de toute façon pas se séparer de personnel en raison d'une transformation récente, alors qu'une autre a mis en avant le fait qu'une diminution de son personnel impliquerait sa pure et simple disparition en raison de sa très petite taille. Une troisième entreprise n'a pas répondu à deux items sur les 6 et elle l'a fait sans aucune explication particulière.

Moyens utilisables	1-5 employés	6-20 employés	21-50 employés	plus de 50 employés
En comptant sur les départs dit « naturels »	3.75	4.56	4.13	4.43
Mise à la retraite anticipée	2.75	3.44	3.75	4.29
Reconversion vers un autre secteur professionnel	2.75	2.89	3.13	3.14
Incitation à la mobilité professionnelle (changement géographique dans le lieu de travail)	3.00	3.33	3.57	3.57
Travail à temps partiel	3.00	3.22	2.71	2.57
Licenciement	2.50	1.67	2.25	2.71

Nous constatons ainsi que le temps partiel est plus susceptible d'être employé dans les petites entreprises pour diminuer le personnel (en termes de places de travail) que dans les grandes.

Les départs dits « naturels » et les mises à la retraite anticipée restent assez hauts dans les moyennes, même si dans les petites entreprises, ces solutions ne sont pas vues comme les meilleures.

L'incitation à la mobilité professionnelle est aussi une solution éventuelle pour une partie des entreprises, car ces dernières ne la rejettent en tout cas pas.

4. CONCLUSION

Les principales conclusions à tirer de cette étude sont diverses. Premièrement et en ce qui concerne les effectifs en personnel, nous pouvons constater une assez forte tendance, parmi la majorité des entreprises, à la diminution du personnel employé dans le secteur de la production et distribution d'électricité. Plus précisément, le domaine de la production semble avoir été plus touché par ces diminutions de personnel durant ces dernières années, alors que le secteur de la distribution est aujourd'hui toujours relativement fragmenté et éclaté. De plus, les entreprises de production d'électricité semblent se restructurer plus rapidement que celles de distribution, notamment en engageant des collaborations importantes entre elles⁶² ou en réunissant par exemple leur personnel. Le secteur de la distribution campe à l'heure actuelle sur ses positions et une partie importante des très petites entreprises chargées d'approvisionner l'électricité de régions particulières subsistent encore aujourd'hui.

Deuxièmement et de manière plus qualitative, les dirigeants d'entreprises ne se voilent pas la face à l'heure actuelle et imaginent sans peine des restructurations importantes dans le secteur de l'électricité en Valais. Les phénomènes de concentration d'entreprises par exemple sont ainsi vus comme assez probables par une grande majorité de nos interlocuteurs. De nouveau, le secteur de la production semble en général s'attendre à des évolutions et restructurations plus probables à l'avenir que celui de la distribution qui est peut-être moins confronté à l'heure actuelle avec ce que pourrait être un marché libéralisé de l'électricité. En effet, le secteur de la distribution perçoit peut-être de manière moins forte l'arrivée de la concurrence nationale et internationale que celui de la production où un certain nombre d'entreprises étrangères ont déjà « avancé leurs pions » sur le marché helvétique de l'électricité.

Troisièmement, il nous semble que les entreprises actives dans le secteur de l'électricité en Valais se développent et se restructurent de manière sensiblement différente selon leur fonction principale de production ou de distribution. En effet, les entreprises de production, de par leur situation certainement plus difficile sur le marché, restructurent leur branche de manière plus radicale que le secteur de la distribution qui ne sent peut-être pas avec la même intensité le « souffle » de la concurrence derrière lui. Cependant, il nous paraît relativement clair que toutes les entreprises de distribution d'électricité ne pourront survivre à l'avenir. Il faudra malgré tout une certaine réorganisation qui tarde peut-être à se mettre en branle à l'heure actuelle dans le secteur de la distribution.

Le service de l'énergie de l'Etat du Valais préconise, en ce qui concerne les actions à mener dans le canton au niveau du marché de l'électricité, un « regroupement judicieux des producteurs » et une « optimisation des réseaux régionaux de distribution ». Il nous semble qu'il reste sensiblement plus à faire en ce qui concerne la deuxième tâche, même si le secteur de la production en Valais n'est pas encore tout à fait préparé à affronter la concurrence dans un marché libéralisé de l'électricité.

