Enquête 2010 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région de Lanaudière

Rapport final présenté au Regroupement des Collèges du Montréal métropolitain pour le compte du Conseil emploi métropole
Mars 2011

R10145v2p8p1EQ(Lanaudière).pptx

Avec la participation financière de

Emploi Québec

SOM RECHERCHES ET SONDAGES

1180, rue Drummond, bureau 620, Montréal (Québec) H3G 2S1 ☎ (514) 878-9825
2136, chemin Sainte-Foy, bureau 200, Sainte-Foy (Québec) G1V 1R8 ☎ (418) 687-8025

Table des matières

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée		4
Sommaire :	**Faits saillants et tableaux récapitulatifs**	7
Chapitre 1 :	**Description des établissements**	12
Chapitre 2 :	**Embauches au cours des 12 derniers mois**	18
Chapitre 3 :	**Difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois et exigences de ces postes**	26
Chapitre 4 :	**Besoins de formation du personnel**	42
Chapitre 5 :	**Départs à la retraite**	51
Chapitre 6 :	**Immigration**	58
Chapitre 7 :	**Ressources humaines et problèmes rencontrés**	63
Chapitre 8 :	**Services d'Emploi-Québec et confidentialité**	66

Annexes

1. Méthodologie détaillée
2. Questionnaire (version du cahier de charge)
3. Différences significatives
   - 3.1 Liste des graphiques se référant aux tableaux de différences significatives
   - 3.2 Tableaux de différences significatives (sous pli séparé dans un fichier Excel)
4. Tableaux statistiques détaillés fournis en format électronique (PDF) (sous pli séparé)
   - 4.1 Note sur la lecture des tableaux
5. Tableaux récapitulatifs par grappes industrielles
6. Tableaux récapitulatifs par comités industriels

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

Contexte et objectifs

- SOM présente ici les résultats spécifiques à la région de Lanaudière présenté au Regroupement des collèges du Montréal métropolitain pour le compte du Conseil emploi métropole et des cinq directions régionales d'Emploi-Québec dans la RMR.

- L'objectif de cette étude est de dresser le portrait des besoins de formation et de main-d'œuvre des établissements comptant cinq employés et plus dans Lanaudière. On désire ainsi actualiser la connaissance des problématiques du marché du travail régional et métropolitain et favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. De façon plus spécifique, cette étude aborde des thèmes tels que les embauches au cours des 12 derniers mois, les difficultés de recrutement, les besoins de formation, les départs à la retraite, l'immigration, les ressources humaines et les problèmes rencontrés ainsi que les services d'Emploi-Québec et la confidentialité.

Population cible

- La population visée par la présente étude est constituée d'établissements comptant cinq employés et plus de la région de Lanaudière.

Échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements de Lanaudière comptant cinq employés et plus (selon l'information enregistrée dans le répertoire des entreprises d'Emploi-Québec) a été utilisé, avec recensement de certaines strates et échantillonnage pour les autres. Le plan d'échantillonnage tient compte des catégories relatives au nombre d'employés et au secteur d'activité principal de l'établissement. Il a été conçu de manière à obtenir un recensement des établissements de 50 employés et plus. Après pondération, l'échantillonnage est représentatif de la structure des établissements de Lanaudière comptant cinq employés et plus.

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée (suite)

Collecte

- Entrevues téléphoniques réalisées du 10 mai au 1er octobre 2010.
- Les répondants avaient également la possibilité de remplir le questionnaire par Internet ou de le retourner rempli par télécopieur.

Pondération

- Les entrevues ont été faites par téléphone par une équipe d'intervieweurs à l'aide d'un système de collecte assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par les partenaires du projet, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

- Une seule pondération est induite par le plan d'échantillonnage; soit celle relative à la stratification. La pondération consiste dans ce cas à une extrapolation des répondants au nombre d'établissements par strate. Les statistiques sur le nombre d'établissements proviennent de l'échantillon de départ. Toutefois, le nombre d'établissements doit être corrigé par un taux d'incidence pour tenir compte de l'admissibilité des établissements. Le taux d'incidence est calculé à partir des résultats administratifs de la collecte en divisant le nombre d'établissements contactés et admissibles par le nombre total d'établissements admissibles ou inadmissibles contactés.

Taux de réponse estimé (%)

- Le taux de réponse estimé est de 69,9 % (70,9 % en 2007). Il est obtenu en divisant le nombre d'entrevues complétées ou de filtrage (entrevues complétées, entrevues complétées rejetées à la validation et les établissements non admissibles) par le nombre total d'établissements (entrevues complétées ou de filtrage et les établissements n'ayant pas répondu) (2 712 / 3 878).

Faits saillants et tableaux récapitulatifs

Faits saillants – Lanaudière

Comme on peut le constater dans le tableau de la page suivante, le ratio du nombre d'employés à temps plein dans les établissements interrogés est un peu plus faible dans les établissements de 100 employés et plus d'établissements, soit de 61 % contre 70 % pour l'ensemble des établissements.

Dans l'ensemble des établissements interrogés, 58 % ont embauché du personnel au cours des 12 derniers mois. Les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) sont proportionnellement plus nombreux à avoir embauché que ceux de petite taille (5 à 49 employés), soit respectivement 74 % versus 55 %. Néanmoins, le nombre d'employés total embauchés est plus élevé dans les établissements de 5 à 49 employés (7 300) que ceux de 50 à 99 employés (3 200) ou de 100 employés et plus (3 800).

Dans le même ordre d'idées, les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) sont proportionnellement plus nombreux à avoir connu des difficultés de recrutement comparativement aux plus petits établissements de 5 à 49 employés, soit respectivement 29 % versus 14 %. Par contre le nombre total de postes touchés par les difficultés de recrutement est plus élevé dans les établissements comptant 5 à 49 employés, soit 1 100 postes versus 300 dans les établissements de 100 employés et plus.

Quant aux difficultés de recrutement pour des postes encore vacants, 46 % des établissements en ont connu. C'est dans les établissements de grande taille (100 employés et plus) que le nombre de postes encore vacants touchés par les difficultés de recrutement est le plus élevé.

D'autre part, la proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation varie avec la taille de l'établissement. En effet, les besoins de formation se font plus criants dans les établissements de 50 à 99 employés et ceux de 100 employés et plus (respectivement 48 % et 40 % versus 29 % dans les établissements de 5 à 49 employés). Néanmoins, ceux comptant 5 à 49 employés ont identifié davantage de postes touchés par les besoins de formation, soit 7 700, que ceux comptant 50 à 99 employés (3 700) ou 100 employés et plus (4 800).

Dans l'ensemble, on prévoit des départs à la retraite dans 26 % des établissements et cette proportion s'accroît avec la taille de l'entreprise. Elle passe de 22 % dans les entreprises de petite taille (5 à 49 employés) à 65 % dans les entreprises de 100 employés et plus.

Par ailleurs, on constate que la proportion d'employés immigrants dans les établissements interrogés est similaire, peu importe la taille de l'établissement.

Le tableau de la page 9 présente les dix professions pour lesquelles les établissements ont connu le plus grand nombre d'embauches, de difficultés de recrutement, de difficultés de recrutement pour des postes encore vacants et pour lesquelles ils ont identifié un plus grand nombre de besoins de formation.

Ainsi, on constate que les embauches ont été plus nombreuses pour des professions en vente et services. Quant aux difficultés de recrutement, elles ont été plus fréquentes pour les professions en vente et services et dans le secteur de la science. D'ailleurs, des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants sont plus nombreuses pour les professions de ces deux secteurs. Enfin, on a identifié davantage de besoins de formation pour les professions en vente et services, en affaires, finance et administration et en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion.

Tableau récapitulatif – Lanaudière

	Ensemble des établissements	Établissements de 5 à 49 employés	Établissements de 50 à 99 employés	Établissements de 100 employés et plus
Secteur d'activité économique	Tertiaire : 78 %	Tertiaire : 78 %	Tertiaire : 79 %	Tertiaire : 80 %
	Manufacturier : 11 %	Manufacturier : 10 %	Manufacturier : 15 %	Manufacturier : 18 %
	Construction : 8 %	Construction : 9 %	Construction : 4 %	Construction : 2 %
Type d'entreprise 1	Entreprise unique : 65 %	Entreprise unique : 67 %	Entreprise unique : 56 %	Entreprise unique : 45 %
	Succursale : 23 %	Succursale : 22 %	Succursale : 27 %	Succursale : 34 %
	Siège social : 11 %	Siège social : 10 %	Siège social : 16 %	Siège social : 21 %
Type d'entreprise 2	Filiale : 15 %	Filiale : 12 %	Filiale : 27 %	Filiale : 31 %
	Société mère : 9 %	Société mère : 8 %	Société mère : 13 %	Société mère : 16 %
Nombre d'employés	Nombre d'employés au total : 101700	Nombre d'employés au total : 51600	Nombre d'employés au total : 22500	Nombre d'employés au total : 27400
	Ratio temps plein / total : 70 %	Ratio temps plein / total : 70 %	Ratio temps plein / total : 68 %	Ratio temps plein / total : 61 %
Embauche de personnel - 12 derniers mois	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 58 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 55 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 82 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 74 %
	Nombre de postes au total : 14200	Nombre de postes au total : 7300	Nombre de postes au total : 3200	Nombre de postes au total : 3800
Difficultés de recrutement - poste vacant pendant au moins quatre mois	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 15 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 14 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 20 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 29 %
	Nombre de postes au total : 1600	Nombre de postes au total : 1100	Nombre de postes au total : 150	Nombre de postes au total : 300
Difficultés de recrutement - professions encore vacantes après quatre mois	Proportion des établissements ayant des postes encore vacants : 46 %	Proportion des établissements ayant des postes encore vacants : 43 %	Proportion des établissements ayant des postes encore vacants : 56 %	Proportion des établissements ayant des postes encore vacants : 58 %
	Nombre de postes au total : 500	Nombre de postes au total : 370	Nombre de postes au total : 60	Nombre de postes au total : 70
Besoins de formation	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 31 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 29 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 48 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 40 %
	Nombre de postes au total : 15900	Nombre de postes au total : 7700	Nombre de postes au total : 3700	Nombre de postes au total : 4800
Départs à la retraite prévus	Proportion d'établissements qui prévoit des départs à la retraite : 26 %	Proportion d'établissements qui prévoit des départs à la retraite : 22 %	Proportion d'établissements qui prévoit des départs à la retraite : 48 %	Proportion d'établissements qui prévoit des départs à la retraite : 65 %
	Nombre de postes au total : 2900	Nombre de postes au total : 1300	Nombre de postes au total : 400	Nombre de postes au total : 1200
Immigration	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 1	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 0	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 2	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 8
	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 3 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 3 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 3 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 4 %

Tableau récapitulatif – Lanaudière (suite)

Embauches au cours de 12 derniers mois		
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail : 406	6611 Caissiers/caissières : 162	6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 110
6641 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 249	4141 Enseignants/enseignantes au niveau secondaire : 135	4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance : 79
6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes - comm. de détail : 168	6242 Cuisiniers/cuisinières : 124	5254 Animateurs et responsables de progr. de sports et de loisirs : 76
		1414 Réceptionnistes et standardistes : 74
Difficultés de recrutement - postes vacants pendant au moins quatre mois		
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail : 58	3131 Pharmaciens/pharmaciennes : 27	3143 Ergothérapeutes : 23
6242 Cuisiniers/cuisinières : 44	7321 Mécaniciens et répar. de véhicules autom., de camions et d'autobus : 25	3152 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées : 17
3141 Audiologistes et orthophonistes : 31	6641 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 23	6251 Bouchers et coupeurs de viande – commerce de gros ou de détail : 16
		1476 Horairistes de trajets et préposés à l'affectation des équipages : 14
Difficultés de recrutement - postes encore vacants		
3141 Audiologistes et orthophonistes : 28	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail : 20	3152 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées : 11
6242 Cuisiniers/cuisinières : 22	3131 Pharmaciens/pharmaciennes : 17	6641 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 7
3143 Ergothérapeutes : 21	3142 Physiothérapeutes : 12	7441 Personnel d'install., d'entret. et de rép. d'équip. résident. et comm. : 7
		7321 Mécaniciens et répar. de véhicules autom., de camions et d'autobus : 6
Besoins de formation identifiés		
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail : 170	621 Directeurs/directrices - commerce de détail : 74	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé : 46
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance : 95	1111 Vérificateurs et comptables : 51	1414 Réceptionnistes et standardistes : 45
6242 Cuisiniers/cuisinières : 80	7321 Mécaniciens et répar. de véhicules autom., de camions et d'autobus : 50	4212 Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux : 38
		1114 Autres agents financiers/agentes financières : 36
Départs à la retraite		
4141 Enseignants/enseignantes au niveau secondaire : 95	6242 Cuisiniers/cuisinières : 34	6661 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers : 26
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail : 68	1114 Autres agents financiers/agentes financières : 33	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) : 26
621 Directeurs/directrices - commerce de détail : 45	5254 Animateurs et responsables de progr. de sports et de loisirs : 31	15 Cadres supér. - commerce, radiotélédiff. et autres serv. n.c.a. : 25
		1433 Représentants au service à la clientèle – services financiers : 24

Note au lecteur

Note importante concernant les différences significatives présentées dans l'analyse et celles contenues dans les tableaux en annexe

Les commentaires qui sont présentés dans le texte font parfois référence à des segments de la population (secteur d'activité, secteur géographique, taille d'établissement) qui présentent un résultat supérieur au résultat d'ensemble (différences significatives). Nous nous limitons à relever les différences que nous jugeons les plus pertinentes. Nous invitons toutefois le lecteur à consulter les tableaux à l'annexe 3 qui contiennent toutes les différences significatives (incluant les segments qui présentent un résultat inférieur au résultat d'ensemble).

Ces tableaux ont la même numérotation que celle des graphiques présentés dans le rapport puisqu'ils s'y réfèrent. Notez qu'étant donné que certaines questions de l'enquête n'étaient pas posées dans toutes les régions, les graphiques s'y rattachant ne sont alors pas présentés dans chacun des rapports des régions et de la RMR. Par conséquent, la numérotation ne suit pas toujours une séquence habituelle. La liste complète des graphiques se référant aux tableaux de différences significatives est présentée à l'annexe 3.1.

Les tableaux de différences significatives se lisent de la même façon. Par exemple, on peut voir que la proportion d'établissements du secteur manufacturier est plus faible pour les établissements de 5 à 49 employés (9,9 %).

Lorsque le résultat d'un groupe s'écarte significativement de ceux des autres groupes, il est accompagné d'un signe (>) ou (<). Par exemple, si l'on observe une différence significative pour les établissements de 5 à 49 employés, c'est que ces établissements présentent des résultats statistiquement différents de ceux observés chez les établissements de 50 employés et plus.

Il est normal que le résultat d'ensemble soit très similaire au résultat observé pour les établissements de 5 à 49 employés (comme c'est le cas ici), car les établissements de cette taille représentent 87 % des établissements de 5 employés et plus de la région de Lanaudière.

Notons que les segments de la population qui ne présentent pas de différences significatives par rapport à l'ensemble des autres segments et ceux pour lesquels on compte moins de 30 répondants n'apparaissent pas dans les tableaux de différences significatives. Par conséquent, si une variable ne contient aucun segment qui se distingue des autres, elle n'apparaîtra pas dans le tableau.

Chacune des questions présentées dans ce rapport est numérotée et associée à trois tableaux de différences significatives (A-B-C) contenant chacun différentes variables d'analyse. Ces tableaux sont présentés en annexe 3.

Dans le tableau A, on présente la variable du nombre d'employés maximal (trois et cinq niveaux de regroupement).

Dans le tableau B, on présente les comparaisons régionales, c'est-à-dire les différences significatives entre les régions de Montréal, Laval, Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie ainsi que les parties RMR des cinq régions. Ce tableau permet à chacune des régions de voir comment elle se distingue des quatre autres. On présente également le résultat de l'ensemble de ces régions ainsi que celui de la RMR. Ces deux lignes de résultats ne comportent toutefois pas de résultats de test de différences significatives.

Dans le tableau C, on présente les variables des grands secteurs (trois et six niveaux), de même que des secteurs détaillés.

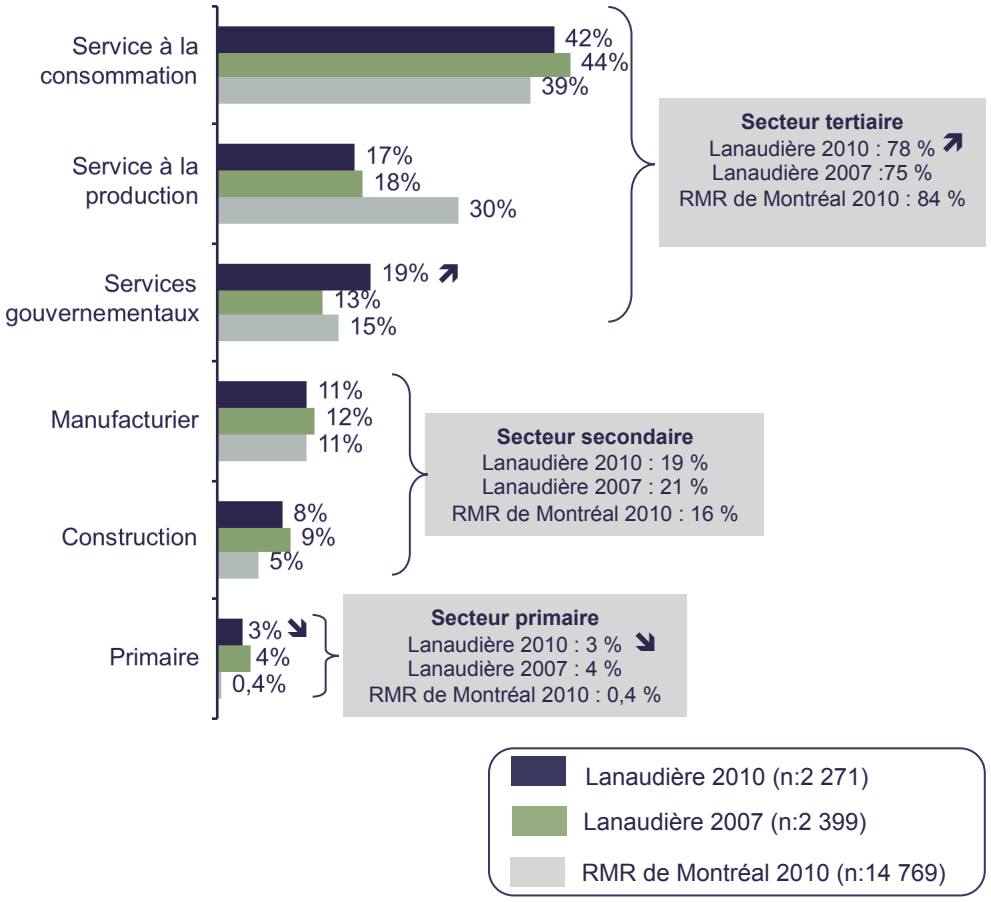
Enfin, il est à noter que lorsqu'une comparaison est possible entre les résultats de 2007 et 2010, les différences significatives à un niveau de confiance de 95 % sont indiquées par les signes ↗↘. Nous nous limitons toutefois à soulever seulement celles que nous jugeons pertinentes. En effet, étant donné les tailles élevées d'échantillons, un écart d'un point de pourcentage dans les résultats peut représenter une différence significative d'un point de vue statistique, sans toutefois être pertinente pour l'analyse.

Chapitre 1

Description des établissements

Distribution des établissements selon les grands secteurs

Graphique 1
Répartition des établissements selon les grands secteurs
(Base : établissements comptant cinq employés et plus)



Une économie davantage orientée vers le secteur tertiaire

La région de Lanaudière possède une économie ayant une majorité (78 %) d'établissements œuvrant dans le secteur tertiaire et seulement 19 % dans le secteur secondaire.

En 2010, par rapport à 2007, on note que la proportion d'établissements qui œuvrent dans les services gouvernementaux (19 % versus 13 %) a légèrement augmenté, tandis que celle qui œuvre dans le secteur primaire (3 % versus 4 %) a légèrement diminué.

Ces résultats pondérés sont représentatifs et reflètent la structure industrielle de la région de Lanaudière.

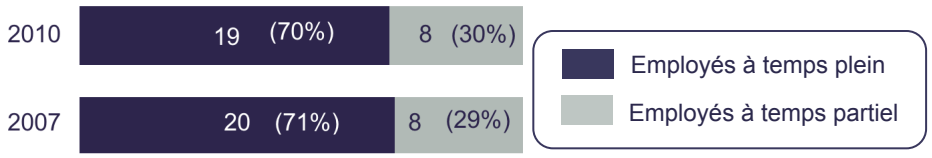
Note : *Le secteur tertiaire est réparti selon trois grands secteurs, soit les services à la consommation, les services publics et gouvernementaux ainsi que les services à la production. Chacun d'eux comprend également des sous-secteurs qui sont :*
• pour les services à la consommation : Commerce de détail (44-45), Information, culture et loisirs (51 et 71), Hébergement et restauration (72) et Autres services (81).
• pour les services publics et gouvernementaux : Services publics (22), Services d'enseignement (61), Soins de santé et assistance sociale (62) et Administrations publiques (91).
• pour les services à la production : Commerce de gros (41), Transports et entreposage (48-49), Finance, assurances, immobilier et location (52-53), Services professionnels, scientifiques et techniques (54), Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (55-56).

Nombre d'employés

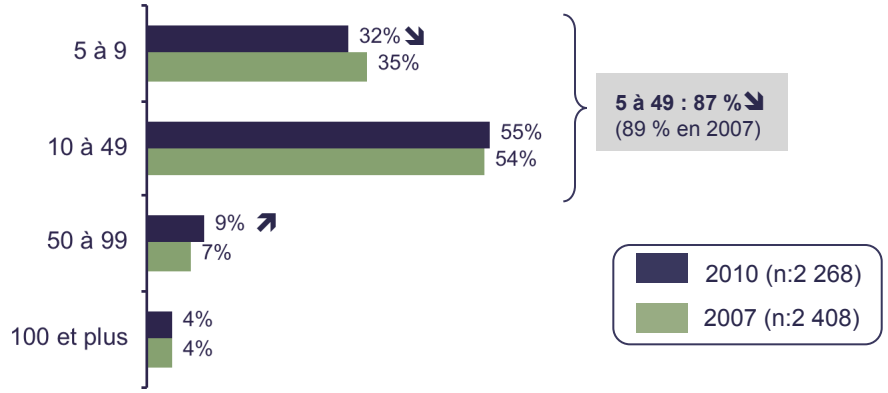
Graphiques 2.1 à 2.4

« Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal d'employés ayant travaillé dans votre établissement, en incluant le personnel de direction et les propriétaires (s'ils travaillent à l'établissement)? »
(Base : établissements, excluant NSP/NRP)

Nombre moyen d'employés par établissement



	Moyenne	Médiane	Total
2010	27 (28 en 2007)	13	101 700



En moyenne, 27 employés au maximum

Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal moyen d'employés était de 27 employés pour les établissements sondés, un résultat similaire à celui de 2007.

La proportion d'établissements ayant à leur emploi de 5 à 49 employés au cours des 12 derniers mois était de 87 %, une légère diminution par rapport à 2007 (89 %).

La majorité (70 %) des employés dans les établissements travaillaient à temps plein.

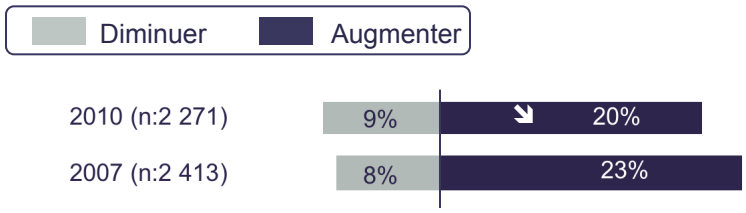
Le portrait diffère selon le secteur

Le nombre moyen d'employés varie selon les secteurs d'activité. Les établissements du secteur manufacturier sont ceux qui comptent en moyenne le nombre maximum d'employés le plus élevé, soit 43. À l'opposé, les établissements des secteurs primaire et de la construction sont de plus petite taille (5 à 49 employés) et comptent en moyenne le nombre maximum d'employés le plus faible, soit 18 employés chacun.

Prévisions de changement de personnel

Graphique 4.1

« Si nous faisons exclusion des variations saisonnières, prévoyez-vous… votre personnel au cours des 12 prochains mois? »
(Base : établissements)



Graphique 4.2 Différence nette (moyenne)

Augmentation moyenne (+) de 0,3 employé ↘, soit 1 300 employés en plus

(Moyenne de 0,6 employé en plus en 2007)

Graphique 4.3

« En nombre, de combien prévoyez-vous augmenter votre personnel? »
(Base : établissements qui prévoient augmenter, n:430

Augmentation moyenne de 3,9 employés ↘ dans 20 % des établissements, soit 2 900 employés en plus

(Moyenne de 4 employés dans 23 % des établissements en plus en 2007)

Graphique 4.4

« En nombre, de combien prévoyez-vous diminuer votre personnel? »
(Base : établissements qui prévoient diminuer, n:192)

Diminution moyenne de 5,2 employés dans 9 % des établissements, soit 1 700 employés en moins

(Moyenne de 4,9 employés dans 8 % des établissements en moins en 2007)

Prévisions de changement de personnel (suite)

La majorité des établissements ne prévoient pas de changement

La majorité (70 %) des établissements n'envisagent pas de variation de personnel au cours des 12 prochains mois. Par ailleurs, pour les autres établissements, on prévoit augmenter le personnel dans une proportion plus forte que de le diminuer (20 % contre 9 %), soit un écart positif de 11 points de pourcentage.

Notons que cet écart est moins prononcé qu'en 2007 (15 points de pourcentage), en raison de la prévision d'augmentation du nombre d'employés qui est significativement moindre en 2010 par rapport aux prévisions de 2007, où 23 % des établissements envisageaient une augmentation de leur personnel au cours des 12mois suivants.

En considérant le nombre moyen d'augmentation et de diminution d'employés, on obtient une augmentation nette de 0,3 employé en moyenne par établissement en ce qui concerne la prévision d'embauche pour les 12 prochains moins.

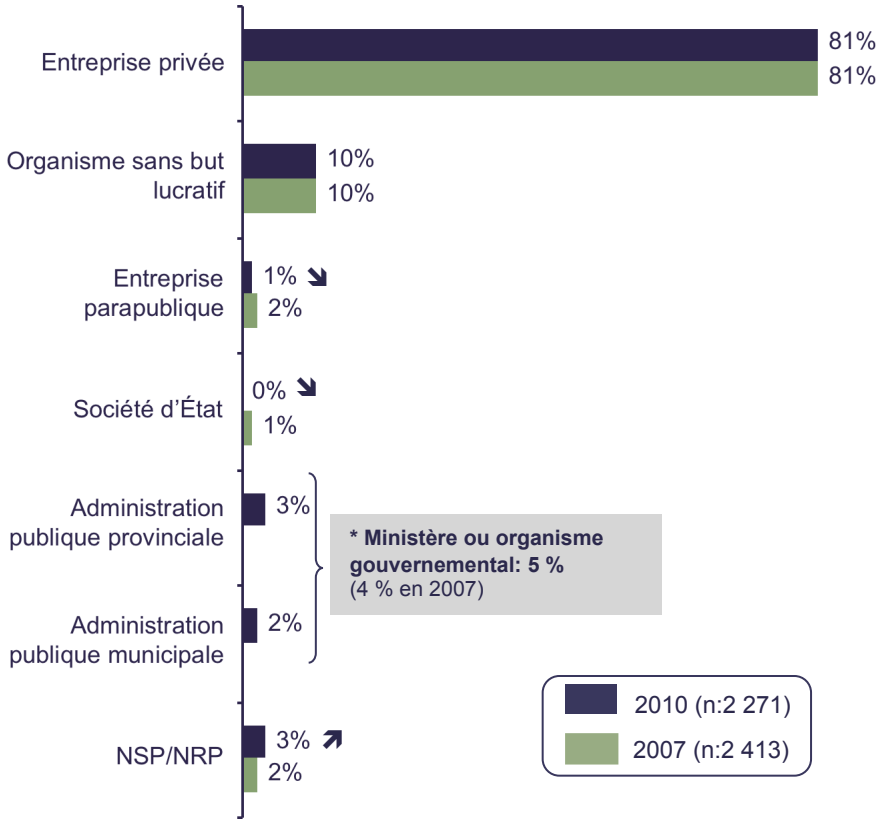
Une croissance qui diffère pour la moyenne entreprise et dans le secteur de la construction

L'augmentation moyenne nette de personnel pour les 12 prochains mois est plus élevée dans les entreprises de taille moyenne, soit de 50 à 99 employés (1,1), mais moins élevée dans le secteur de la construction (moyenne négative de 1 versus 0,3 pour l'ensemble).

Catégorie d'entreprise

Graphique 7

« Laquelle des catégories suivantes correspond le mieux à votre entreprise? »
(Base : établissements)



* : En 2007, ces deux mentions étaient regroupées sous le code « Ministère ou organisme gouvernemental ».

Surtout des entreprises à but lucratif

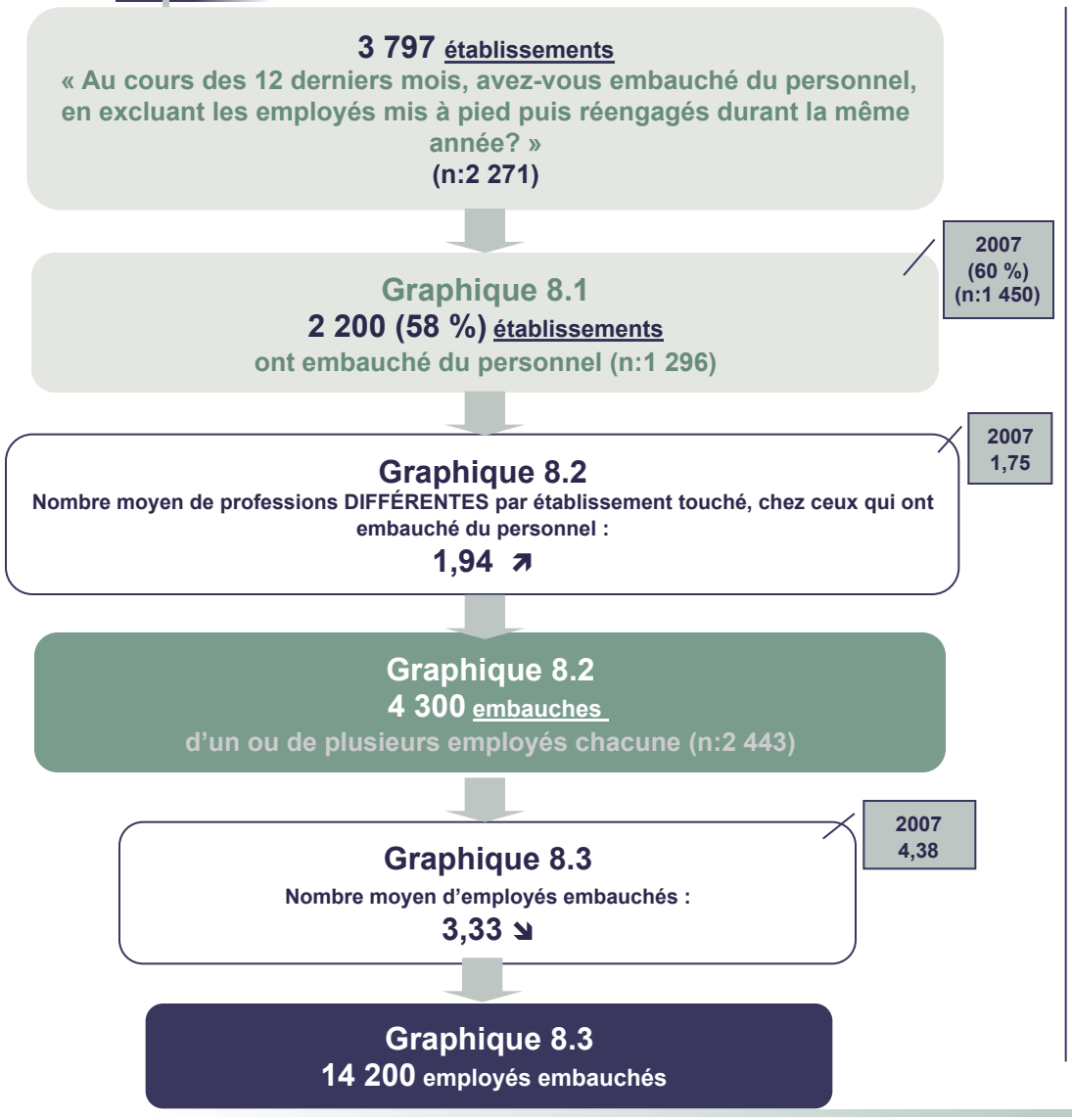
Au sein des établissements localisés sur le territoire de Lanaudière, on compte une grande majorité (81 %) d'entreprises à but lucratif, en plus de 10 % d'organismes sans but lucratif.

On constate, sans grand étonnement, que les entreprises à but lucratif sont proportionnellement plus nombreuses dans les établissements des secteurs manufacturier (97 %), de la construction (97 %), des services à la production (91 %) et des services à la consommation (87 %). Les administrations publiques, les entreprises parapubliques et sociétés d'État sont proportionnellement plus nombreuses dans le secteur des services gouvernementaux (25 % au total).

Chapitre 2

Embauches au cours des 12 derniers mois

Embauches au cours des 12 derniers mois



58 % des établissements ont embauché l'an dernier

Pour bien comprendre le graphique ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés, il importe de rappeler la structure du questionnaire d'enquête.

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a embauché du personnel au cours des 12 derniers mois. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 2 200 (58 %) des 3 797 établissements (n : 2 271) de la région de Lanaudière l'ont fait.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de huit) pour lesquelles l'établissement a embauché du personnel ainsi que le nombre d'employés embauchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « embauches » représente la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a embauché au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que chacun des 2 200 établissements (n : 1 296) a embauché du personnel pour 1,94 profession différente en moyenne, soit un total de 4 300 embauches (n : 2 443).

Pour chacune de ces embauches (ensemble des professions distinctes), un ou plusieurs employés ont été embauchés. En effet, le nombre moyen d'employés embauchés (par embauche) est de 3,33, pour un total de 14 200 employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

14 200 employés
« Répartition du nombre total d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois »
(n: 1 296, ont embauché du personnel)

Graphique 9.1
3 500 (24 %) nouveaux postes ↗
2007 21 %

Graphique 9.2
2 300 (16 %) postes saisonniers ↗
2007 13 %

Graphique 9.3
6 600 (46 %) remplacements définitifs d'employés
2007 49 %

Graphique 9.4
1 500 (11 %) remplacements temporaires ↘
2007 15 %

Graphique 9.5
500 (3 %) embauches liées à une autre raison ↗
2007 0,7 %

Les nouveaux postes comptent pour 24 % des embauches d'employés

La répartition des embauches d'employés révèle que 24 % de celles-ci sont liées à des nouveaux postes, 16 % à des postes saisonniers, 46 % à des remplacements définitifs d'employés et 11 % à des remplacements temporaires.

Finalement, 3 % des embauches de personnel sont reliées à une autre raison que celles évoquées précédemment.

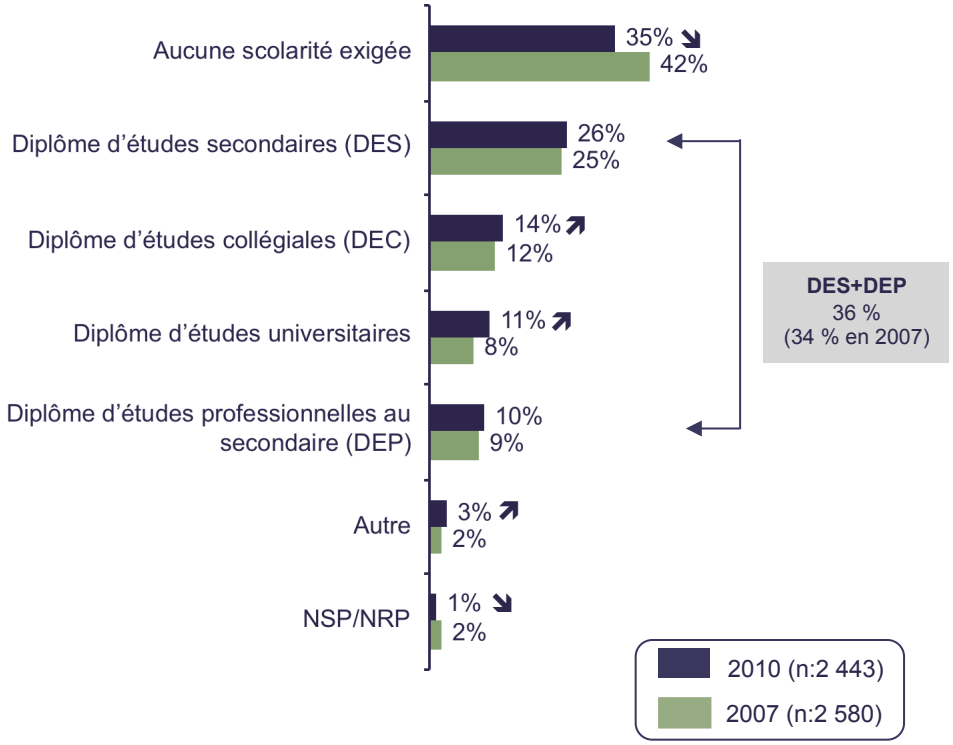
Moins de nouveaux postes dans les petites entreprises

La proportion d'établissements qui a procédé à de nouvelles embauches en 2010 (58 % au total) est plus faible dans les petites entreprises de 5 à 49 employés (55 %) que dans les entreprises de 100 employés et plus (74 %).

.

Scolarité

Graphique 10
« Quel était le niveau de scolarité requis? »
(Base : embauches)



Exigences de scolarité en hausse par rapport à 2007

Comparativement à 2007, on observe, d'une part, une baisse du nombre d'embauches ne requérant aucune scolarité, et d'autre part, une hausse de celles exigeant un niveau plus élevé. En effet, pour 35 % des embauches, on ne demandait aucune scolarité (contre 42 % en 2007), alors que dans 25 % des cas, on exigeait un diplôme d'études collégiales ou universitaires (contre 20 % en 2007).

D'autre part, pour 36 % des embauches, un niveau DES ou DEP était requis (26 % et 10 %).

La situation diffère selon la taille et le secteur des établissements

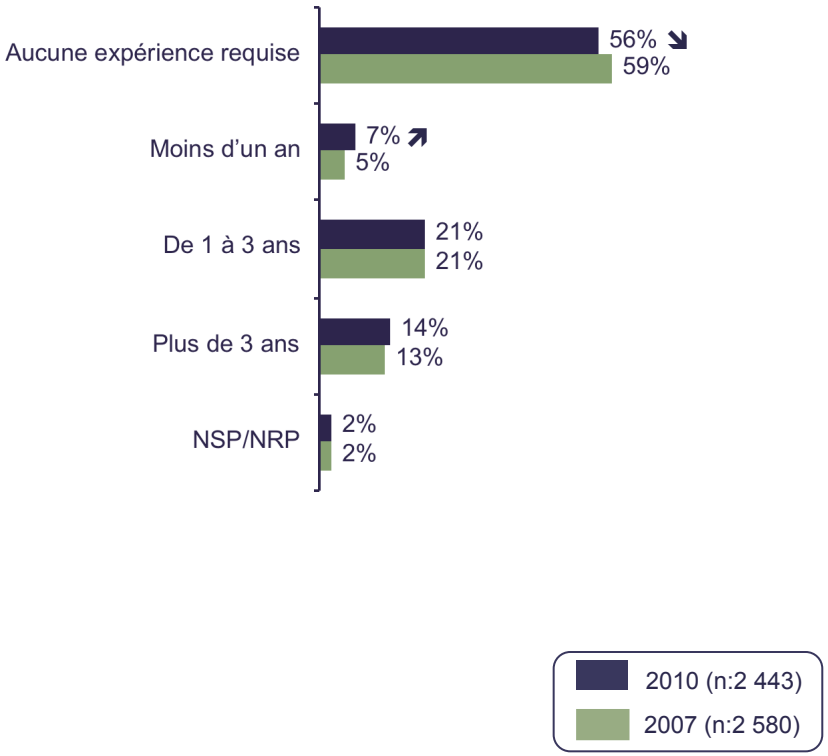
Les établissements de 100 employés et plus ont des exigences plus élevées en termes de niveau de scolarité requis : 23 % de leurs embauches concernaient des postes de niveau collégial et aucune scolarité n'est exigée dans seulement 24 % des cas.

À l'inverse, dans les petits établissements de 5 à 49 employés, la proportion d'embauches où aucune scolarité n'est exigée atteint 39 %.

Le diplôme collégial (29 %) ou universitaire (28 %) est par ailleurs plus souvent requis dans les secteurs gouvernementaux (total de 57 % contre 25 % pour l'ensemble des établissements).

Expérience requise

Graphique 11
« Quel était le nombre d'années d'expérience requis? »
(Base : embauches)



Exigences encore peu élevées au chapitre de l'expérience

Pour 56 % des embauches, aucune expérience n'était requise, alors qu'on exigeait d'un à trois ans d'expérience pour 21 % des embauches.

La réalité diffère selon la taille de l'établissement

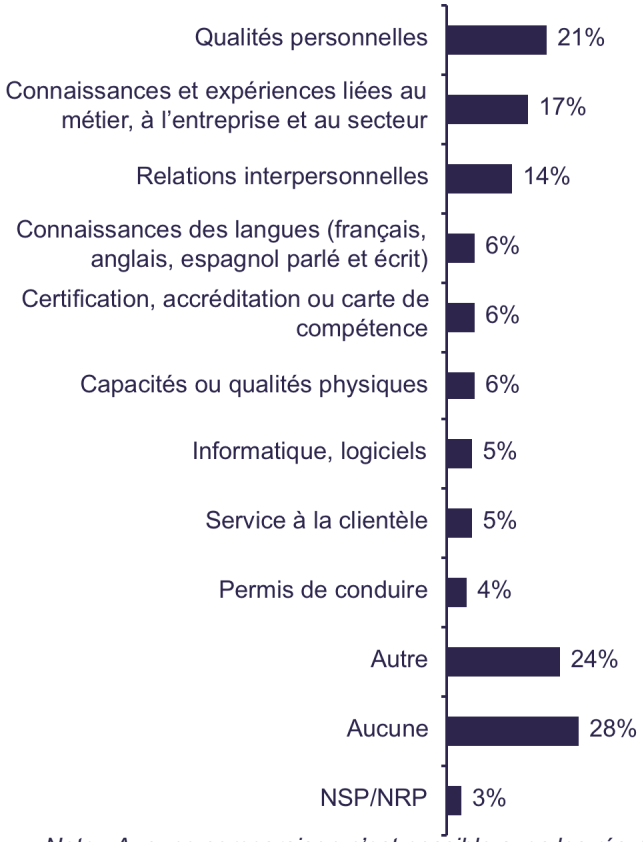
En effet, les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) ont un plus grand besoin de candidats avec expérience. Ainsi, pour 38 % de leurs embauches, on requérait des candidats ayant d'un à trois ans d'expérience (comparativement à 21 % pour l'ensemble des établissements).

… et le secteur d'activité

Certains secteurs d'activité sont plus exigeants en ce qui a trait aux années d'expérience requises. On exigeait plus de trois années d'expérience dans une plus forte proportion d'embauches dans les secteurs manufacturier (32 %), de la construction (24 %) et des services à la production (21 %).

Compétences professionnelles et techniques

Graphique 12
« Quelles sont les compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi? »
(n : 2 443, embauches)
(3 mentions)



Note : Aucune comparaison n'est possible avec les résultats de 2007 en raison d'un codage différent en 2010.