⁶² Nous pouvons bien sûr présenter comme bon exemple la décision récente de collaboration au niveau de l'exploitation des grandes entreprises que sont Grande-Dixence SA, EOS SA et les Forces Motrices Valaisannes.

5. ANNEXES

5.1 Exemple de questionnaire distribué

Service de l'industrie, du commerce et du travail

Logistique des mesures du marché du travail

Observatoire de l'emploi

**QUESTIONNAIRE RELATIF AUX CONSEQUENCES LIEES A L'EMPLOI DE LA
LIBERALISATION DU MARCHE DE L'ELECTRICITE EN VALAIS**

Nom de l'entreprise :

Adresse :

.....

Personne de contact :

Fonction occupée dans :
l'entreprise

Téléphone :

E-mail :

Domaine d'activité principal

production transport distribution vente

Domaine(s) d'activité secondaire(s)

production transport distribution vente

MERCI DE NOUS RETOURNER LE QUESTIONNAIRE AVANT LE 14 SEPTEMBRE

CE QUESTIONNAIRE SERA TRAITE EN TOUTE CONFIDENTIALITE

Service de l'industrie, du commerce et du travail – LMMT – Avenue du Midi 7 – 1951 Sion ☎ 027/ 606.73.19 – Fax
027/606.73.39 – mail : Benoit.Gay-Des-Combes@admin.vs.ch

DONNEES GENERALES DE L'ENTREPRISE AU NIVEAU DU PERSONNEL

1. Répartition du personnel

Nombre total de collaborateurs (sans les apprentis) :

A plein temps :

A temps partiel :

Nombre total d'apprentis :

Dans quelle(s) catégorie(s) professionnelle(s) se répartissent vos apprentis ?

électricien du bâtiment mécanicien-électricien polymécanicien

automaticien informaticien électronicien électricien de réseau

dessinateur-électricien employé de commerce et de bureau Autres

Répartition de votre personnel selon la formation professionnelle

- Nombre d'ingénieurs EPF ou ETS (HES) :
- Nombre de diplômés universitaires ou ESCEA (HEG) :
- Nombre de maîtrisés (brevet fédéral) :
- Nombre d'employés au bénéfice d'une maturité professionnelle :
- Nombre d'employés au bénéfice d'un CFC dans les secteurs de la mécanique, de la serrurerie et du bâtiment :
- Nombre d'employés au bénéfice d'un CFC dans les secteurs de l'électricité, de l'électronique et de l'automatisme :
- Nombre d'employés au bénéfice d'un CFC dans un autre secteur :
- Nombre d'employés sans CFC et avec une formation acquise dans l'entreprise :
- Nombre d'employés non qualifiés :
- Autres :

Avez-vous engagé du personnel lors des 12 derniers mois ?

OUI

NON

Si oui, quel est son niveau de qualification :

Personnel très qualifié (spécialisation pointue)

OUI

NON

Personnel qualifié

OUI

NON

Personnel semi-qualifié

OUI

NON

Personnel non qualifié

OUI

NON

Si oui, dans quel(s) secteur(s) de l'entreprise l'avez-vous engagé ?

direction
générale

Etat-major
de direction

administration
générale

vente
marketing

exploitation
maintenance

entretien

bureau d'étude
planning

autres

Avez-vous remplacé le personnel poste par poste lors de ces embauches (nouveaux employés engagés pour faire le même travail que les personnes parties à la retraite) ?

OUI

NON

Si non, les personnes engagées, dans l'ensemble, étaient-elles :

plus qualifiées

à qualifications égales

ne peut pas dire

moins qualifiées

2. Perspectives d'avenir

Recherchez-vous pour le court et le moyen terme du personnel propre au secteur de l'électricité ?

OUI

NON

Si oui, pour quelles professions ?

.....
.....
.....

Si oui, quelles en sont les raisons ?

Remplacement poste par poste du personnel quittant l'entreprise OUI NON

Augmentation de la demande sur le marché de l'électricité OUI NON

Besoin de personnel formé aux nouvelles technologies OUI NON

Besoin de nouveaux genres de travailleurs (marketing, vente, ...) OUI NON

Autres (à préciser)

.....