Certaines qualités personnelles, ainsi que des connaissances et expériences sont requises

Si pour 28 % des embauches aucune autre compétence particulière n'est exigée, ce n'est pas le cas pour la majorité d'entre elles. En effet, le plus souvent, les embauches requièrent certaines qualités personnelles (21 %), des connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur (17 %) ou des habiletés en relations interpersonnelles (14 %).

Enfin, dans 6 % et moins des cas, les embauches requièrent d'autres compétences professionnelles et techniques.

Des compétences qui varient selon le secteur

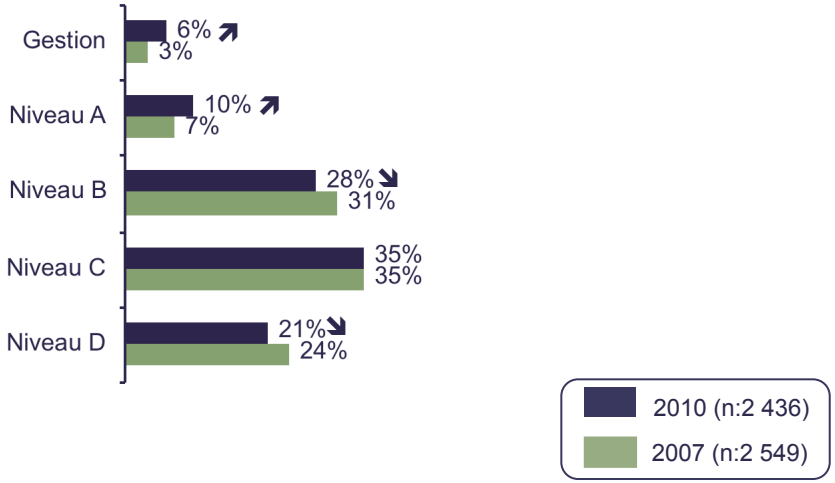
Les compétences professionnelles et techniques requises varient d'un secteur à l'autre. En voici quelques exemples.

Les établissements du secteur de la consommation se démarquent particulièrement concernant les embauches pour lesquelles aucune compétence professionnelle et technique n'est requise (36 %).

Les établissements du secteur manufacturier exigent davantage de connaissances et expériences liées au métier (25 %) tandis que les entreprises du secteur de la construction requièrent davantage une certification, une accréditation ou une carte de compétence (25 %).

Niveaux de compétence

Graphique 13
Niveaux de compétence
(Base : embauches, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion
A. Professionnel : diplôme d'études universitaires principalement
B. Technique : diplôme d'études collégiales (générales ou techniques) ou diplôme d'études professionnelles (ou l'équivalent) ou niveau de supervision
C. Intermédiaire : 1 à 4 années d'études secondaires ou 2 ans de formation en cours d'emploi, formation spécialisée ou expérience de travail précise
D. Élémentaire : formation en cours d'emploi ou pas d'exigences scolaires

Des embauches surtout au niveau technique et intermédiaire

Les résultats montrent que 63 % des embauches exigeaient un niveau de compétence intermédiaire ou technique (niveaux C et B) (35 % + 28 %). Bien que seulement 21 % des embauches demandaient un niveau de compétence élémentaire (niveau D, c'est-à-dire des postes pour lesquels on exige en général une formation en cours d'emploi ou aucune scolarité), on a vu précédemment que l'on n'exigeait toujours aucune scolarité pour 35 % des embauches.

Certains secteurs montrent un portrait différent

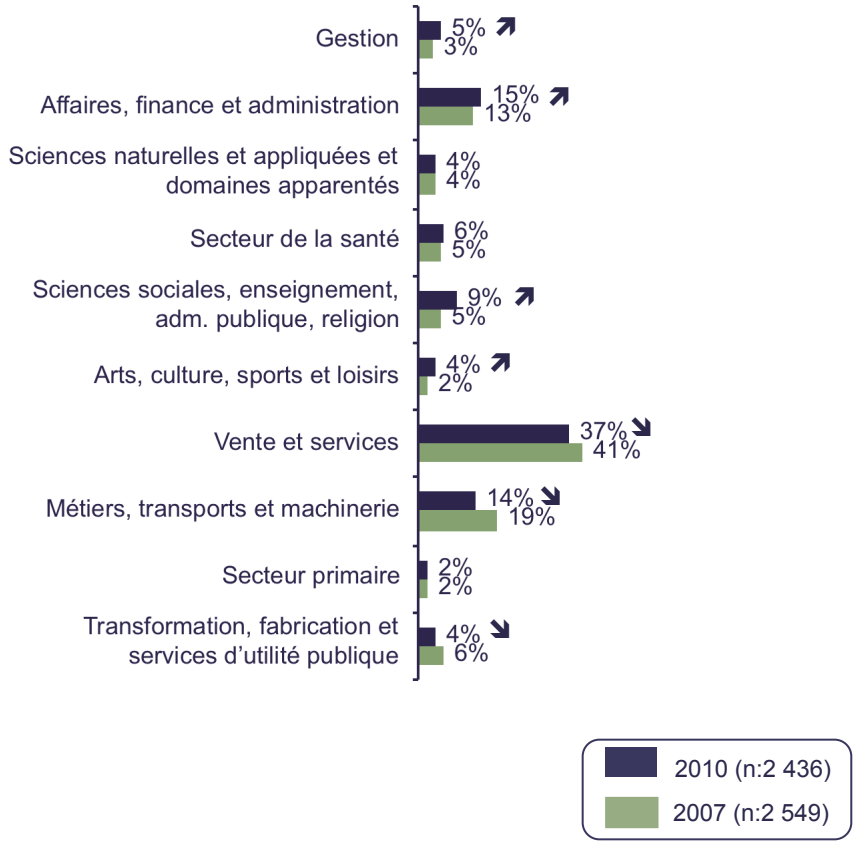
Dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la majorité des embauches exigeaient des niveaux de compétence B ou C, et que les autres embauches se répartissaient de façon plus ou moins équivalente entre le niveau A et le niveau D, les embauches de niveau gestion représentant quant à elles 5 % ou moins des embauches.

Certains secteurs se démarquent. Ainsi, dans les secteurs des services à la consommation, on note que la proportion d'embauches exigeant un niveau de compétence D est beaucoup plus élevée (35 %) et que celle des embauches de niveau de compétence A est plus faible (3 %).

À l'opposé, dans les services gouvernementaux, on a effectué dans une proportion plus élevée d'embauches exigeant un niveau de compétence A (27 %) alors que celle de niveau D était beaucoup plus faible (5 %).

Genres de compétence

Graphique 14
Genres de compétence
(Base : embauches, excluant les NSP/NRP)



Surtout des embauches en vente et services

La plupart (37 %) des embauches touchaient des professions en vente et services, 15 % concernaient le genre de compétence affaires, finance et administration et 14 % étaient liées aux métiers, transports et machinerie. Les autres genres de compétence ont connu des embauches dans moins de 10 % des cas.

Des différences qui varient selon le secteur

Évidemment, les genres de compétence sont directement liés au secteur d'activité de l'établissement. Par exemple, 90 % des embauches du secteur de l'hébergement et de la restauration concernaient des professions en vente et services, alors que 32 % des embauches du secteur soins de santé et assistance sociale touchaient des professions dans le genre de compétence santé.

Chapitre 3

Difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois et exigences de ces postes

Incidence des difficultés de recrutement

3 797 établissements
« Au cours des 12 derniers mois, avez-vous éprouvé des difficultés de recrutement pour certains métiers ou professions, c'est-à-dire des métiers ou des professions pour lesquels il y a eu des activités de recrutement, mais qui sont demeurés vacants pour une période d'au moins quatre mois? »
(n:2 271)

Graphique 15.1
600 (15 %) établissements ↘
connaissent des difficultés de recrutement (n:358)

2007 (21 %) (n:505)

Graphique 15.2
800 difficultés de recrutement
touchant chacune un ou plusieurs postes (n:497)

Graphique 15.3
Nombre moyen de postes touchés par difficultés de recrutement :
1,91

2007 1,94

Graphique 15.3
1 600 postes difficiles à combler

15 % des établissements ont eu de la difficulté à recruter

Pour bien comprendre le graphique ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés, il importe de bien comprendre la structure du questionnaire d'enquête.

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a connu des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 600 (15 %) des 3 797 établissements (n : 2 271) de la région de Lanaudière ont connu des difficultés de recrutement.

Ensuite, le répondant nomme les professions (jusqu'à un maximum de huit) pour lesquelles l'établissement a vécu de telles difficultés ainsi que le nombre de postes touchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « difficultés de recrutement » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a connu des difficultés de recrutement au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que 600 établissements (n : 358) ont connu des difficultés de recrutement pour 1,39 profession différente en moyenne pour un total de 800 difficultés de recrutement (n : 497), pouvant toucher chacune un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les difficultés de recrutement est de 1,91. Au total, ce sont 1 600 postes qui sont difficiles à combler dans les établissements, par comparaison aux 14 200 employés embauchés, soit 11 %.

Incidence des difficultés de recrutement (suite)

Une baisse du taux de difficultés de recrutement dans les établissements par rapport à 2007

La proportion d'établissements touchés par des difficultés de recrutement est significativement moins élevée en 2010 (15 %) qu'en 2007 (21 %).

La proportion d'établissements ayant éprouvé des difficultés de recrutement augmente en fonction de la taille de l'établissement

En effet, elle passe de 14 % pour les établissements de petite taille (5 à 49 employés), à 20 % pour ceux de moyenne taille (50 à 99 employés) et à 29 % pour les établissements de 100 employés et plus. Les petits établissements ayant aussi moins de personnel, il est normal qu'ils aient une probabilité moins grande d'éprouver des difficultés de recrutement.

… et dans certains secteurs

Par ailleurs, le recrutement de personnel est un problème plus criant dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (27 %) et dans celui des soins de santé et d'assistance sociale (21 %).

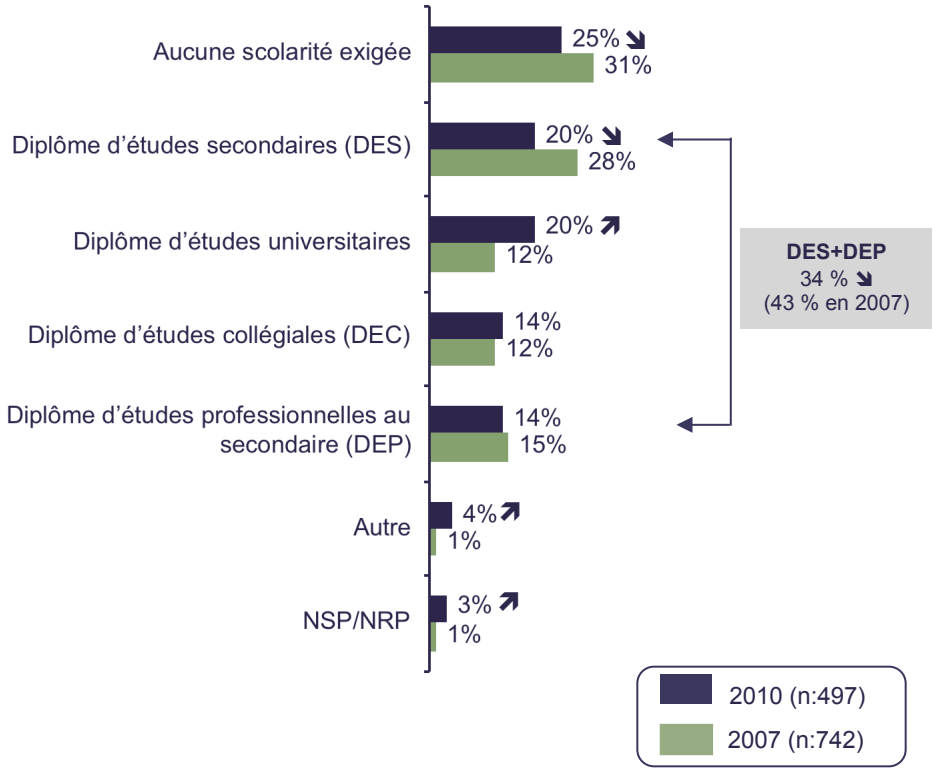
Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre maximal d'employés dans l'établissement (C/A) et au nombre d'embauches (C/B). Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés dans chacune des catégories de taille d'établissements, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est un peu plus élevée dans les petits établissements. En effet, pour l'ensemble des établissements, elle est de 1,6 %. Elle est de 1,1 % pour les établissements de 100 employés et plus, mais de 2,1 % pour ceux comptant 5 à 49 employés, et plus précisément, de 2,4 % dans les très petits établissements (5 à 9 employés).

En comparant les taux de difficultés de recrutement de 2010 à ceux observés en 2007 (colonne D), on constate qu'il est plus faible pour chacune des catégories de taille d'établissements (à l'exception des établissements de 100 employés et plus, où il est demeuré le même). Ceci est probablement dû à un nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement plus élevé en 2007 qu'en 2010. Néanmoins, la tendance demeure la même, soit un taux de difficulté de recrutement plus élevé dans les établissements de plus petite taille.

	A	B	C			D	
	Nombre d'employés	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par difficultés de recrutement	Taux de difficultés de recrutement 2010		Taux de difficultés de recrutement 2007	
	Total	Total	Total	% (C/A)	% (C/B)	% (C/A)	% (C/B)
Nombre d'employés							
Ensemble	101 700	14 200	1 600	1,6%	11,3%	2,1%	12,9%
5 à 49	51 600	7 300	1 100	2,1%	15,1%	3,2%	19,3%
5 à 9	8 500	1 200	200	2,4%	16,7%	4,0%	23,5%
10 à 49	43 100	6 100	900	2,1%	14,8%	2,8%	16,9%
50 à 99	22 500	3 200	150	0,7%	4,7%	1,7%	10,0%
100 et plus	27 400	3 800	300	1,1%	7,9%	1,0%	6,1%
100 à 199	17 300	2 600	100	0,6%	3,8%	1,4%	7,1%
200 à 499	5 600	600	60	1,1%	10,0%	2,6%	16,7%
500 et plus	4 500	600	140	3,1%	23,3%	0,0%	1,3%

Scolarité

Graphique 16
« Quel était le niveau de scolarité requis? »
(Base : difficultés de recrutement)



Un niveau de scolarité plus élevé est requis

Pour une difficulté de recrutement sur quatre (25 %), aucune scolarité n'est exigée, soit une baisse de six points de pourcentage par rapport à 2007, signe d'une exigence plus élevée en terme de scolarité pour les postes touchés par les difficultés de recrutement.

En effet, pour 20 % des difficultés de recrutement, on demande un diplôme d'études universitaires, une hausse significative de huit points de pourcentage par rapport à 2007.

Des exigences qui varient selon le secteur et la taille de l'établissement

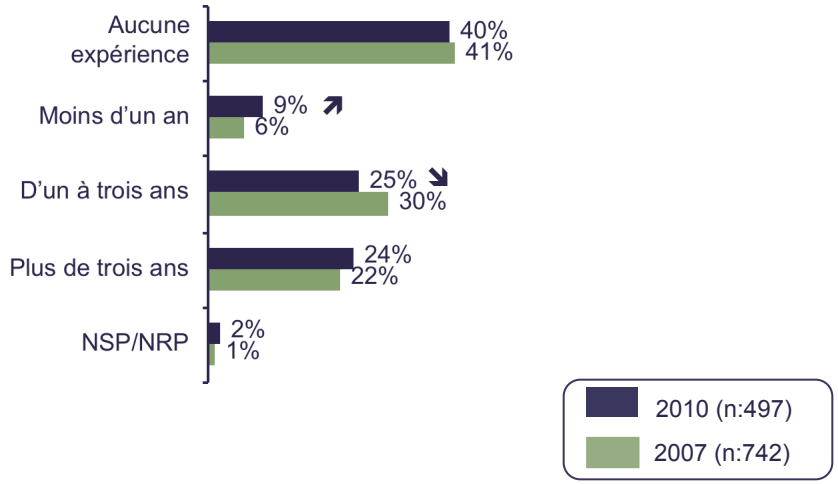
Évidemment, les niveaux de scolarité requis pour les emplois pour lesquels on éprouve des difficultés de recrutement sont très variables selon les secteurs d'activité. Ainsi, plus de 36 % des emplois pour lesquels on éprouve des difficultés de recrutement dans le secteur des services à la consommation ne nécessitent aucune scolarité (versus 25 % pour l'ensemble des établissements). Cette proportion atteint 65 % dans le secteur primaire.

Par contre, la majorité des difficultés rencontrées par les établissements du secteur des services gouvernementaux concernent plutôt des postes où l'on exigeait un diplôme d'études universitaires (54 % contre 20 % pour l'ensemble).

On observe aussi quelques différences en fonction de la taille de l'établissement. Par exemple, les difficultés de recrutement observées dans les entreprises de grande taille (100 employés et plus) ne requièrent aucune scolarité dans une plus faible proportion (5 % versus 25 %).

Expérience requise

Graphique 17
« Quel était le nombre d'années d'expérience requis pour cet emploi? »
(Base : difficultés de recrutement)



On exige un peu moins d'expérience en 2010

Pour 40 % des difficultés de recrutement, on n'exige aucune expérience, un taux similaire à celui de 2007. Par contre, toujours en comparant à 2007, les difficultés de recrutement sont plus importantes pour des emplois qui requièrent moins d'un an d'expérience (9 % contre 6 % en 2007) et moins importantes pour celles qui exigent d'une à trois années d'expérience (25 % contre 30 % en 2007).

La réalité diffère dans les grands établissements et dans certains secteurs d'activité

Dans les grands établissements de 100 employés et plus, les difficultés de recrutement sont plus importantes pour des emplois qui requièrent plus de trois ans d'expérience (41 % contre 24 % pour l'ensemble des établissements).

On observe aussi des différences entre les secteurs. Par exemple, le secteur manufacturier éprouve des difficultés de recrutement plus importantes pour des emplois qui requièrent plus de trois ans d'expérience (38 %).

À l'inverse, on note que dans le secteur primaire, la proportion des difficultés de recrutement pour des postes qui ne requièrent aucune expérience est particulièrement élevée et atteint 85 %.

C'est dans les services gouvernementaux que le taux de difficultés de recrutement pour des emplois qui requièrent moins d'un an d'expérience est le plus élevé (35 % versus 9 % pour l'ensemble).

Compétences professionnelles et techniques

Graphique 18
« Quelles sont les compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi? »
(n : 497, difficultés de recrutement)
(3 mentions)

**** Note :** Aucune comparaison n'est possible avec les résultats de 2007 en raison d'un codage différent en 2010.*

Certaines compétences professionnelles et techniques sont exigées

Si pour 24 % des difficultés de recrutement, aucune compétence professionnelle et technique n'est exigée, il en va autrement pour une majorité de difficultés de recrutement. En effet, tout comme pour les embauches, les connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur (26 %), certaines qualités personnelles (16 %) et des habiletés dans les relations interpersonnelles (13 %) sont les compétences les plus souvent requises pour occuper l'emploi. D'autres compétences sont exigées, mais dans des proportions inférieures de 8 % ou moins.

Une légère différence selon la taille

À noter que dans les établissements de moyenne taille (50 à 99 employés), le taux de difficultés de recrutement où aucune compétence professionnelle et technique n'est exigée est plus élevé tandis qu'il est très faible dans les grands établissements de 100 employés et plus (respectivement 42 % contre 8 %).

Un portrait qui diffère selon les secteurs

On observe des différences selon les secteurs. Voici quelques exemples.

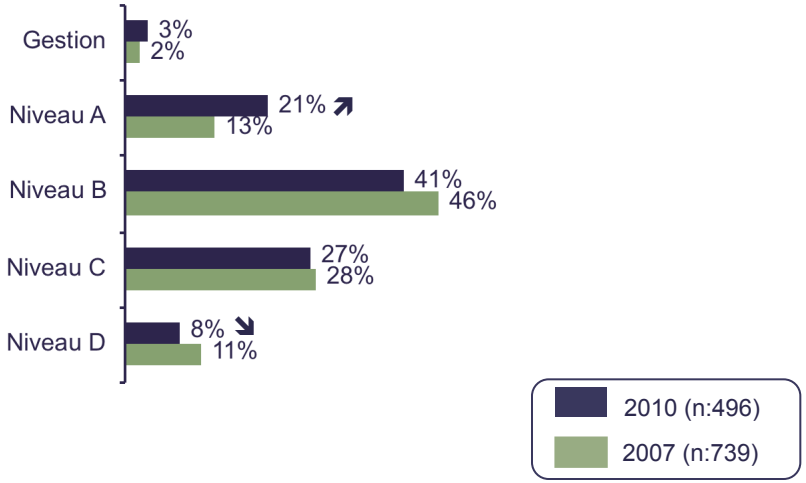
Le secteur primaire se démarque particulièrement en ce qui concerne l'absence d'exigence de compétence professionnelle et technique (57 % versus 24 % pour l'ensemble des établissements).

La connaissance des langues est plus importante dans les services gouvernementaux (13 %). Ici par contre, les difficultés de recrutement pour des postes qui exigent certaines connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur sont en moins forte proportion (11 % contre 26 % pour l'ensemble).

Le fait d'avoir une certification, une accréditation ou une carte de compétence est particulièrement requis dans le secteur de la construction (30 %).

Niveaux de compétence

Graphique 19
Niveaux de compétence
(Base : difficultés de recrutement, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion
A. Professionnel : diplôme d'études universitaires principalement
B. Technique : diplôme d'études collégiales (générales ou techniques) ou diplôme d'études professionnelles (ou l'équivalent) ou niveau de supervision
C. Intermédiaire : 1 à 4 années d'études secondaires ou 2 ans de formation en cours d'emploi, formation spécialisée ou expérience de travail précise
D. Élémentaire : formation en cours d'emploi ou pas d'exigences scolaires

Difficultés de recrutement de niveau technique et intermédiaire, mais une hausse pour celles de niveau professionnel

Dans 68 % des cas, les difficultés de recrutement exigent des niveaux de compétence technique ou intermédiaire (41 % et 27 %) selon la Classification nationale des professions (CNP). Cette proportion est stable par rapport à 2007. Par contre, le niveau de compétence professionnelle est en hausse. En effet, 21 % des difficultés de recrutement en 2010 exigent un niveau de compétence A, une hausse significative de huit points de pourcentage par rapport à 2007.

Des différences selon la taille de l'établissement et le secteur

Dans les établissements de moyenne taille (50 à 99 employés), on observe qu'une plus forte proportion des difficultés de recrutement demandent des niveaux de compétence professionnelle A (43 % contre 17 % dans ceux de 5 à 49 employés).

De plus, dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la grande majorité des difficultés de recrutement exigent des niveaux de compétence B ou C, et que les autres difficultés se répartissent entre les niveaux de compétence A et D, celles de niveau gestion représentant moins de 5 % des difficultés d'embauche rencontrées dans les différents secteurs.

Le secteur des services gouvernementaux s'éloigne toutefois de cette tendance. Ici, la proportion de difficultés d'embauche rencontrées pour le niveau de compétence A est très élevé et monte à 63 % versus 21 % pour l'ensemble.

Notons que les secteurs de la construction et manufacturier ont éprouvé dans une proportion très élevée des difficultés de recrutement requérant un niveau de compétence B (respectivement 66 % et 65 %). Pour leur part, les difficultés de recrutement requérant un niveau de compétence C sont très élevées dans le secteur primaire (73 % contre 27 % pour l'ensemble).

Niveaux de compétence (suite)

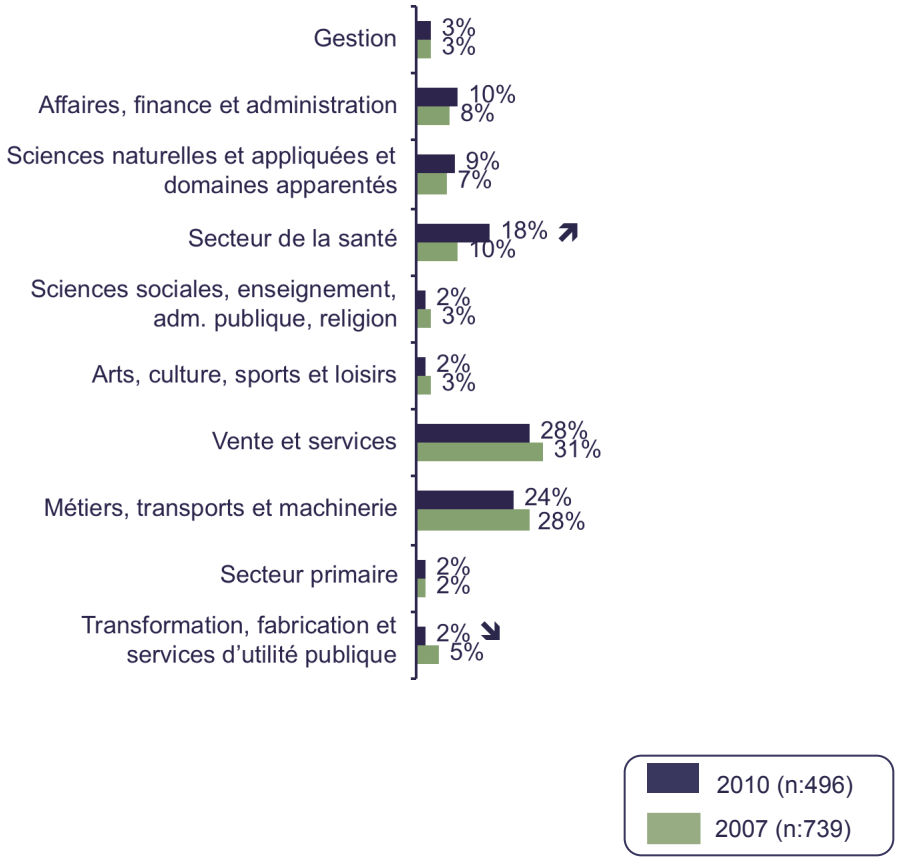
Un taux de difficultés de recrutement qui varie selon le niveau de compétence

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre d'employés embauchés dans les établissements au cours des 12 derniers mois (B/A), soit le taux de difficultés de recrutement (C) selon le niveau de compétence. Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés embauchés selon chaque niveau de compétence, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans les niveaux de compétence supérieurs (gestion, professionnel et technique) que dans les niveaux inférieurs (intermédiaire et élémentaire).

	A Nombre d'employés embauchés Total	B Postes touchés par difficultés de recrutement Total	C Taux de difficultés de recrutement % (B/A)
Niveaux de compétence			
Gestion	300	30	10,0%
A	1 000	200	20,0%
B	3 700	600	16,2%
C	5 100	500	9,8%
D	4 300	150	3,5%

Genres de compétence

Graphique 20
Genres de compétence
(Base : difficultés de recrutement, excluant les NSP/NRP)



Surtout en vente et services et dans les métiers, transports et machinerie

Dans 52 % des cas, les difficultés de recrutement touchent des professions en vente et services (28 %), ainsi que dans les métiers, transports et machinerie (24 %). Le genre de compétence santé suit avec 18 %, soit une hausse significative de huit points de pourcentage par rapport à 2007 (10 %). Finalement, le genre de compétences affaires, finance et administration vient au quatrième rang (10 %).

Les autres genres de compétence sont mentionnés pour 9 % ou moins des difficultés de recrutement.

Quelques différences en fonction de la taille de l'établissement

Pour les établissements de moyenne taille (50 à 99 employés), on constate que les difficultés de recrutement touchent de façon plus importante des emplois en santé (38 % versus 18 % pour l'ensemble des établissements). Dans les entreprises de petite taille (5 à 49 employés), les difficultés de recrutement touchant des professions en métiers, transports et machinerie sont plus marquées (27 % contre 10 % pour les grands établissements de 100 employés et plus).

… et pour les établissements de certains secteurs

Les genres de compétence varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, on constate que 91 % des difficultés de recrutement du secteur de l'hébergement et de la restauration concernent des professions dans le genre de compétence vente et services, alors que 81 % des difficultés de recrutement du secteur de la santé et assistance sociale touchent des professions dans le genre de compétence santé.

Genres de compétence (suite)

Un taux de difficultés de recrutement qui varie selon le genre de compétence

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre d'employés embauchés dans les établissements au cours des 12 derniers mois (B/A), soit le taux de difficultés de recrutement (C) selon le genre de compétence. Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés embauchés selon chaque genre de compétence, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans certains genres de compétence, notamment le secteur des sciences naturelles et appliquées (33 %), la santé (29 %), le secteur primaire (28 %) et celui des métiers, transports et machinerie (22 %).

	A Nombre d'employés embauchés Total	B Postes touchés par difficultés de recrutement Total	C Taux de difficultés de recrutement % (B/A)
Genres de compétence			
Gestion	250	30	12,0%
Affaires, finance et administration	1 200	100	8,3%
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	300	100	33,3%
Secteur de la santé	700	200	28,6%
Sciences sociales, enseignement, adm. publique, religion	1 100	30	2,7%
Arts, culture, sports et loisirs	900	20	2,2%
Vente et services	6 100	400	6,6%
Métiers, transports et machinerie	1 800	400	22,2%
Secteur primaire	200	55	27,5%
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1 500	200	13,3%

Incidence des difficultés de recrutement – postes encore vacants

600 établissements ayant eu des difficultés de recrutement
« Parmi les professions pour lesquelles vous avez eu des difficultés de recrutement, est-ce qu'il y en a qui sont encore vacantes après quatre mois ou plus d'efforts pour les combler? Lesquelles sont encore vacantes? »
(n:358) Nouvelle question

Graphique 21.1
300 (46 %) établissements
connaissent des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants (n:164)

Graphique 21.2
400 difficultés de recrutement pour des postes encore vacants
comportant chacune un ou plusieurs postes (n:215)

Graphique 21.3
Nombre moyen de postes toujours vacants
1,42

Graphique 21.3
500
postes toujours vacants difficiles à combler

46 % des établissements ont des postes encore vacants

Pour bien comprendre le graphique ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés, il importe de bien comprendre la structure du questionnaire d'enquête.

On demande d'abord aux établissements ayant eu des difficultés de recrutement s'ils ont des professions qui sont encore vacantes après quatre mois ou plus d'efforts pour les combler. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 300 (46 %) des 600 établissements (n : 358) de la région de Lanaudière ayant connu des difficultés de recrutement en connaissent toujours pour des postes encore vacants.

Ensuite, le répondant nomme les professions (jusqu'à un maximum de huit) pour lesquelles l'établissement a vécu de telles difficultés, ainsi que le nombre de postes touchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « difficultés de recrutement - postes toujours vacants » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on connaît des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que 300 établissements (n : 164) connaissent des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants, pour 1,39 profession différente chacune, pour un total de 400 difficultés de recrutement pour des postes encore vacants (n : 215).

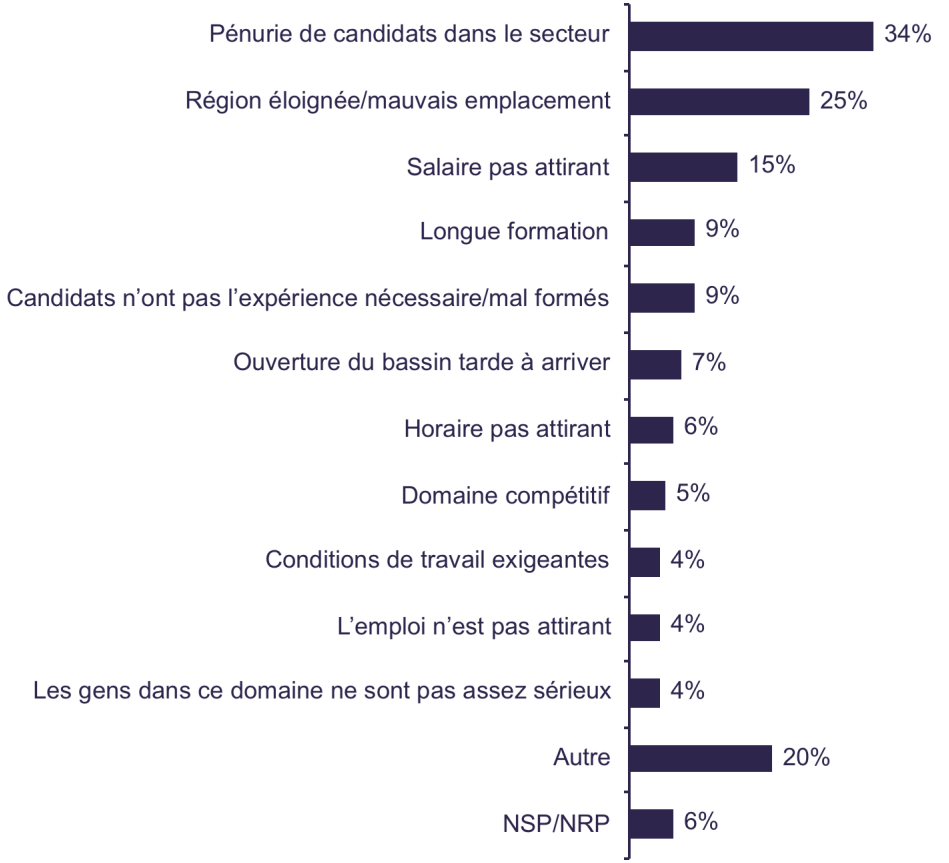
Finalement, le nombre moyen de postes encore vacants touchés par des difficultés de recrutement est de 1,42, pour un total de 500 postes toujours vacants et difficiles à combler.

Une proportion accrue dans le secteur des soins de santé et assistance sociale

La proportion d'établissements ayant connu des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants est plus élevée dans le secteur des soins de santé et assistance sociale (66 %).

Difficultés de recrutement - raisons

Graphique 23
« Qu'est-ce qui explique vos difficultés de recrutement pour cet emploi? »
(n : 215, difficultés de recrutement, postes encore vacants)
(3 mentions)
Nouvelle question



Principalement en raison d'une pénurie de candidats dans le secteur et de la localisation régionale

Les raisons qui expliquent le plus souvent les difficultés de recrutement pour des postes encore vacants sont une pénurie de candidats dans le secteur (34 %), suivi par la localisation de la région (25 %). Suivent le salaire (15 %), la durée de la formation (9 %) et le manque d'expérience ou de formation des candidats (9 %). D'autres raisons expliquent les difficultés de recrutement dans 7 % ou moins des cas.

Quelques différences selon la taille de l'établissement

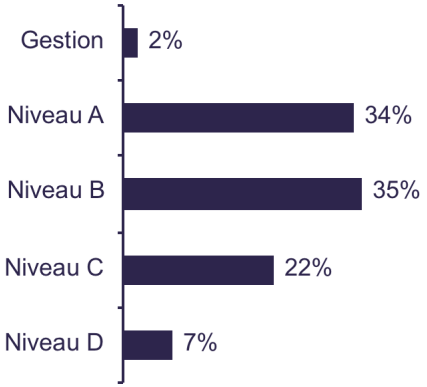
Dans les établissements de moyenne taille (50 à 99 employés), les difficultés de recrutement pour des postes encore vacants s'expliquent davantage par la localisation de la région (48 %), le salaire (45 %) et la durée de la formation (40 %).

… et le secteur d'activité

La localisation de la région (61 %), le fait que le salaire ne soit pas attirant (43 %) ou la durée de la formation (36 %) sont des raisons qui expliquent davantage les difficultés de recrutement pour des postes encore vacants dans le secteur des services gouvernementaux.

Niveaux de compétence – Postes encore vacants

Graphique 24
Niveaux de compétence
(Base : difficultés de recrutement – postes encore vacants, excluant les NSP/NRP, n: 496)
Nouvelle question



O. Gestion
A. Professionnel : diplôme d'études universitaires principalement
B. Technique : diplôme d'études collégiales (générales ou techniques) ou diplôme d'études professionnelles (ou l'équivalent) ou niveau de supervision
C. Intermédiaire : 1 à 4 années d'études secondaires ou 2 ans de formation en cours d'emploi, formation spécialisée ou expérience de travail précise
D. Élémentaire : formation en cours d'emploi ou pas d'exigences scolaires

Difficultés de recrutement pour des postes encore vacants surtout de niveaux professionnel et technique

Selon la Classification nationale des professions (CNP), 68 % des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants exigent des niveaux de compétence professionnel (34 %) ou technique (34 %). Le niveau intermédiaire (22 %) suit au troisième rang.

La proportion des difficultés touchant le niveau professionnel A (34 %) est ici supérieure au résultat de l'ensemble des difficultés de recrutement mentionnées précédemment (21 %).

Des différences selon la taille et le secteur de l'établissement

Dans les établissements de moyenne taille (50 à 99 employés), les difficultés de recrutement pour des postes encore vacants qui exigent un niveau de compétence A sont plus importantes (57 %) que dans les établissements de petite taille de 5 à 49 employés (28 %).

On note aussi cette tendance dans le secteur des services gouvernementaux. Les difficultés pour le niveau de compétence professionnel A atteignent ici un taux de 90 %.

Dans les secteurs manufacturier et de la construction, les difficultés de recrutement pour des postes encore vacants requièrent davantage, soit dans 65 % des cas chacun, un niveau de compétence B .

Niveaux de compétence – Postes encore vacants (suite)

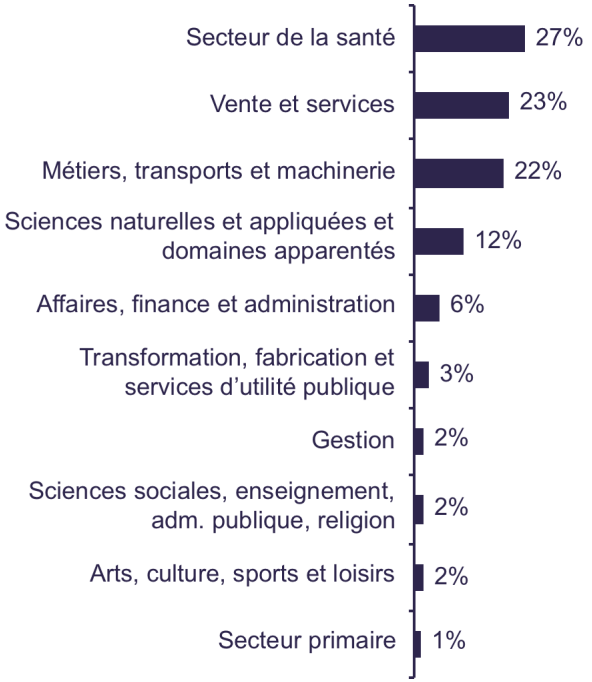
Un taux de difficultés de recrutement pour des postes encore vacants qui varie selon le niveau de compétence

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes encore vacants touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre d'employés embauchés dans les établissements au cours des 12 derniers mois (B/A), soit le taux de difficultés de recrutement pour des postes encore vacants (C) selon le niveau de compétence. Ainsi, en comparant le nombre total de postes encore vacants difficiles à combler et le nombre total d'employés embauchés selon chaque niveau de compétence, on constate que la proportion de postes encore vacants touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans les niveaux de compétence supérieurs (professionnel) que dans les niveaux inférieurs (intermédiaire et élémentaire).

	A Nombre d'employés embauchés Total	B Postes touchés par difficultés de recrutement - postes encore vacants Total	C Taux de difficultés de recrutement - postes encore vacants % (B/A)
Niveaux de compétence			
Gestion	300	10	3,3%
A	1 000	150	15,0%
B	3 700	200	5,4%
C	5 100	125	2,5%
D	4 300	30	0,7%

Genres de compétence – Postes encore vacants

Graphique 25
Genres de compétence
(Base : difficultés de recrutement – postes encore vacants, excluant les NSP/NRP, n: 496)
Nouvelle question



Surtout en santé, en vente et services et dans les métiers, transports et machinerie

Tout comme pour les difficultés de recrutement présentées précédemment, celles dont les postes sont encore vacants concernent surtout les professions en santé (27 %), en vente et services (23 %) et dans les métiers, transports et machinerie (22 %). Le secteur des sciences naturelles et appliquées vient au quatrième rang (12 %).

Les autres genres de compétence sont mentionnés pour 6 % ou moins des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants.

Le portrait diffère légèrement dans les établissements de plus grande taille

Pour les établissements de taille moyenne (50 à 99 employés), on constate que les difficultés de recrutement pour des postes encore vacants touchent davantage des emplois en soins de santé (52 %) tandis que cette proportion est moindre dans les établissements de petite taille de 5 à 49 employés (21 %).

… et dans certains secteurs

Les genres de compétence varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, on ne peut se surprendre que 87 % des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants du secteur de l'hébergement et de la restauration concernent des professions dans le genre de compétence vente et services.

Genres de compétence – Postes encore vacants (suite)

Un taux de difficultés de recrutement pour des postes encore vacants qui varie selon le genre de compétence

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes vacants touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre d'employés embauchés dans les établissements au cours des 12 derniers mois (B/A), soit le taux de difficultés de recrutement pour des postes encore vacants (C) selon le genre de compétence. Ainsi, en comparant le nombre total de postes vacants difficiles à combler et le nombre total d'employés embauchés selon chaque genre de compétence, on constate que la proportion de postes vacants touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans certains genres de compétence, notamment le secteur des sciences naturelles et appliquées (23,3 %) et celui de la santé (14,3 %).

	A Nombre d'employés embauchés Total	B Postes vacants touchés par difficultés de recrutement Total	C Taux de difficultés de recrutement -postes encore vacants % (B/A)
Genres de compétence			
Gestion	250	10	4,0%
Affaires, finance et administration	1 200	40	3,3%
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	300	70	23,3%
Secteur de la santé	700	100	14,3%
Sciences sociales, enseignement, adm. publique, religion	1 100	10	0,9%
Arts, culture, sports et loisirs	900	10	1,1%
Vente et services	6 100	100	1,6%
Métiers, transports et machinerie	1 800	155	8,6%
Secteur primaire	200	10	5,0%
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1 500	15	1,0%

Chapitre 4

Besoins de formation du personnel

Identification des besoins de formation

3 797 établissements
« Avez-vous identifié des besoins de formation pour le personnel de votre établissement, incluant les besoins de formation pour le personnel de direction? »
(n:2 271)

Graphique 26.1
1 200 (31 %) établissements
ont identifié des besoins de formation (n:728)

2007
(28 %)
(n:692)

Graphique 26.2
Nombre moyen de professions DIFFÉRENTES par établissement dont on a identifié des besoins de formation :
2,02 ↗

2007
1,86

Graphique 26.2
2 400 besoins de formation
comportant chacun un ou plusieurs postes (n: 1 465)

Graphique 26.3
Nombre moyen de postes touchés par besoins de formation :
6,71

2007
6,98

Graphique 26.3
15 900 employés ayant des besoins de formation

31 % des établissements ont identifié des besoins de formation

Pour bien comprendre le graphique ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés, il importe de rappeler la structure du questionnaire d'enquête.

On demande d'abord à chaque établissement si l'on a identifié des besoins de formation pour le personnel, incluant les besoins de formation pour le personnel de direction. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 1 200 (31 %) des 3 797 établissements (n:2 271) de la région de Lanaudière ont identifié des besoins en formation.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de huit) pour lesquelles l'établissement a identifié des besoins en formation ainsi que le nombre de postes touchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « besoins de formation » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a identifié des besoins de formation au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que les 1 200 établissements (n : 728) ont identifié des besoins de formation pour 2,0 professions différentes en moyenne pour un total de 2 400 besoins de formation identifiés (n:1 465) pouvant toucher chacun un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les besoins de formation est de 6,71 pour un total de 15 900 employés ayant des besoins de formation sur les 101 700 employés (3 797 établissements x 27 employés en moyenne), soit 15,6 % de l'ensemble des employés.

Identification des besoins de formation (suite)

Des besoins de formation proportionnellement moindres dans les établissements de 5 à 49 employés

Les petits établissements (5 à 49 employés) identifient proportionnellement moins de besoins de formation que ceux de taille moyenne (50 à 99 employés) (29 % contre 48 % respectivement).

Les petits établissements ayant aussi moins de personnel, il est normal qu'ils aient une probabilité moins grande d'identifier des besoins de formation.