Si oui, dans quel(s) secteur(s) de l'entreprise ?

direction Etat-major administration vente
générale de direction générale marketing

exploitation entretien bureau d'étude autres
maintenance planning

Si oui, recherchez-vous en général du personnel

plus qualifié à qualification égale ne peut pas dire moins qualifié

Dans le contexte général de l'évolution de la branche, existe-t-il des professions qui vont faire l'objet à l'avenir d'une demande croissante de la part des entreprises valaisannes actives dans le secteur de l'électricité ?

OUI NON

Si oui, lesquelles ?

Entreprises productrices

.....

Entreprises distributrices

.....

Entreprises de transport

.....

PERSPECTIVES GENERALES D'AVENIR

*Pour toutes les questions qui vont suivre, nous admettons comme postulat que le marché de l'électricité en Suisse sera **libéralisé prochainement** et que ce changement se fera suivant les conditions imposées par la **Loi sur le marché de l'électricité et ses ordonnances en voie d'application**.*

Quelles sont pour vous les principales évolutions et mutations qui vont intervenir, à moyen terme, dans le domaine de l'électricité et au niveau national ?

Phénomène de concentration entre les différents acteurs helvétiques de l'électricité aboutissant à terme à la domination du marché par un petit nombre d'entreprises

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Arrivée massive de grandes entreprises étrangères étendant leurs parts de marché en Suisse

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Fusions entre certaines entreprises

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Disparition d'un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'électricité

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Arrivée sur le marché de l'électricité de nouvelles catégories de travailleurs (comme par exemple des spécialistes du marketing, des « commerçants » d'électricité, ...)

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Pensez-vous que les répercussions seront les mêmes pour le canton du Valais :

Au niveau de l'emploi (disparition de nombreux postes dans le canton du Valais)

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Au niveau des arrivées d'entreprises étrangères sur le marché électrique valaisan

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Au niveau des concentrations d'entreprises actives sur le marché électrique valaisan

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Au niveau des nouvelles catégories de travailleurs

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

PERSPECTIVES D'AVENIR DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Pensez-vous que les points suivants seront des conséquences probables de la future libéralisation du marché de l'électricité en ce qui concerne votre entreprise ?

Diminution du personnel

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Augmentation des mises à la retraite anticipée et non-renouvellement de ces postes de travail

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Amélioration de la formation professionnelle des collaborateurs (formation continue)

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Hausse des qualifications requises pour l'engagement dans l'entreprise

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Augmentation de la mobilité professionnelle des collaborateurs (changements géographiques dans le lieu de travail)

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Passage de certains collaborateurs de l'entreprise vers des concurrents

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Evolution et changement dans les formations professionnelles recherchées par l'entreprise

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Centralisation des activités sur certains sites principaux et diminution subséquente de personnes employées dans d'autres lieux

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Spécialisation plus pointue des nouveaux collaborateurs engagés par l'entreprise

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Si vous deviez à l'avenir vous séparer de certains de vos collaborateurs, pour quelles raisons principalement le feriez-vous?

Introduction et mise en vigueur de la Loi sur le marché de l'électricité

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Arrivée sur le marché de nouveaux concurrents compétitifs

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Fusion avec d'autres entreprises actives dans le secteur de l'électricité

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Collaboration sous diverses formes avec d'autres entreprises

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Diminution nécessaire des coûts de fonctionnement de l'entreprise

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Si vous deviez vous séparer à l'avenir de certains de vos collaborateurs, comment estimez-vous que vous le feriez ?

En comptant sur les départs dit « naturels »

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Mise à la retraite anticipée

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Reconversion vers un autre secteur professionnel

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Incitation à la mobilité professionnelle (changement géographique dans le lieu de travail)