Un portrait légèrement similaire peu importe la taille de l'établissement

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des besoins de formation par rapport au nombre maximal d'employés dans l'établissement (B/A). Ainsi, en comparant le nombre total de postes pour lesquels des besoins de formation ont été identifiés et le nombre total d'employés dans chacune des catégories de taille d'établissements, on constate que la proportion de postes touchés par des besoins de formation est similaire dans les établissements de toutes tailles.

En comparant les taux de besoins de formation identifiés de 2010 à ceux de 2007, on constate qu'ils sont relativement similaires, sauf celui des établissements comptant 100 employés ou plus où le taux était alors de 10,2 % contre 17,5 % en 2010.

	A	B	C	
	Nombre d'employés	Nombre d'employés ayant des besoins de formation	Taux de besoins de formation identifiés 2010	Taux de besoins de formation identifiés 2007
	Total	Total	% (B/A)	% (B/A)
Nombre d'employés				
Ensemble	101 700	15 900	15,6%	13,2%
5 à 49	51 600	7 700	14,9%	15,2%
5 à 9	8 500	800	9,4%	12,2%
10 à 49	43 100	6 800	15,8%	15,9%
50 à 99	22 500	3 700	16,4%	15,1%
100 et plus	27 400	4 800	17,5%	10,2%
100 à 199	17 300	2 200	12,7%	10,7%
200 à 499	5 600	1 100	19,6%	25,6%
500 et plus	4 500	1 400	31,1%	45,5%

Connaissances à acquérir

Graphique 27
« Quelles sont les principales connaissances à acquérir pour les employés dans le cadre des formations concernant la profession/le métier? »
(n : 1 465, besoins de formation)
(5 mentions)

Note : Aucune comparaison n'est possible avec les résultats de 2007 en raison d'un codage différent en 2010.

Connaissances et expériences liées au métier

Les connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur représentent les mentions les plus fréquentes en ce qui a trait aux principales connaissances à acquérir pour les employés (30 %). La formation continue suit au deuxième rang (16 %). Les connaissances informatiques (informatique et logiciels), celles en santé et sécurité au travail, ainsi que les connaissances en ressources humaines, gestion de personnel et leadership obtiennent chacune des taux de 12 %.

Des exigences qui varient essentiellement en fonction du secteur d'activité

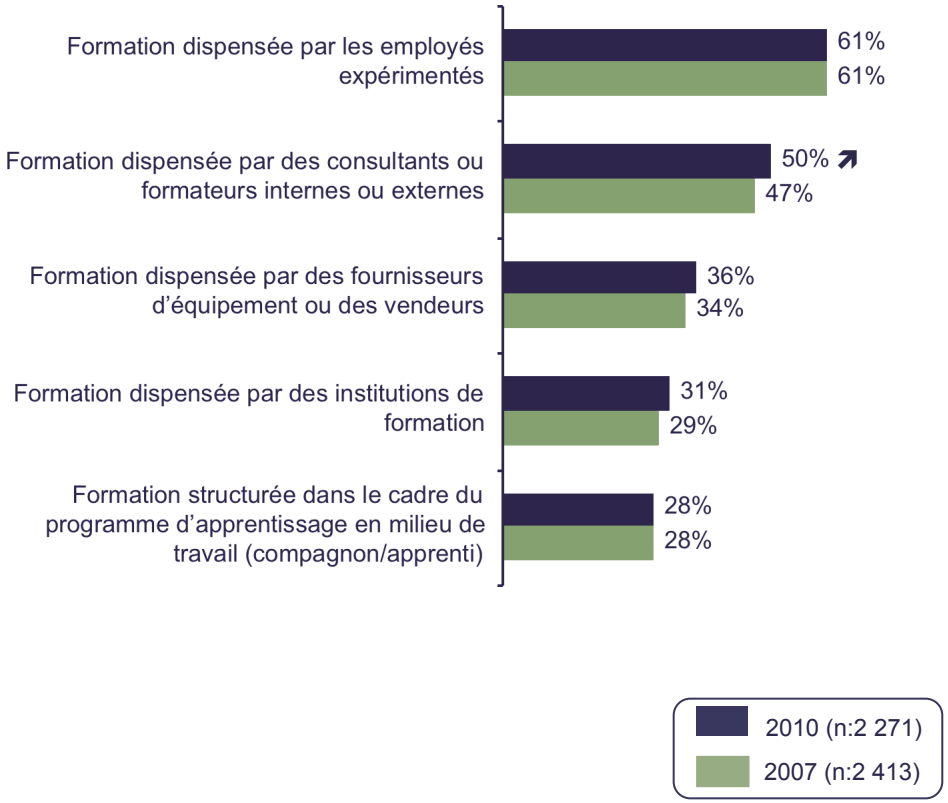
Évidemment, le type de connaissances à acquérir varie considérablement selon le secteur d'activité.

Par exemple, les connaissances en santé et sécurité au travail ressortent dans le secteur primaire (26 %) et de la construction (24 %).

Dans les établissements du secteur des services gouvernementaux, on constate que les connaissances à acquérir en formation continue (27 %) ainsi qu'en ressources humaines, gestion de personnel et leadership (22 %) sont plus fortes que dans les autres secteurs.

Genres de formation

Graphiques 28.1 à 28.5
« Avez-vous recours aux genres de formations suivantes dans votre établissement? »
(Base : établissements; % de « oui »)



Formation dispensée surtout par les employés expérimentés

On remarque que la formation dispensée par l'entremise d'employés expérimentés est celle à laquelle on a le plus souvent recours (61 %).

On fait aussi appel à des consultants ou des formateurs internes ou externes dans 50 % des cas.

Finalement, dans 36 % des cas, on opte pour de la formation dispensée par des fournisseurs d'équipement ou des vendeurs, dans 31 % des cas, par des institutions de formation (secondaire, collégial, universitaire), et dans 28 % des cas par une formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail.

Les grands établissements ont davantage eu recours à ces genres de formation

On remarque que le genre de formation offerte diffère également selon la taille des établissements. En effet, les établissements comptant 100 employés et plus ont davantage eu recours à chacune de ces formations que ceux de plus petite taille (5 à 49 employés) (dans des proportions supérieures de 10 à 30 % pour chacun des genres de formation).

Genres de formation (suite)

… de même que les établissements de certains secteurs

La formation dispensée par les employés expérimentés est plus fortement utilisée par le secteur tertiaire (63 %) versus les secteurs primaire (45 %) et secondaire (56 %).

La formation dispensée par des consultants ou formateurs est plus fortement utilisée par les services gouvernementaux (70 %).

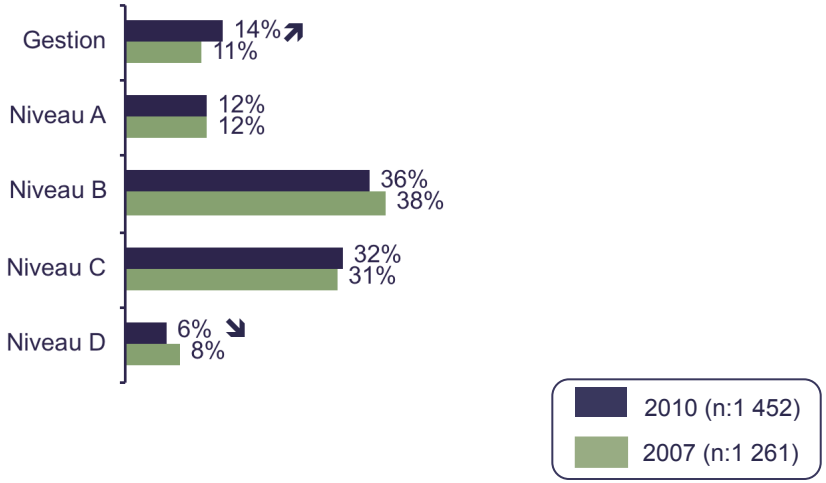
La formation dispensée par des fournisseurs d'équipement ou par des vendeurs est plus fortement utilisée par les établissements en commerce de détail (44 %).

La formation dispensée par les institutions de formation est plus fortement utilisée par les services gouvernementaux (55 %).

La formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail est plus fortement utilisée par le secteur de la construction (43 %).

Niveaux de compétence

Graphique 29
Niveaux de compétence
(Base : besoins de formation, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion
A. Professionnel : diplôme d'études universitaires principalement
B. Technique : diplôme d'études collégiales (générales ou techniques) ou diplôme d'études professionnelles (ou l'équivalent) ou niveau de supervision
C. Intermédiaire : 1 à 4 années d'études secondaires ou 2 ans de formation en cours d'emploi, formation spécialisée ou expérience de travail précise
D. Élémentaire : formation en cours d'emploi ou pas d'exigences scolaires

Besoins de formation identifiés surtout au niveau technique et intermédiaire

La majorité (68 %) des besoins de formation ont été identifiés pour les niveaux de compétence B ou C (36 % + 32 %), c'est-à-dire un niveau technique ou intermédiaire. Cette proportion est par ailleurs similaire à celle des difficultés de recrutement qui concernent aussi ces deux niveaux de compétence (68 %).

Ces proportions sont similaires par rapport à 2007. On assiste toutefois à une très légère hausse des besoins de formation requérant un niveau de compétence de gestion (14 % versus 11 % en 2007).

De légères différences selon la taille des établissements

On constate que les besoins de formation requérant un niveau de compétence D sont un peu plus élevés dans les grands établissements de 100 employés et plus (17 % contre 7 % pour l'ensemble).

Les besoins de formation en gestion pour les directeurs sont plus importants dans les moyennes entreprises de 50 à 99 employés (20 % versus 12 % pour l'ensemble).

Niveaux de compétence (suite)

Des variations selon les secteurs

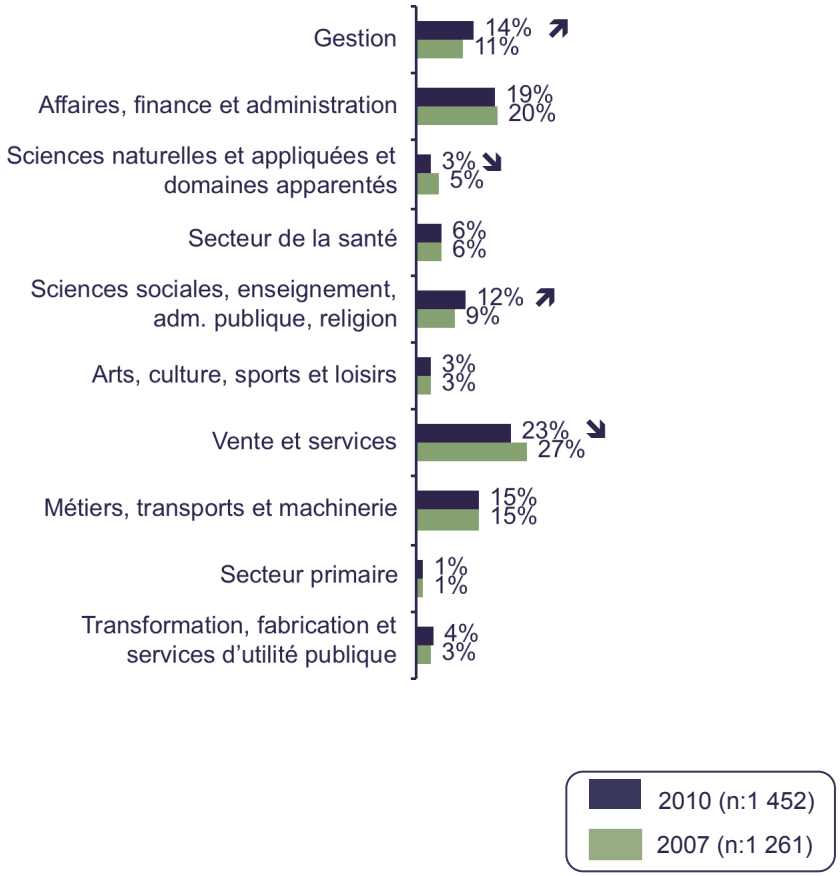
Dans la plupart des secteurs d'activité observés, on note la même tendance, à savoir que la majorité des besoins de formation exigeaient des niveaux de compétence B ou C et que les autres besoins de formation se répartissaient entre les niveaux A, gestion et D.

Certains secteurs se distinguent davantage des autres. C'est le cas notamment du secteur primaire et celui des services à la consommation pour lesquels on note que la proportion de besoins de formation identifiés pour le niveau de compétence C est plus élevée (respectivement 61 % et 37 % contre 32 % pour l'ensemble des établissements).

Autre exemple, le secteur de la construction dont les besoins de formation identifiés pour le niveau B est plus élevé (60 % contre 36 % pour l'ensemble des établissements).

Genres de compétence

Graphique 30
Genres de compétence
(Base : besoins de formation, excluant les NSP/NRP)



Principalement en vente et services ainsi qu'en affaires, finance et administration

Une proportion de 42 % des besoins de formation a été identifiée pour des professions en vente et services ainsi que dans les affaires, finance et administration (23 % et 19 %). Trois autres genres de compétence suivent avec des taux de 12 % à 15 % : métiers, transports et machinerie (15 %), gestion (14 %) et sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (12 %).

Par rapport à 2007, on remarque également une légère hausse des besoins de formation pour les professions en gestion ainsi qu'en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion. Par contre, les besoins de formation en compétences vente et services ont légèrement diminué.

Le portrait est légèrement différent pour les plus grands établissements

En effet, dans les établissements de 100 employés et plus, on constate que les besoins de formation touchant aux compétences en vente et services (35 %) et en santé (14 %) sont plus importants.

Des différences qui varient aussi selon le secteur

Tout comme pour les embauches et les difficultés de recrutement, les genres de compétence pour les besoins de formation varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, 72 % des besoins de formation identifiés dans le secteur de l'hébergement et de la restauration concernent des professions dans le genre de compétence vente et services, alors que plus de 64 % des besoins de formation identifiés dans le secteur des soins de santé et assistance sociale touchent des professions dans les genres de compétence santé ainsi que sciences sociales, enseignement, administration publique et religion.

Chapitre 5

Départs à la retraite

Départs à la retraite

3 797 établissements
« Prévoyez-vous que des employés, incluant les cadres ou dirigeants travaillant dans votre établissement prendront leur retraite au cours des trois prochaines années? »
(n:2 271)

Graphique 35.1
1 000 (26 %) établissements ↗
Prévoient des départs à la retraite (n:575)

2007 (21 %) (n:533)

Graphique 35.2
Nombre moyen de professions DIFFÉRENTES par établissement où l'on prévoit des départs à la retraite :
1,5 ↗

2007 1,36

Graphique 35.2
1 500 départs à la retraite
Comportant chacun un ou plusieurs postes (n:828)

Graphique 35.3
Nombre moyen d'employés qui partiront à la retraite :
1,96 poste touché par les départs à la retraite

2007 1,91

Graphique 35.3
2 900 employés qui partiront à la retraite

26 % des établissements prévoient des départs à la retraite

Pour bien comprendre le graphique ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés, il importe de rappeler la structure du questionnaire d'enquête.

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on prévoit des départs à la retraite au cours des trois prochaines années. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 1 000 (26 %) des 3 797 établissements (n : 2 271) de la région de Lanaudière prévoient de tels départs.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de huit) pour lesquelles l'établissement prévoit des départs à la retraite ainsi que le nombre d'employés touchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « départs à la retraite » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on prévoit des départs à la retraite. Plus concrètement, on infère que les 1 000 établissements (n : 575) prévoient des départs à la retraite pour 1,5 profession différente en moyenne soit un total de 1 500 départs à la retraite (n : 828), pouvant toucher chacun un ou plusieurs employés.

Finalement, le nombre moyen d'employés qui partiront à la retraite est de 1,96 pour un total de 2 900 personnes qui prendront leur retraite sur un total de 101 700 employés (3 797 établissements x 27 employés en moyenne), soit 2,9 %. Notons que parmi ces futurs retraités, les établissements prévoient en remplacer environ 2 800, soit 2,8 % de l'ensemble des employés.

… mais plus sont prévus dans certains secteurs et dans les grands établissements

Certains secteurs d'activité seraient plus touchés par des départs à la retraite. En effet, les secteurs des services gouvernementaux et des services à la production prévoient davantage de départs à la retraite (41 % et 32 % respectivement) que l'ensemble des établissements de la région (26 %).

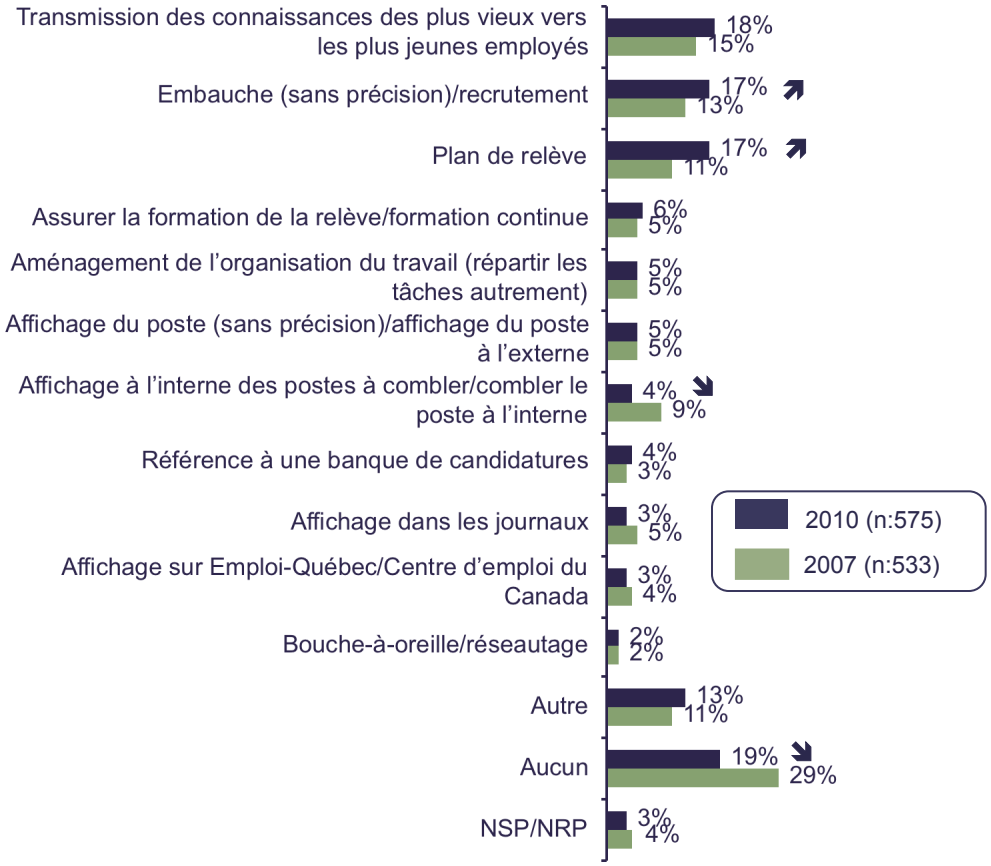
La proportion des départs à la retraite augmente aussi avec la taille de l'entreprise. Elle passe de 22 % dans les petits établissements de 5 à 49 employés, à 48 % dans les établissements de taille moyenne (50 à 99 employés) et grimpe à 65 % dans les établissements de 100 employés et plus.

Départs à la retraite (suite)

Graphique 36

« Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite? »
(Base : établissements)

(3 mentions)



On assure la relève principalement par la transmission des connaissances, l'embauche et un plan de relève

Trois principaux moyens sont mis en place pour assurer la relève des employés qui prendront leur retraite : la transmission des connaissances (18 %), l'embauche (17 %) et un plan de relève (17 %).

Notons que 19 % n'ont instauré aucun moyen pour assurer le remplacement des employés qui prendront leur retraite. Cette proportion est cependant en baisse par rapport à ce qu'on observait en 2007 (29 %).

Des moyens qui varient selon le secteur

Certains secteurs utilisent moins ou davantage certains moyens pour assurer la relève.

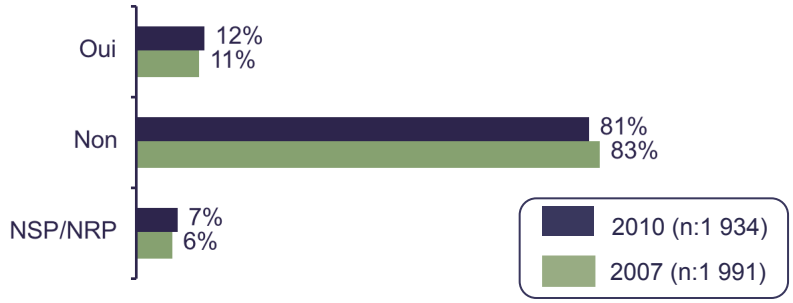
Par exemple, le secteur manufacturier utilise en plus forte proportion la transmission des connaissances (29 %) tandis que les établissements du secteur finance, assurance, immobilier et location ont davantage recours à un plan de relève (32 %).

Départs à la retraite (suite)

Graphique 37

« Prévoyez-vous que le propriétaire de l'entreprise prenne sa retraite dans un avenir rapproché? »

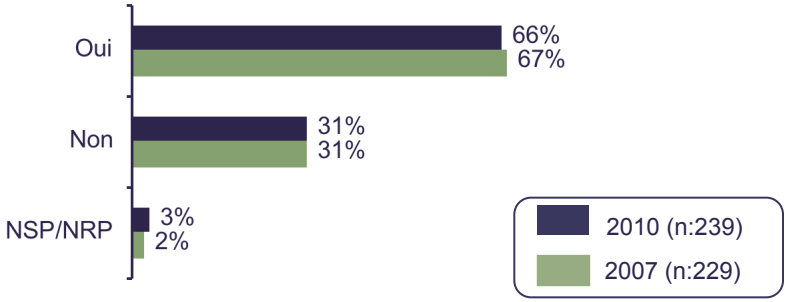
(Base : entreprises à but lucratif)



Graphique 38

« Existe-t-il une relève pour votre entreprise? »

(Base : établissements dont le propriétaire prendra sa retraite dans un avenir rapproché)



Peu subiront un changement au niveau de la direction

À court terme, une faible proportion (12 %) des établissements à but lucratif prévoit un changement au niveau de la direction. Parmi celles-ci, les deux tiers (66 %) déclarent qu'il existe une relève qui assurera la pérennité de l'entreprise.

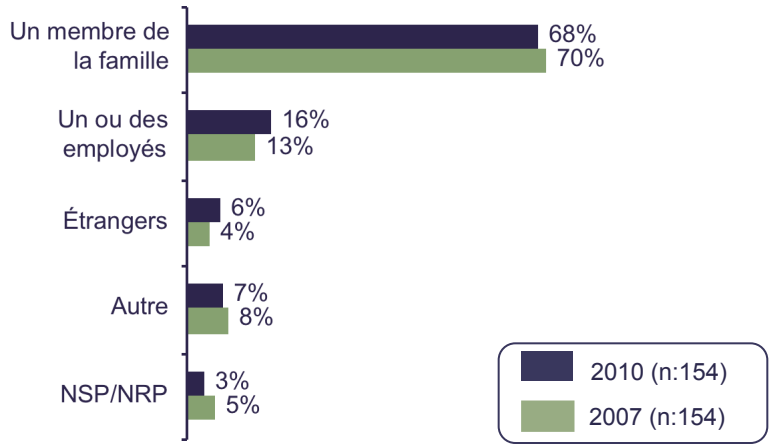
Ces résultats sont similaires à ceux obtenus en 2007.

Départs à la retraite (suite)

Graphique 39

« À qui se fera le transfert? »

(Base : établissements dans lesquels il existe une relève)



On se fie à la famille pour assurer la pérennité de l'entreprise

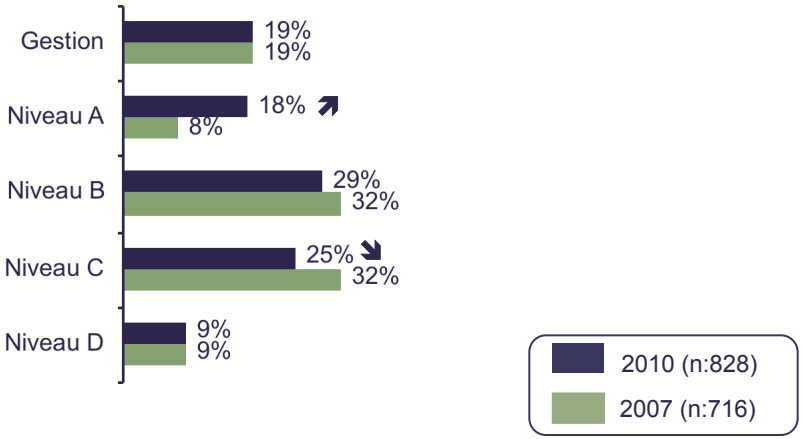
68 % des établissements à but lucratif qui subiront prochainement le départ de leur propriétaire désirent confier la direction à un membre de la famille et 16 % à un ou des employés.

Niveaux de compétence

Graphique 40

Niveaux de compétence

(Base : départs à la retraite, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion
A. Professionnel : diplôme d'études universitaires principalement
B. Technique : diplôme d'études collégiales (générales ou techniques) ou diplôme d'études professionnelles (ou l'équivalent) ou niveau de supervision
C. Intermédiaire : 1 à 4 années d'études secondaires ou 2 ans de formation en cours d'emploi, formation spécialisée ou expérience de travail précise
D. Élémentaire : formation en cours d'emploi ou pas d'exigences scolaires

Départs à la retraite surtout pour les postes de niveau technique et intermédiaire

Près des deux tiers (54 %) des départs à la retraite concernent des postes de niveau B ou C (29 % et 25 %), c'est-à-dire qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire. Les niveaux gestion et professionnel sont respectivement touchés par 19 % et 18 % des départs à la retraite.

De 2007 à 2010, la proportion de départs à la retraite liés au niveau A a augmenté et est passée de 8 % à 18 % tandis que celle des départs liés au niveau C a diminué en passant de 32 % à 25 %.

Le niveau des postes pour lesquels on prévoit des départs à la retraite varie selon les secteurs

Dans plusieurs secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la majorité des départs à la retraite concernent des professions de niveau B ou C. On note toutefois des particularités selon les secteurs.

Par exemple, dans les services gouvernementaux, on note une plus forte proportion de départs à la retraite pour des postes de niveau professionnel (36 % versus 18 % pour l'ensemble des établissements).

Dans le secteur de la construction, la proportion de départs à la retraite concernant des postes de niveau B est beaucoup plus élevée (56 %) que l'ensemble des départs à la retraite prévus pour ce niveau (29 %).

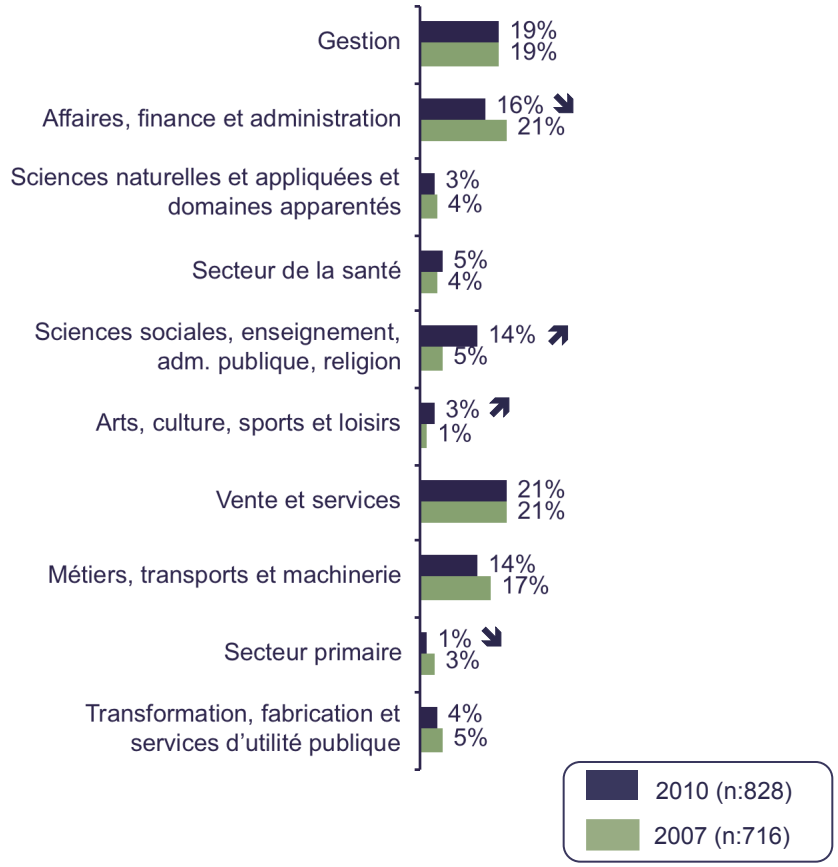
Dans le secteur des services à la production, la proportion de départs à la retraite concernant des postes de niveau C est plus élevée (36 %) que l'ensemble des départs à la retraite prévus pour ce niveau (25 %).

Genres de compétence

Graphique 41

Genres de compétence

(Base : départs à la retraite, excluant les NSP/NRP)



Des départs à la retraite dans plusieurs genres de compétence

Des départs à la retraite touchent à plusieurs genres de compétence dont les cinq principaux sont : la vente et les services (21 %), la gestion (19 %), les affaires (16 %), les sciences sociales et l'enseignement (14 %) ainsi que les métiers, transports et machinerie (14 %). La variété des compétences touchées s'observe autant dans les établissements de petite, moyenne ou grande taille.

Des différences qui varient selon le secteur

Les genres de compétences varient selon le secteur d'activité. Par exemple, 51 % des départs à la retraite prévus dans le secteur des services à la consommation concernent des professions en vente et services alors que 66 % des départs à la retraite du secteur manufacturier touchent des professions dans le genre métiers, transports et machinerie.

Chapitre 6

Immigration

Incidence des personnes immigrantes

Graphiques 42.1 et 42.2
« Des <nombre total présenté au graphique 2.1> d'employés de votre établissement, combien sont des personnes immigrantes (personnes nées hors du Canada)? »
(Base : établissements; n:2 228, excluant les NSP/NRP)

Nouvelle question

Total : En moyenne dans les établissements, 1 employé est une personne immigrante

Pourcentage : En moyenne dans les établissements, 3 % des employés sont des immigrants

	A	B	C	D	E
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui emploient des immigrants	Proportion des établissement qui emploient des personnes immigrantes	Nombre d'employés immigrants	Nombre moyen d'employés immigrants par établissement qui ont des employés immigrants
	Total	Total	Total (B/A)	Total	Total
RMR de Montréal	40 079	25 468	63,5%	271 497	10,7
Île de Montréal	25 427	19 179	75,4%	233 269	12,1
Laval	3 562	2 087	58,6%	15 776	7,6
Lanaudière	3 797	980	25,8%	3 463	3,5
Laurentides	5 120	1 539	30,1%	8 336	5,4
Montérégie	11 358	3 914	34,5%	20 640	5,3

Dans les établissements de la région de Lanaudière, 3 % des employés sont des personnes immigrantes

Parmi les établissements sondés, en moyenne 3 % des employés sont des personnes immigrantes, soit une moyenne d'un employé immigrant par établissement. Ce nombre moyen augmente à 4 parmi les établissements qui ont à leur emploi des personnes immigrantes pour un total de 3 463 employés immigrants dans l'ensemble des établissements de la région de Lanaudière.

Incidence des personnes immigrantes (suite)

Davantage d'employés immigrants dans les grands établissements et dans certains secteurs

Sur l'ensemble des établissements sondés, on constate que ceux de plus grande taille (100 employés et plus) emploient en moyenne un nombre plus élevé d'employés immigrants (8 employés immigrants contre 1 en moyenne pour l'ensemble des établissements, soit 4 % et 3 % des employés en moyenne qui sont des immigrants).

De plus, on observe que ces données varient en fonction du secteur d'activité de l'établissement. En effet, on retrouve en moyenne davantage d'employés immigrants dans les secteurs primaire (2,3 employés immigrants en moyenne, soit 12 % des employés qui sont immigrants en moyenne) et manufacturier (2,5 employés immigrants en moyenne, soit 3 % des employés qui sont immigrants en moyenne).

Les tableaux de différences significatives de l'annexe 3 présentent pour chacune des catégories de taille d'établissement et de secteur d'activité le nombre moyen d'employés immigrants et la proportion de ceux-ci par rapport à l'ensemble des employés dans les établissements sondés.

Difficultés de recrutement des personnes immigrantes

Graphique 43
« Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées lors du recrutement et de l'intégration du personnel immigrant dans votre établissement? »
(Base : établissements ayant des employés immigrants, n:555)
(Total des 3 mentions)

Nouvelle question

Principales difficultés de recrutement des immigrants	%
Aucune	67
Difficultés reliées à la connaissance du français	17
Difficultés d'adaptation à la culture québécoise	4
Difficultés d'adaptation aux conditions de travail	2
Jamais d'immigrants n'ont postulé pour un emploi	2
Difficultés reliées à la connaissance de l'anglais	2
Problèmes administratifs	1
Autre	6
NSP/NRP	4

Principalement des difficultés liées au français

Bien que 67 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes mentionnent n'avoir rencontré aucune difficulté lors de leur recrutement et intégration, ceux qui en ont eu mentionnent surtout des difficultés reliées à la connaissance du français (17 %).

Les autres difficultés soulevées récoltent moins de 5 % des mentions chacune, notamment celles liées à l'adaptation à la culture québécoise (4 %).

De légères différences selon la taille et le secteur d'activité

Les difficultés reliées à la connaissance du français sont plus courantes dans les établissements de 100 employés et plus (30 % contre 13 % dans ceux comptant 5 à 49 employés).

Il en va de même dans le secteur des produits en plastique et en caoutchouc (46 %).

Actions à entreprendre pour faciliter le recrutement d'immigrants

Graphique 44
« Quelles actions souhaiteriez-vous qu'Emploi-Québec entreprenne pour faciliter le recrutement et l'intégration de personnes immigrantes dans votre établissement? »
(Base : établissements ayant des employés immigrants; n:555)
(Total des 3 mentions)

Nouvelle question

Actions à entreprendre	%
Aucune	46
Aide à la francisation du personnel immigrant	15
Amélioration des services et du soutien pour l'accueil et l'intégration des immigrants au marché du travail québécois	5
Formation adaptée pour intégrer les immigrants au marché du travail québécois	4
Écouter le besoin des entreprises	2
Évaluer leurs compétences	2
Favoriser l'équivalence des diplômes	2
Offrir des subventions aux compagnies	2
Leur faire apprendre notre culture	1
Autre	7
NSP/NRP	19

L'aide à la francisation du personnel d'abord

Parmi les actions que les établissements ayant des employés immigrants souhaiteraient voir menées par Emploi-Québec pour faciliter le recrutement et l'intégration de personnes immigrantes dans leur établissement, l'aide à la francisation du personnel immigrant arrive au premier rang (15 % des mentions), suivie plus loin derrière par une amélioration des services et du soutien pour l'accueil et l'intégration (5 %) et une formation adaptée au marché du travail québécois (4 %).

Les autres actions sont soulevées par moins de 2 % des établissements concernés chacune.

Notons toutefois que 46 % de ceux-ci souhaitent qu'aucune action ne soit prise par Emploi-Québec en ce sens.

À ce chapitre, une seule différence significative s'observe : une amélioration des services et du soutien pour l'accueil et l'intégration est plus fortement souhaitée par le secteur des services gouvernementaux (12 %).

Chapitre 7

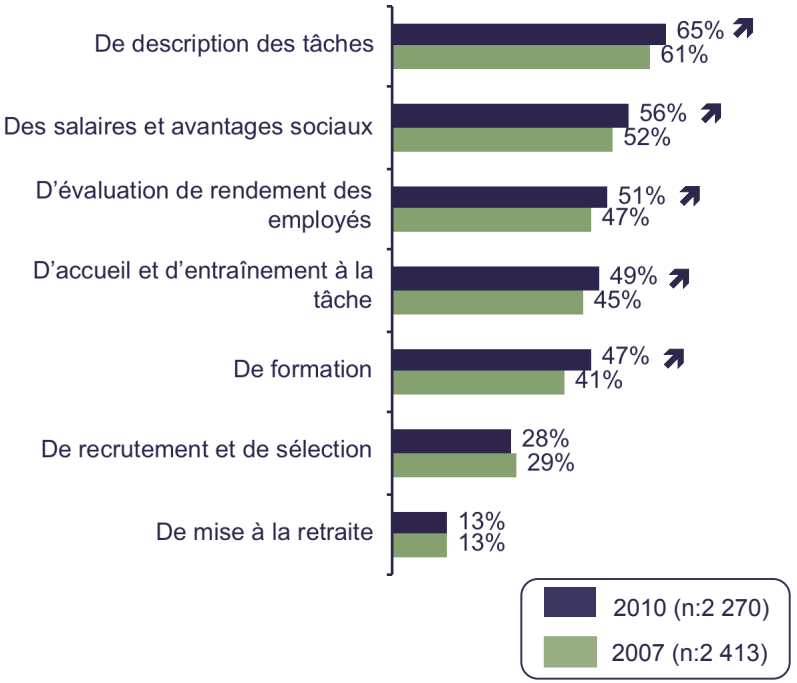
Ressources humaines et problèmes rencontrés

Graphiques 47.1 à 47.7

« Est-ce que votre établissement possède et utilise une politique écrite…? »

(Base : établissements)

(% de ceux qui ont dit posséder et utiliser les politiques écrites suivantes)



La majorité des établissements sont structurés sur le plan des politiques internes

Une proportion de 64 % des établissements déclarent posséder une politique écrite relative à la description des tâches, 56 % bénéficient d'une politique écrite sur les salaires et les avantages sociaux et 51 % possèdent une politique en matière d'évaluation de rendement des employés.

D'autres politiques écrites s'inscrivent dans les normes des établissements de près de la moitié des établissements, soit une politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (49 %) et une politique de formation (47 %).

Notons finalement que les politiques écrites les moins présentes au sein des établissements sont au chapitre du recrutement et de la sélection ainsi que de la mise à la retraite (respectivement 28 % et 13 %).

Comparativement à 2007, presque toutes ces politiques écrites, on note une hausse de leur utilisation.

Des politiques très présentes dans les services gouvernementaux et dans les grands établissements

Les établissements du secteur des services gouvernementaux possèdent et utilisent davantage des politiques écrites pour chacun des éléments énumérés à la question (proportions supérieures de 6 à 23 points de pourcentage versus la moyenne des établissements). Les établissements du secteur de la production semblent plus structurés que l'ensemble des établissements en terme de politique de mise à la retraite (20 % contre 13 % pour l'ensemble).

Par ailleurs, on remarque que les pratiques sont plus courantes parmi les établissements de 100 employés et plus (proportions supérieures de 18 à 41 points de pourcentage versus la moyenne des établissements).

Problèmes rencontrés (suite)

Graphiques 48.1 à 48.8

« Souhaiteriez-vous obtenir une aide-conseil en ce qui concerne…?»

(Base : établissements; n : 2 270)

(% d'établissements qui ont dit souhaiter obtenir une aide-conseil concernant les aspects suivants)

Nouvelle question

On souhaite de l'aide-conseil pour résoudre divers problèmes

Pour tous les types d'aide-conseil, une proportion de 10 % à 17 % des établissements souhaitent en bénéficier.

De légères différences selon le secteur d'activité

Dans l'ensemble, les résultats sont similaires, peu importe la taille et le secteur de l'établissement. On ne relève que quelques différences.

Par exemple, les établissements du secteur soins de santé et assistance sociale démontrent un plus grand intérêt pour l'obtention d'une aide-conseil en évaluation (23 % contre 14 % pour l'ensemble).

Pour leur part, les établissements du secteur soins de santé et assistance sociale ainsi que ceux du secteur de l'administration publique démontrent un plus grand intérêt pour l'obtention d'une aide-conseil en coaching et en encadrement (respectivement 30 % et 27 % contre 17 % pour l'ensemble).

Note : Les données de 2010 ne peuvent être comparées à celles de 2007 puisque la question n'avait alors pas été posée à l'ensemble des répondants, mais à un sous-groupe de ceux-ci.

Chapitre 8

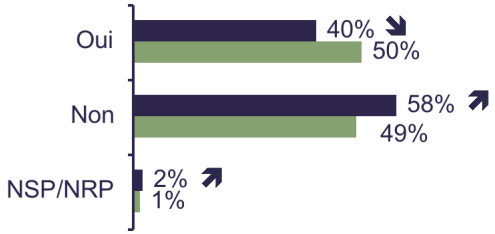
Services d’Emploi-Québec et confidentialité

Services d'Emploi-Québec et confidentialité

Graphique 49

« Connaissez-vous les mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec? »

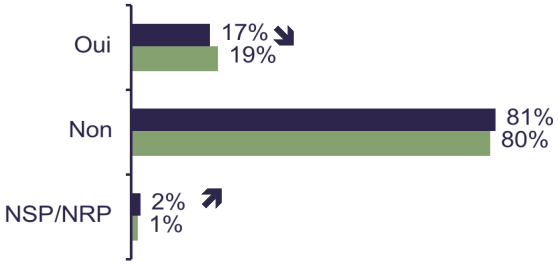
(Base : établissements)



Graphique 51

« Souhaiteriez-vous rencontrer un conseiller ou une conseillère du service aux entreprises d'Emploi-Québec? »

(Base : établissements)



58 % des établissements ne connaissent pas les mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec et 17 % aimeraient rencontrer un(e) conseiller(ère)

Dans la région de Lanaudière, 58 % des établissements mentionnent ne pas connaître les mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec. De 2007 à 2010, ce taux s'est accru et est passé de 49 % à 58 %.

Par ailleurs, 17 % des établissements mentionnent qu'ils aimeraient rencontrer un conseiller ou une conseillère du service aux entreprises d'Emploi-Québec (contre 19 % en 2007).

Des différences selon la taille et le secteur de l'établissement

La non-connaissance des mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec décroît avec la taille de l'entreprise; elle est de 60 % dans les petits établissements de 5 à 49 employés, de 53 % dans les entreprises de taille moyenne de 50 à 99 employés et elle tombe à 30 % dans les entreprises de 100 employés et plus. Cette non-connaissance est aussi plus forte dans le secteur des services à la consommation (62 %), mais moins grande dans le secteur manufacturier (38 %).

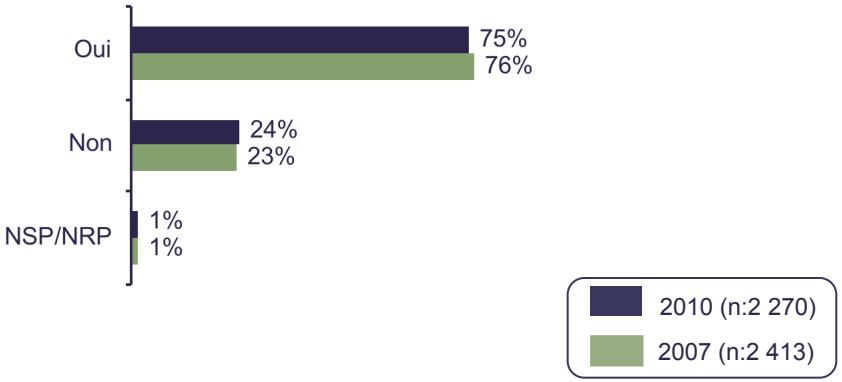
Quant à la proportion des établissements qui aimeraient rencontrer un conseiller ou une conseillère du service aux entreprises d'Emploi-Québec, elle est très similaire, peu importe la taille ou le secteur des établissements. Une seule particularité à ce chapitre : elle tend à être un peu plus élevée dans le secteur des services gouvernementaux (23 % versus 17 % pour l'ensemble des établissements).

Services d'Emploi-Québec et confidentialité (suite)

Graphique 52

« Acceptez-vous que les coordonnées de votre établissement ainsi que vos réponses à ce questionnaire soient transmises aux conseillers des services aux entreprises du centre local d'emploi de votre territoire? »

(Base : établissements)



75 % des établissements acceptent que leurs coordonnées et réponses au questionnaire soient transmises au CLE de leur territoire

Trois établissements sur quatre (75 %) acceptent que leurs coordonnées et réponses au questionnaire soient transmises aux conseillers du CLE de leur territoire. Ce résultat est similaire à celui de 2007.