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Travail à temps partiel

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

Licenciement

très probable assez probable neutre peu probable tout à fait improbable

**NOUS VOUS REMERCIONS BEAUCOUP DE VOTRE PRECIEUSE
COLLABORATION.**

**NOUS RESTONS A VOTRE ENTIERE DISPOSITION POUR
TOUTE INFORMATION SUPPLEMENTAIRE.**

5.2 Liste des entreprises selon leur fonction principale et leur taille

<i>Nom de l'entreprise</i>	<i>Fonction principale</i>	<i>Taille</i>
1. Services Industriels de Martigny	Distribution	21 à 50 employés
2. Services Industriels de la commune de Fully	Distribution	6 à 20 employés
3. Service électrique de la commune de Sembrancher	Distribution	1 à 5 employés
4. Grande Dixence SA	Production	plus de 50 employés
5. Elektrizitätswerk Ernen-Mühlebach	Distribution	1 à 5 employés
6. FMO - Forces Motrices d'Orsières	Production	6 à 20 employés
7. Sierre-Energie SA	Distribution	plus de 50 employés
8. Lonza Energie SA	Production	plus de 50 employés
9. Forces Motrices de l'Aboyeu SA	Production	6 à 20 employés
10. Rhonewerke AG	Production	plus de 50 employés
11. Kraftwerke Mattmark AG	Production	21 à 50 employés
12. EBWM Elektrizitätswerk Brig-Naters AG	Distribution	21 à 50 employés
13. SEIC Service Electrique Intercommunal SA	Distribution	21 à 50 employés
14. Service électrique Orsières	Distribution	1 à 5 employés
15. ITAG Illsee Turtmann AG	Production	6 à 20 employés
16. FMV Forces Motrices Valaisannes	Distribution	plus de 50 employés
17. Société électrique du Bas-Valais	Distribution	6 à 20 employés
18. FGB – Forces Motrices du Grand-St-Bernard	Production	6 à 20 employés
19. Service de l'électricité de la Ville de Lausanne	Production	21 à 50 employés
20. Kraftwerke Dala AG	Production	6 à 20 employés
21. ESR L'Energie de Sion-Région SA	Distribution	plus de 50 employés
22. Société d'électricité de Martigny-Bourg SA	Distribution	1 à 5 employés
23. Forces Motrices de Mauvoisin SA	Production	21 à 50 employés
24. SA des Eaux et d'Electricité de Champéry	Distribution	6 à 20 employés
25. Sa d'Electricité d'Ardon	Distribution	1 à 5 employés
26. Services Industriels de Monthey	Distribution	6 à 20 employés
27. CIMO SA ⁶³	Distribution	6 à 20 employés

⁶³ Cette entreprise n'a pas répondu au questionnaire, mais elle nous a communiqué le nombre de 20 personnes environ en ce qui concerne ses activités dans le secteur de l'électricité. Elle pourrait aussi se retrouver dans le secteur de la production.

28. EOS SA	Production	plus de 50 employés
29. Energie électrique du Simplon SA	Production	6 à 20 employés
30. Electra-Massa SA	Production	6 à 20 employés
31. Salanfe SA	Production	6 à 20 employés
32. CFF SA Energie	Production	21 à 50 employés
33. Kraftwerke Ganterbach-Saltina AG	Production	pas de personnel propre
34. Walliser Elektrizitätsgesellschaft AG	Distribution	pas de personnel propre
35. Kraftwerke Lötschen AG	Production	pas de personnel propre
36. Kraftwerke Aegina AG	Production	pas de personnel propre
37. Aletsch AG	Production	pas de personnel propre
38. Electricité de la Lienne SA	Production	pas de personnel propre
39. Leteygeon SA	Production	pas de personnel propre
40. Lizerne et Morge SA	Production	pas de personnel propre
41. Elektrizitätswerk Obergoms AG	Distribution	non communiqué
42. Elektrizitätswerk der Gemeinde Saas-Fee	Distribution	non communiqué
43. Services Industriels de Bagnes	Distribution	non communiqué
44. Usine électrique de Lavey	Production	non communiqué ⁶⁴
45. Electricité d'Emosson SA	Production	21 à 50 employés
46. Forces Motrices de La Gougra SA	Production	21 à 50 employés
47. Gommerkraftwerke AG	Production	non communiqué
48. EEF Entreprises électriques fribourgeoises	Production/Distribution	pas de personnel en Valais

⁶⁴ Comme nous l'avons précédemment expliqué, nous pouvons penser que les renseignements sur le personnel de cette entreprise nous ont été quand même fournis par le Service de l'électricité de la Ville de Lausanne.