Annexe 1

Méthodologie détaillée

Objectifs

- Les cinq directions régionales d'Emploi-Québec, soit celles de Montréal, Laval, Montérégie, Lanaudière et Laurentides, et le Conseil emploi métropole ont commandé une enquête sur les besoins en matière de formation et de main-d'œuvre auprès des établissements de la région de Lanaudière comptant cinq employés ou plus*. Les objectifs spécifiques étaient les suivants, soit de connaître :

    - les embauches au cours des 12 derniers mois;
    - les difficultés de recrutement;
    - les besoins de formation;
    - les départs à la retraite;
    - les besoins en termes d'immigration;
    - les ressources humaines et problèmes rencontrés;
    - les services d'Emploi-Québec et la confidentialité.

- L'enquête vise aussi à mettre à jour la banque de données détenue par Emploi-Québec sur les employeurs.

- Les résultats démontrent que la description de l'activité principale des établissements (SCIAN à 6 chiffres) détenue par Emploi-Québec correspond à la réalité pour 75 % des établissements sondés pour lesquels on détient le code SCIAN. Pour les autres, elle diffère dans tous les secteurs d'activité, soit dans les secteurs primaire (46 %), secondaire (36 %) ainsi que dans le secteur tertiaire (22 %) (comparativement à 25 % pour l'ensemble).

- Cette enquête a été réalisée par le biais d'entrevues téléphoniques et Web. Cette annexe vise à réunir les informations utiles sur le déroulement de cette enquête téléphonique. Pour ce faire, nous expliquons la méthodologie utilisée et nous en présentons les résultats administratifs de façon à bien préciser les limites de l'enquête et la portée des résultats.

** : Aux fins du sondage, on utilisait l'information de l'échantillon tiré du répertoire des entreprises d'Emploi-Québec pour classer l'entreprise dans la catégorie d'employés. Toutefois, certains établissements ont déclaré une taille différente lors du sondage (la question ne portait pas sur la même année) et certains ont donné un nombre d'employés de moins de cinq. Ces derniers établissements ont été exclus du sondage.*

Plan de sondage

Population cible

- La population cible visée par la présente étude est constituée des établissements de la région de Lanaudière, comptant cinq employés ou plus selon l'information contenue dans le répertoire des entreprises d'Emploi-Québec.

Base de sondage

- Le requérant a fourni à SOM des fichiers comprenant les coordonnées des établissements situés dans la région de Lanaudière ainsi que des informations utiles à leur sujet telles que le nombre d'employés et le code correspondant au système de classification des industries pour l'Amérique du Nord (SCIAN) ainsi que sa description.

Plan d'échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements de la région de Lanaudière a été utilisé, avec un recensement de certaines strates et un échantillonnage pour les autres. Le plan d'échantillonnage tient compte des différentes strates qui sont fonction du nombre d'employés et du secteur d'activité principal de l'établissement (regroupement des codes SCIAN). Il a été conçu de manière à obtenir un recensement dans les établissements de 50 employés et plus.

- Les établissements de moins de 50 employés ont été divisés en strates selon le secteur d'activité. Les nombres d'entrevues réalisées par MRC, CRÉ, nombre d'employés et secteur d'activité sont présentés à la page 77 dans le tableau des marges d'erreur.

Collecte des données

Questionnaire

- Le questionnaire a été préparé par Emploi-Québec et adapté puis informatisé par SOM. Une version anglaise a été produite afin de rejoindre la communauté anglophone.
- Le questionnaire a été testé en début de collecte, et aucun changement n'a été nécessaire. Il est similaire à celui de l'étude de 2007, ce qui permet de comparer les résultats pour la plupart des questions. Deux versions de questionnaires ont été élaborées, une pour le mode de collecte téléphonique et une pour le mode Web.

Mode d'entrevue

- Téléphonique assistée par ordinateur et Web.

Mode de gestion

- Gestion informatisée des numéros de téléphone.
- Gestion de l'échantillon visant des objectifs de taux de réponse maximaux.

Nombre d'appels

- Jusqu'à un maximum de 83 appels ont été faits pour tenter de joindre les établissements sélectionnés aléatoirement lors de rendez-vous et de 80 appels pour les autres contacts.

Résultats des appels

Période de collecte :

- Du 10 mai au 1er octobre 2010

Nombre d'entrevues réalisées :

- 2 271

Établissements non admissibles :

- Ce résultat administratif regroupe des cas tels un établissement qui n'existe plus, un établissement fermé ou un établissement hors de la région de Lanaudière (déménagé ou fusionné hors Lanaudière) ainsi que les établissements comptant moins de cinq employés.
- Le rapport administratif de la page suivante présente des statistiques relatives à la région de Lanaudière.

Résultats administratifs détaillés

	Résultats des appels				
N^bre d'établissements/ taille d'entreprises	**Moins de 50 empl.**	**50-99 empl.**	**100-249 empl.**	**250 empl. Et plus**	**Total**
1) Non utilisé	**216**				**216**
Liste des numéros exclus sur demande	7				7
Pas mis en collecte	209				209
2) Hors échantillon	**201**	**7**	**2**	**2**	**212**
Duplicata	18	2		2	22
Inconnu à ce numéro	4				4
Numéro discontinué	137	3			140
Hors strate	1				1
Ligne en dérangement	2				2
Numéro résidentiel	39	2	2		43
3) Filtrage ou entrevues complétées	**2 416**	**196**	**85**	**15**	**2 712**
Complété	1 998	181	81	11	2 271
Non admissible	418	15	4	4	441
4) Non-réponse	**984**	**114**	**61**	**7**	**1 166**
Absent pendant la période de collecte	32	1	1		34
Télécopieur	23				23
Incapacité	8	1			9
Incomplet avec refus	59	6	1	1	67
Incomplet avec rendez-vous	96	12	10	1	119
Invité à répondre par le Web	47	7			54
Langue étrangère	6				6
Ligne occupée		1			1
Pas de réponse	12				12
Refus de la personne	281	13	5	1	300
Refus de l'établissement	84	1			85
Refus dur	89	30	16	1	136
Rendez-vous	222	40	28	3	293
Répondeur	25	2			27
Total	**3 817**	**317**	**148**	**24**	**4 306**

Pondération, traitement et marges d'erreur

Pondération

- La pondération consiste à extrapoler les répondants (nombre d'entrevues complétées dans chaque strate) à la population estimée. Le nombre d'établissements par strate provient initialement de l'échantillon de départ, qui comptait 4 306 établissements.
- Toutefois, le nombre d'établissements doit être corrigé par le taux d'incidence dans chaque strate pour tenir compte des informations obtenues concernant le statut des établissements en faisant la collecte.
- Dans l'estimation de la population révisée, nous avons fait une estimation conservatrice du taux de non-admissibles en déclarant une unité non admissible seulement lorsqu'on obtenait une information verbale sur la non-existence d'un établissement valide (établissements fermés, déménagés, fusionnés, ayant moins de cinq employés, etc.) ou lors d'un cas de duplicata. Aux fins de la révision de la taille de la population, les numéros non valides (numéros inexistants ou pas en service) n'ont pas été considérés comme non admissibles. Une estimation moins conservatrice aurait réduit encore plus les tailles des populations cibles.
- Pour la région de Lanaudière, la population révisée en fonction du taux d'incidence (proportion d'établissements admissibles) est de 3 797 établissements. La population révisée a été utilisée dans chaque strate pour calculer la pondération adéquate.
- À partir de la population révisée, on calcule le poids comme suit, dans chacune des strates définies pour la collecte : POIDS = Population révisée de la strate ÷ nombre d'entrevues complétées dans la strate.
- Certains établissements ont complété une entrevue pour plusieurs établissements, que l'on définit à titre de « mégaentrevues ». Pour les besoins de la pondération, de nouvelles strates ont été créées pour ces « mégaentrevues ». Ces « mégaentrevues » ont reçu un poids égal à un. Les établissements visés par une « mégaentrevue » ont été classés dans la strate la plus fréquente au sein des établissements qui la composent. Les populations ont été révisées en conséquence. Dans les rares occasions où des entrevues ont été complétées auprès d'établissements déjà concernés par une « mégaentrevue », ces établissements ont reçu des poids de 0, ce qui revient à les exclure de l'enquête.

Pondération, traitement et marges d'erreur (suite)

Traitement

- Le traitement des données a été fait à l'aide du progiciel spécialisé MACTAB. Les résultats pondérés de chaque question sont présentés pour l'ensemble des répondants.

Marges d'erreur

- Les marges d'erreur présentées à la page suivante tiennent compte d'un facteur d'ajustement qui considère deux éléments : l'effet de plan généré par la pondération et les formules exactes d'estimation de la variance dans un contexte d'échantillonnage dans une population finie.
- L'effet de plan apparaît lorsque les entrevues complétées ne sont pas réparties proportionnellement à la population d'origine selon les variables de segmentation ou de pondération.
- Le facteur d'ajustement est une mesure qui permet d'ajuster la marge d'erreur pour tenir compte de l'effet de plan et du facteur de population finie. C'est une statistique utile pour obtenir une approximation de la marge d'erreur pour un sous-groupe de répondants dont on connaît la taille.
- Pour estimer la marge d'erreur maximale pour un sous-groupe, il suffit d'utiliser la formule suivante : 0,98 divisé par la racine carrée de n -1 (la taille du sous-groupe moins un), et de multiplier ce résultat par le facteur d'ajustement.
- Par exemple, au tableau de la page suivante, compte tenu de la pondération et de la taille finie de la population, la marge d'erreur maximale d'échantillonnage est égale à 1,9 % (0,916 x 0,98 / $\sqrt{2\ 270}$).
- La marge d'erreur varie selon la valeur de la proportion estimée. En effet, la marge d'erreur est plus grande lorsque la proportion est voisine de 50 % et plus petite à mesure que le résultat s'éloigne de 50 %.
- Les marges d'erreur pour les moyennes et les totaux (nombre de professions, nombre d'employés, etc.) dépendent de la variabilité des réponses obtenues et, par conséquent, on ne peut pas parler de marge d'erreur « maximale ».

Marges d'erreur

Marge d'erreur selon la proportion estimée

	Lanaudière (14)
Nombre d'entrevues	2271
Facteur d'ajustement	0,916
Proportion :	
99 % ou 1 %	±0,4 %
95 % ou 5 %	±0,8 %
90 % ou 10 %	±1,1 %
80 % ou 20 %	±1,5 %
70 % ou 30 %	±1,7 %
60 % ou 40 %	±1,8 %
50 % (marge maximale)	±1,9 %

Marges d'erreur (suite)

	Population estimée	Échantillon	Marge d'erreur
	N	ME	%
Ensemble	3 797	2 271	1,9
MRC			
D'Autray	345	217	5,4
L'Assomption	859	486	4,3
Joliette	748	484	3,4
Matawinie	427	258	5,8
Montcalm	335	209	6,3
Les Moulins	1 082	617	3,7
Nombre maximal d'employés (3 niveaux)			
5 à 49	3 296	1 983	1,8
50 à 99	331	192	9,6
100 et plus	164	93	15,3
Grands secteurs			
Primaire	118	82	6,2
Secondaire (manufacturier et construction)	710	492	2,6
Tertiaire	2 969	1 697	2,3
Grands secteurs (2)			
Primaire (11, 21)	118	82	6,2
Construction (23)	306	189	4,5
Manufacturier (31, 32, 33)	404	303	3,0
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	714	342	8,0
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	1 608	931	2,1
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	647	424	2,8

	Population estimée	Échantillon	Marge d'erreur
	N	ME	%
Secteurs détaillés			
Agr., chasse et pêche (111,112,114,1151,1152)	102	72	6,3
Foresterie et exploitation forestière (113, 1153)	6	5	18,5
Extraction minière (211,212,213)	10	5	33,9
Services publics (221)	5	3	41,3
Construction (236, 237, 238)	306	189	4,5
Aliments, boissons, tabac (311, 312)	45	36	7,2
Textiles et produits textiles (313, 314)	6	4	0,0
Vêtements et produits en cuir (315, 316)	6	4	34,6
Papier (322)	9	7	11,0
Impression et activités connexes (323)	17	10	20,7
Pétrole, charbon et produits chimiques (324, 325)	9	7	17,4
Prod. en plastique et en caoutchouc (326)	29	22	10,9
Produits en bois (321)	42	30	9,9
Produits minéraux non métalliques (327)	21	13	17,3
Première transformation des métaux (331)	7	4	35,2
Produits métalliques (332)	76	65	4,8
Machines (333)	34	29	7,6
Prod. informatiques et électriques (334, 335)	9	8	13,1
Matériel de transport (336)	16	12	14,4
Meubles (337)	59	39	9,4
Activités diverses de fabrication (339)	19	13	15,9
Commerce en gros (41)	136	90	6,0
Commerce de détail (44, 45)	806	433	3,3
Transport et entreposage (48, 49)	91	64	6,8
Information, culture et loisirs (51,71)	136	89	6,2
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	195	125	5,4
Serv. prof., scient. et techniques (54)	144	94	6,1
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56)	81	51	8,5
Services d'enseignement (61)	213	14	25,1
Soins de santé et assist. sociale (62)	375	235	4,1
Hébergement et restauration (72)	440	255	4,0
Autres services (81)	226	154	4,5
Administration publique (91)	121	90	5,1

Annexe 2

Questionnaires

ENQUÊTE AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DES CINQ RÉGIONS DE LA RMR DE MONTRÉAL

INTRODUCTION

Bonjour, mon nom est… de la firme de sondage X. Nous réalisons une importante enquête pour le compte d'Emploi-Québec sur les besoins en main-d'œuvre. Notre étude porte sur un établissement de l'entreprise (Nom de l'entreprise) située au (adresse de l'entreprise). J'aimerais parler au principal responsable de l'entreprise située au (adresse) et qui a toute l'autorité nécessaire pour donner des renseignements concernant la main-d'œuvre et l'établissement.

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Vérification de l'exactitude de certaines informations concernant votre établissement (corrigez au besoin)

1 Le nom usuel de votre entreprise est-il bien _____? Oui ❑ Non ❑

Si non, corrigez : _____

2 Votre établissement est-il toujours en activité?

200 ☐ Oui *Si oui, continuez à la question 3*
☐ Non *Si non, indiquez la date de fermeture à la case 201, complétez uniquement case 202 et la question 3*

201 Date de fermeture *(jour/mois/année)*

202 Raison de fermeture *(optionnel)*
(Cochez une seule case)

☐ Absence de relève ☐ Fusion ☐ Sinistre
☐ Cessation des activités ☐ Maladie ☐ Vente
☐ Décès ☐ Regroupement ☐ Raison inconnue
☐ Faillite ☐ Retraite ☐ Autres, *spécifiez :*

3 : Quelle est l'adresse municipale (localisation physique) de votre établissement ?

302 N° municipal, Nom de la rue *(Ex. : 1786 boulevard Saint-Joseph Nord)*

303 Type d'unité, Unité ou appartement *(Ex. : Bureau 101, app. 101)*

304 Édifice, Étage *(Ex. : Tour Est, 8e étage)*

305 Ville

306 Province, Pays

307 Code postal

4 L'adresse postale de votre établissement est-elle identique à l'adresse municipale ? *(Ex. : case postale, succursale postale, route rurale)*

400 ☐ Oui *Si oui, continuez à la question 5*
☐ Non Si *non, continuez à la case 401*

401 L'adresse postale est-elle hors Québec ?*(Optionnel)*
☐ Oui
☐ Non

402 N° municipal, Nom de la rue *(Ex. : 1786 boulevard Saint-Joseph Nord)*

403 Type d'unité, Unité ou appartement *(Ex. : Bureau 101, app. 101)*

404 Édifice, Étage *(Ex. : Tour Est, 8e étage)*

405 Case postale, Succursale postale *(Ex. : CP 123 Succ Centre-ville)*

406 Route rurale *(Ex. : RR 1)*

407 Ville

408 Province, Pays

409 Code postal

5 : Quelles sont les coordonnées de votre établissement ?

501 Téléphone principal de l'établissement

Poste

502 Télécopie

Indiquez l'adresse de courriel général de votre établissement et le site Web s'il y a lieu.

505 Courriel général de l'établissement *(Ex. : admin@etablissement.com)*

506 Site Web *(Ex. : www.etablissement.com)*

6: Indiquez le nom du propriétaire ou du responsable de l'établissement ou des ressources humaines ou de la production ou un autre contact principal dans votre établissement ainsi que ses coordonnées.

601 Civilité *(Optionnel)* *(Ex. : M., Mme, Maître)*

602 Sexe ☐ Homme ☐ Femme

	603 Prénom		604 Nom	
	605 Fonction *(Ex. : Directeur général)*		606 Département *(Ex. : Ressources humaines)*	
	607 Type *(Optionnel)* *(Cochez toutes les cases applicables)* ☐ Propriétaire ☐ Responsable de l'établissement ☐ Ressources humaines ☐ Production			
	608 Téléphone principal du contact	Poste	609 Téléphone secondaire *(Optionnel)*	Poste
	610 Cellulaire *(Optionnel)*		611 Télécopie	
	612 Courriel *(Ex. : nom@etablissement.com)*		613 Langue de correspondance *(Optionnel)* ☐ Français ☐ Anglais	

Questionnaire

SECTION A : EFFECTIFS

7 :

Indiquez le nombre de travailleurs rémunérés dans votre établissement au cours des 12 derniers mois (pendant la période la plus active), en détaillant le nombre de personnes travaillant à plein temps (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). *(Optionnel)*

801 Emploi total	802 Emploi plein temps *(Optionnel)*	803 Emploi temps partiel *(Optionnel)*

161-061
131

Pour les entreprises de la région de la Montérégie, de Montréal et de Laval seulement

Combien d'employés sont : **1) Permanents (provisoires)** _____ **2) Temporaires** **3) saisonniers** _____

8 :

Si nous faisons exclusion des variations saisonnières, prévoyez-vous augmenter ou diminuer votre personnel au cours des 12 prochains mois?

Augmenter ❑ Diminuer ❑ Pas de changement ❑ Ne sait pas ❑

8.1

En nombre, de combien prévoyez-vous AUGMENTER votre personnel?_____ Ne sait pas ❑

8.2

En nombre, de combien prévoyez-vous DIMINUER votre personnel? _____ Ne sait pas ❑

132

Pour les entreprises des régions de Laval seulement

La masse salariale annuelle totale de votre établissement est-elle de…?

Moins de 250 000 $ ❑ 500 000 $ à 999 999 $ ❑ 5 000 000 $ ou plus ❑

250 000 $ à 499 999 $ ❑ 1 000 000 à 4 999 999 $ ❑

162-062
133

Pour les entreprises de la région de la Montérégie, de Montréal et de Laval seulement

Au cours de la prochaine année, prévoyez-vous que les activités (commerciales ou achalandage) de votre

établissement seront…?

En forte croissance ❑ En légère croissance ❑ Stables ❑

En légère décroissance ❑ En forte décroissance ❑ Ne sait pas ❑

SECTION B : ACTIVITÉS

9 Votre établissement est-il inscrit au Registre des entreprises du Québec (REQ) ?

900 ☐ Oui *Si oui, continuez à la case 901*
☐ Processus d'inscription en cours *Si en cours, continuez à la case 901*
☐ Non *Si non, continuez à la case 902, complétez la question 10 et suivantes,*
☐ Ne sais pas *Si vous ne savez pas, continuez à la case 902*

Indiquez votre Numéro d'entreprise du Québec (NEQ) si connu.

901 NEQ *(Optionnel)*

Indiquez les caractéristiques qui s'appliquent à votre établissement.
(Cochez une seule case pour chaque groupe de caractéristiques : 902-Interdépendance, 903-Type d'établissement, 904-Forme juridique, 905-But et 906-Autres)

902 Interdépendance	☐ Établissement unique (sans succursale) ☐ Siège social ☐ Société mère		☐ Succursale ☐ Filiale
903 Type d'établissement	☐ Administration publique fédérale	☐ Administration publique provinciale	☐ Administration publique municipale
	☐ Entreprise parapublique	☐ Entreprise privée	☐ Société d'État

10 Décrivez brièvement le principal produit fabriqué ou le principal service offert dans votre établissement, c'est-à-dire celui qui génère en majeure partie ou en totalité votre chiffre d'affaires. S'il y a lieu, décrivez brièvement le produit secondaire fabriqué ou le service secondaire offert dans votre établissement.

701 Principal produit fabriqué ou le principal service offert	*Réservé à l'administration* 702 SCIAN 2002 (6 chiffres)
703 Produit secondaire fabriqué ou le service offert (s'il y a lieu)	*Réservé à l'administration* 704 SCIAN 2002 (6 chiffres)

SECTION C : EMBAUCHES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

11 ***À noter que les questions suivantes portent sur votre établissement situé au (adresse).***
Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché du personnel en excluant les employés mis à pied puis réengagés durant la même année?

Oui ❑ Non ❑ Passez à la section D Ne sait pas ❑ Passez à la section D

11.1 a) **Par ordre d'importance** (nombre d'employés embauchés), veuillez indiquer les professions ou métiers pour lesquels vous AVEZ EMBAUCHÉ AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS? (Nous aurons à coder la profession selon les catégories de Statistique Canada. *Nous avons donc besoin d'une réponse très précise et détaillée.) Veuillez prendre soin de noter le nom du métier ou de la profession, le titre du poste, la principale tâche effectuée et le produit ou service concerné.*

b) Quel est le nombre d'employés de cette profession que VOUS AVEZ EMBAUCHÉS AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS?

* ***S'assurer de classer par ordre décroissant d'importance (nombre d'employés touchés)***

Profession ou métier, titre, principale tâche, produit ou service impliqué	**Nombre d'employés**	**NSP**
1. _____	_____	❑

	2. _____	_____	❑
	3. _____	_____	❑
	4. _____	_____	❑
	5. _____	_____	❑

11.2 Parlons maintenant plus en détail des employés embauchés au cours des 12 derniers mois dans les professions / les métiers mentionnés à la question précédente. Veuillez répartir le total d'employés EMBAUCHÉS en inscrivant le nombre de nouveaux postes, de postes saisonniers, de remplacements définitifs d'employés dus à des départs à la retraite ou autres remplacements définitifs (départ volontaire, congédiement, etc.), de remplacements temporaires (maladie, maternité, etc.) ou d'embauches liées à une autre raison, précisant la raison.

Profession/ Métier	**Nouveaux postes**	**Saisonniers définitifs**	**Remplacements temporaires**	**Remplacements**	**Autre raison (Précisez)**
				Retraite	Autres
1.	_____	_____	_____	_____	_____
2	_____	_____	_____	_____	_____
3.	_____	_____	_____	_____	_____
4.	_____	_____	_____	_____	_____
5.	_____	_____	_____	_____	_____

11.3 Quel était le niveau de scolarité requis?. *(Indiquez le niveau de scolarité pour chaque métier ou profession mentionné à la question 11.2)*

Profession/ Métier	**Aucune scolarité**	**Diplôme études secondaires (DES)**	**Diplôme études professionnel au secondaire (DEP)**	**Diplôme études collégiales (DEC)**	**Diplôme études universitaires**	**Autre (Précisez)**	**NSP**
1.	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑
2	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑
3.	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑
4.	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑
5.	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑

11.4 Quel était le nombre d'années d'expérience requis pour chaque métier ou profession mentionné à la question 11.2 ?

Profession/ Métier	Aucune expérience	Moins d'un an	D'un à trois ans	Plus de trois ans	Ne sait pas
1.	❑	❑	❑	❑	❑
2	❑	❑	❑	❑	❑
3.	❑	❑	❑	❑	❑
4.	❑	❑	❑	❑	❑
5.	❑	❑	❑	❑	❑

11.5 À l'exception des exigences dont on vient de parler, quelles sont les COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES requises pour occuper cet emploi? (3 mentions) *(Indiquez les compétences professionnelles et techniques pour chaque métier ou profession mentionné à la question 11.2 ?)*

Profession ou métier	Compétences professionnelles et techniques		Ne sait pas
1. _____	_____	_____	❑
2. _____	_____	_____	❑
3. _____	_____	_____	❑
4. _____	_____	_____	❑
5. _____	_____	_____	❑

SECTION D : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS ET EXIGENCES DE CES POSTES

12 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous éprouvé des difficultés de recrutement pour certains métiers ou professions, c'est-à-dire des métiers ou des professions pour lesquels il y a eu des activités de recrutement, mais qui sont demeurés vacants pour une période d'au moins quatre mois?

Oui ❑ Non ❑ passez à la section E Ne sait pas ❑ passez à la section E

12.1

a **Par ordre d'importance** (nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement), veuillez m'indiquer les professions ou métiers pour lesquels vous AVEZ ÉPROUVÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS? (Nous aurons à coder la profession selon les catégories de Statistique Canada. Nous avons donc besoin d'une réponse très précise et détaillée.) ***Prendre soin de noter le nom du métier ou de la profession, le titre du poste, la principale tâche effectuée et le produit ou service concerné***.

b) Quel est le nombre de postes de cette profession touchés PAR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES 12 DERNIERS MOIS?

S'assurer de classer par ordre décroissant d'importance (nombre de postes touchés).

Profession ou métier, titre, principale tâche, produit ou service impliqué	Nombre de postes touchés	Ne sait pas
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

151

c)Parmi ces professions, est-ce qu'il y en a qui sont encore vacantes (**après quatre mois ou plus d'efforts pour les comblés**) **?**

Si oui , lesquelles ?

Profession ou métier, titre, principale tâche, produit ou service impliqué	Nombre de postes touchés	Ne sait pas
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Quelles mesures avez-vous mises de l'avant pour contrer ces problèmes ?**(Laurentides)**

_____

13.11 Y a-t-il d'autres raisons qui expliquaient vos difficultés de recrutement pour ces emplois?

	P/M 1	P/M 2	P/M 3	P/M 4	P/M 5
o Oui (précisez ci-dessous)	❑	❑	❑	❑	❑
o Non	❑	❑	❑	❑	❑
o Ne sait pas	❑	❑	❑	❑	❑

Profession ou métier Raisons de difficultés

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

14 Quel était le niveau de scolarité requis? *(Indiquez le niveau de scolarité pour chaque métier ou profession mentionné à la question 12.1)?*

Profession/ Métier	Aucune scolarité	Diplôme études secondaires (DES)	Diplôme études professionnel au secondaire (DEP)	Diplôme études collégiales (DEC)	Diplôme études universitaires	Autre (Précisez)	NSP
1.	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑
2	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑
3.	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑
4.	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑
5.	❑	❑	❑	❑	❑	_____	❑

15 Quel était le nombre d'années d'expérience requis pour exigences pour chaque emploi mentionné à la question 12.1 ?

Profession/ Métier	Aucune expérience	Moins d'un an	D'un à trois ans	Plus de trois ans	Ne sait pas
1.	❑	❑	❑	❑	❑
2	❑	❑	❑	❑	❑
3.	❑	❑	❑	❑	❑
4.	❑	❑	❑	❑	❑
5.	❑	❑	❑	❑	❑

16 Quelles sont les COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES requises pour occuper cet emploi? (3 mentions) *(Indiquez les compétences professionnelles et techniques pour chaque métier ou profession mentionné à la question 12.1)?*

Profession ou métier	Compétences professionnelles et techniques		Ne sait pas
1. _____	_____	_____	❑
2. _____	_____	_____	❑
3._____	_____	_____	❑
4. _____	_____	_____	❑
5._____	_____	_____	❑

SECTION E : IMMIGRATION

17 Des (question 7 , case 801) d'employés de votre établissement, combien sont des personnes immigrantes (personnes nées hors Canada)?

- Noter le nombre de personnes immigrantes_____

17.1 Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées lors du recrutement et de l'intégration du personnel immigrant dans votre établissement?

	Cochez
Aucune difficulté	
Jamais d'immigrants ont postulé sur un emploi dans l'entreprise (passez à la question suivante)	
Reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger	
Expérience acquise à l'étranger difficile à évaluer	
Manque d'expériences de travail canadiennes	
Difficultés reliées à la connaissance du français	
Difficultés reliées à la connaissance de l'anglais	
Difficultés d'adaptation à la culture québécoise	
Difficultés reliées aux pratiques religieuses	
Difficultés reliées aux relations avec le personnel de l'entreprise	
Difficultés d'adaptation aux conditions de travail	
Autres, précisez	

17.2 Quelles actions souhaiteriez-vous qu'Emploi-Québec entreprenne pour faciliter le recrutement et l'intégration de personnes immigrantes dans votre établissement?

	Cochez
Aucune	
Aide à la francisation du personnel immigrant	
Amélioration des services et du soutien pour l'accueil et l'intégration des immigrants en entreprise	
Formation adaptée pour intégrer les immigrants au marché du travail québécois	
Aide à la gestion de la diversité dans l'entreprise	
Diversification des moyens pour rejoindre et attirer les personnes immigrantes	
Autres, précisez	

SECTION F : BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL

18 Avez-vous identifié des besoins de formation pour le personnel de votre établissement, incluant les besoins de formation pour le personnel de direction?

Oui ❑ Non ❑ passez aux questions selon la région Ne sait pas ❑ passez aux questions selon la région

18.1

a) **Par ordre d'importance** (nombre de postes touchés par les besoins de formation), veuillez m'indiquer les professions ou métiers pour lesquels vous AVEZ IDENTIFIÉ DES BESOINS DE FORMATION? (Nous aurons à coder la profession selon les catégories de Statistique Canada. Nous avons donc besoin d'une réponse très précise et détaillée.) Veuillez prendre soin de noter le nom du métier ou de la profession, le titre du poste, la principale tâche effectuée et le produit ou service concerné

b) Quel est le nombre d'employés de cette profession ayant DES BESOINS DE FORMATION?
S'assurer de classer par ordre décroissant d'importance (nombre de postes touchés).

Profession ou métier, titre, principale tâche, produit ou service impliqué	**Nombre de postes touchés**
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____

18.2 Quelles sont les principales connaissances à acquérir pour les employés dans le cadre des formations concernant les professions / les métiers mentionnés à la question précédente? (5 mentions) *(indiquez principales connaissances pour chaque métier ou profession mentionné à la question 17.1)*

Profession /
métier Compétences professionnelles et techniques Ne sait pas

1. _____ ❑
_____
_____
_____
_____

2. _____ ❑
_____
_____
_____
_____

3. _____ ❑
_____

_____

_____

_____

4. _____ ❑

_____

_____

_____

_____

5. _____ ❑

_____

_____

_____

_____

19	Avez-vous recours aux méthodes de formations suivantes dans votre établissement?						
19.1	• Formation dispensée par les employés expérimentés de votre établissement (formation sur le tas, coaching,formation par les pairs) ?	Oui	❑	Non	❑	Ne sait pas	❑
19.2	• Formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (compagnon/apprenti)?	Oui	❑	Non	❑	Ne sait pas	❑
19.3	• Formation dispensée par des institutions de formation (secondaire, collégiale, universitaire)?	Oui	❑	Non	❑	Ne sait pas	❑
19.4	• Formation dispensée par des consultants ou formateur internes ou externes?	Oui	❑	Non	❑	Ne sait pas	❑
19.5	• Formation dispensée par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs?	Oui	❑	Non	❑	Ne sait pas	❑

SECTION G : EMBAUCHES PRÉVUES

163-063 134 **POUR LA RÉGION DE LA MONTÉRÉGIE, DE MONTRÉAL ET DE LAVAL SEULEMENT**

Sans égard aux variations de vos activités saisonnières, prévoyez-vous embaucher du personnel au cours des 12 prochains mois incluant les postes que vous souhaitez combler dès maintenant? Veuillez *ne pas considérer les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement.*

Oui ❑ Non ❑ Passez aux questions selon la région Ne sait pas ❑ Passez aux questions selon la région

164-064 135

a) **Par ordre d'importance** (nombre d'employés que vous prévoyez embaucher), veuillez m'indiquer les professions ou métiers pour lesquels vous PRÉVOYEZ EMBAUCHER DU PERSONNEL AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (incluant les postes que vous souhaitez combler dès maintenant)? Ne considérez pas les postes qui devront être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement. (Nous aurons à coder la profession selon les catégories de Statistique Canada. Nous avons donc besoin d'une réponse très précise et détaillée.) Veuillez prendre soin de noter le nom du métier ou de la profession, le titre du poste, la principale tâche effectuée et le produit ou service concerné.

b) Quel est le nombre d'employés de cette profession que vous PRÉVOYEZ EMBAUCHER (nombre total de postes à combler)?

S'assurer de classer par ordre décroissant d'importance (nombre de postes touchés).

Profession ou métier, titre, principale tâche, produit ou service impliqué	**Nombre de postes à combler**
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____

165-065 136

POUR LA RÉGION DE LA MONTÉRÉGIE, DE MONTRÉAL ET DE LAVAL SEULEMENT

Parlons maintenant plus en détail des postes pour lesquels vous PRÉVOYEZ EMBAUCHER AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS dans les professions / les métiers mentionnés à la question précédente. Veuillez répartir le total d'employés que vous prévoyez EMBAUCHER pour chaque profession ou métier mentionné en me donnant le nombre de NOUVEAUX postes, de postes saisonniers, de remplacements définitifs d'employés dus à des départs à la retraite ou autres remplacements définitifs (départ volontaire, congédiement, etc.), de remplacements temporaires (maladie, maternité, etc.) ou d'embauches liées à une autre raison, précisant la raison.

Profession / Métier	**Nouveaux postes**	**Saisonniers définitifs**	**Remplacements temporaires**	**Remplacements (Précisez)**	**Autre raison**
		Retraite	Autres		
1.	_____	_____	_____	_____	_____
2	_____	_____	_____	_____	_____
3.	_____	_____	_____	_____	_____
4.	_____	_____	_____	_____	_____
5.	_____	_____	_____	_____	_____

À noter que le total doit correspondre au nombre d'employés À EMBAUCHER dans chaque profession

SECTION H DÉPARTS À LA RETRAITE

141-152-137

POUR LES RÉGIONS DE LANAUDIÈRE, DES LAURENTIDES ET DE LAVAL SEULEMENT

Prévoyez-vous que des employés, incluant les cadres ou dirigeants travaillant dans votre établissement, prendront leur retraite au cours des **3 prochaines années?**

Oui ❑ Non ❑ Passez aux questions selon la région Ne sait pas ❑ passez aux question selon la région

Si oui combien : _____ (sauf Lanaudière)

142

POUR LES RÉGIONS DE LANAUDIÈRE SEULEMENT

a) **Par ordre d'importance** (nombre d'employés qui partiront à la retraite), veuillez m'indiquer les professions ou métiers pour lesquels vous PRÉVOYEZ DES DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES **3 prochaines années** (incluant les cadres et dirigeants)? (Nous aurons à coder la profession selon les catégories de Statistique Canada. Nous avons donc besoin d'une réponse très précise et détaillée.) *Veuillez prendre soin de noter le nom du métier ou de la profession, le titre du poste, la principale tâche effectuée et le produit ou service concerné*.

b) Quel est le nombre d'employés de cette profession qui PARTIRONT À LA RETRAITE?

S'assurer de classer par ordre décroissant d'importance (nombre de postes touchés).

c) Combien de ces employés prévoyez-vous remplacer?

Profession ou métier, titre, principale tâche, produit ou service impliqué	**Nombre de départs à la retraite**	**Remplacements prévus**	**NSP**
1. _____	_____	_____	❑
2. _____	_____	_____	❑
3. _____	_____	_____	❑
4. _____	_____	_____	❑
5. _____	_____	_____	❑

138-143-153 **POUR LES RÉGIONS DE LAVAL, LANAUDIÈRE ET DES LAURENTIDES SEULEMENT**

Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite?

❑ Aucun

❑ Plan de relève

❑ Transmission des connaissances des plus vieux vers les plus jeunes employés

❑ Aménagement de l'organisation du travail (répartir les tâches autrement, réduire les heures de travail des plus âgés, etc.)

❑ Autre (précisez) : _____

❑ Ne sait pas

144 **POUR LA RÉGION DE LANAUDIÈRE SEULEMENT**

Prévoyez-vous que le propriétaire de l'entreprise prenne sa retraite dans un avenir rapproché?

Oui ❑ Non ❑ Passez aux questions selon la région Ne sait pas ❑ Passez aux questions selon la région

145 **POUR LA RÉGION DE LANAUDIÈRE SEULEMENT**

Existe-t-il une relève pour votre entreprise?

Oui ❑ Non ❑ Passez aux questions selon la région Ne sait pas ❑ Passez aux question selon la région

146 **POUR LA RÉGION DE LANAUDIÈRE SEULEMENT**

À qui se fera le transfert?

❑ Un membre de la famille

❑ un ou des employés

❑ Étrangers

❑ Autre (précisez) : _____

❑ Ne sait pas

SECTION I : RESSOURCES HUMAINES

066-139 **POUR LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE LAVAL SEULEMENT**

Lorsque que vous embauchez du personnel, quelles sont les méthodes que vous utilisez et indiquez leur degré d'efficacité : **1** inefficace, **2** peu efficace, **3** assez efficace et **4** très efficace

Méthodes de recrutement utilisées	Cochez	Efficacité
Agences de placement privées (ex. : Chasseurs de têtes)		
Journaux		
Banque de curriculum vitae interne		
Candidats recommandés par des employés		
Écoles, collèges et universités		
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise		
Site Internet de votre établissement		
Placement en ligne d'Emploi-Québec		
Autres sites Internet spécialisés dans le recrutement du personnel :Jobboom, Monster, Workopolis et autres		
Personnel des établissements concurrents		
Faire des démarches pour recruter à l'étranger		
Affichage sur place (ex. sur des vitrines ou murs de l'établissement)		

147 **POUR LA RÉGION DE LANAUDIÈRE SEULEMENT**

Est-ce que votre établissement possède et utilise une politique écrite…?

- De recrutement et de sélection? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- D'accueil et d'entraînement à la tâche? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- D'évaluation de rendement des employés? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- Des salaires et avantages sociaux? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- De description des tâches? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- De formation? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- De mise à la retraite? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑

SECTION J: PROBLÈMES RENCONTRÉS

148-1310 **POUR LA RÉGION DE LANAUDIÈRE ET DE LAVAL SEULEMENT**

Souhaiteriez-vous obtenir une aide-conseil en ce qui concerne…?

- la formation ? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- le recrutement, sélection, embauche, congédiement? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- le roulement et rétention? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- la motivation, mobilisation et reconnaissance? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- l'évaluation? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- le « coaching », encadrement? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- la description de tâches et planification? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑
- la planification de la relève, succession d'entreprise? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑

SECTION K : SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

149-154 **POUR LA RÉGION DE LANAUDIÈRE ET DES LAURENTIDES SEULEMENT**

- Connaissez-vous les mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec? Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑

SECTION L: CONFIDENTIALITÉ

1311 **POUR LA RÉGION DE LAVAL SEULEMENT**

Afin que les personnes à la recherche d'un emploi soient informées des besoins en main-d'œuvre des employeurs de leur région, acceptez-vous qu'Emploi-Québec rende disponibles uniquement vos besoins de main-d'oeuvre *(au cours de 12 prochains mois et dès maintenant)* auprès des chercheurs d'emploi?

Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑

1410-1312 **POUR LA RÉGION DE LANAUDIÈRE ET LAVAL SEULEMENT**

Souhaiteriez-vous rencontrer un conseiller ou une conseillère du service aux entreprises d'Emploi-Québec?

Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑

1411-1313 **POUR LA RÉGION DE LANAUDIÈRE ET LAVAL SEULEMENT**

Acceptez-vous que les coordonnées de votre établissement ainsi que vos réponses à ce questionnaire soient transmises aux conseillers des services aux entreprises du centre local d'emploi de votre territoire?

Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑

MERCI DE VOTRE COLLABORATION!

Annexe 3.1

Liste des graphiques se référant aux tableaux de différences significatives

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés à la description des établissements	Région(s) visée(s)
Graphique 1	Répartition des établissements selon les grands secteurs	Toutes les régions
Graphique 2.1	Nombre d'employés maximal (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 2.2	Nombre d'employés maximal à temps plein (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 2.3	Nombre d'employés maximal à temps partiel (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 2.4	Nombre maximal d'employés (%)	Toutes les régions
Graphique 3.1	Nombre d'employés saisonniers (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 3.2	Nombre d'employés saisonniers à temps plein (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 3.3	Nombre d'employés saisonniers à temps partiel (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 3.4	Nombre d'employés temporaires (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 3.5	Nombre d'employés temporaires à temps plein (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 3.6	Nombre d'employés temporaires à temps partiel (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 3.7	Nombre d'employés permanents (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 3.8	Nombre d'employés permanents à temps plein (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 3.9	Nombre d'employés permanents à temps partiel (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 4.1	Prévision du nombre d'employés au cours des douze prochains mois (%)	Toutes les régions
Graphique 4.2	Prévision du nombre d'employés au cours des 12 prochains mois (moyenne et total estimé net)	Toutes les régions
Graphique 4.3	Prévision d'augmentation du nombre d'employés (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 4.4	Prévision de diminution du nombre d'employés (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 5	Masse salariale (%)	Laval
Graphique 6	Prévisions au niveau de l'achalandage	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 7	Catégorie d'entreprise	Toutes les régions

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives (suite)

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés aux embauches au cours des 12 derniers mois et exigences de ces postes	Région(s) visée(s)
Graphique 8.1	Embauche au cours des 12 derniers mois (%) et nombre d'établissements	Toutes les régions
Graphique 8.2	Nombre de professions différentes touchées par les embauches (moyenne et total estimé d'embauches)	Toutes les régions
Graphique 8.3	Nombre moyen d'employés embauchés et le total estimé du nombre d'employés embauchés	Toutes les régions
Graphique 9.1	Nombre de nouveaux postes (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 9.2	Nombre de postes saisonniers (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 9.3	Nombre de remplacements définitifs d'employés (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 9.4	Nombre de remplacements temporaires (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 9.5	Nombre d'embauches liées à une autre raison (moyenne et total estimé)	Toutes les régions
Graphique 10	Scolarité	Toutes les régions
Graphique 11	Expérience requise	Toutes les régions
Graphique 12	Compétences professionnelles et techniques	Toutes les régions
Graphique 13	Niveaux de compétence	Toutes les régions
Graphique 14	Genres de compétence	Toutes les régions

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives (suite)

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés aux difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois et exigences de ces postes	Région(s) visée(s)
Graphique 15.1	Incidence des difficultés de recrutement (%)	Toutes les régions
Graphique 15.2	Nombre de professions différentes difficiles à recruter (moyenne et total estimé des difficultés de recrutement)	Toutes les régions
Graphique 15.3	Nombre moyen de postes touchés par des difficultés de recrutement et total estimé du nombre de postes difficiles à combler	Toutes les régions
Graphique 16	Scolarité	Toutes les régions
Graphique 17	Expérience requise	Toutes les régions
Graphique 18	Compétences professionnelles et techniques	Toutes les régions
Graphique 19	Niveaux de compétence	Toutes les régions
Graphique 20	Genres de compétence	Toutes les régions
Graphique 21.1	Incidence des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants (%)	Toutes les régions
Graphique 21.2	Nombre de professions difficiles à recruter (total estimé des difficultés de recrutement pour des postes encore vacants)	Toutes les régions
Graphique 21.3	Nombre moyen de postes encore vacants touchés par des difficultés de recrutement et total estimé du nombre de postes encore vacants difficiles à combler	Toutes les régions
Graphique 22	Mesures pour contrer les difficultés de recrutement	Laurentides
Graphique 23	Raisons qui expliquent les difficultés de recrutement pour les postes encore vacants	Toutes les régions
Graphique 24	Niveaux de compétence	Toutes les régions
Graphique 25	Genres de compétence	Toutes les régions

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives (suite)

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés aux besoins de formation du personnel	Région(s) visée(s)
Graphique 26.1	Identification des besoins de formation (%)	Toutes les régions
Graphique 26.2	Nombre de professions différentes pour lesquelles on a identifié des besoins de formation (moyenne et total estimé des besoins de formation)	Toutes les régions
Graphique 26.3	Nombre moyen de postes touchés par des besoins de formation et total estimé du nombre d'employés ayant des besoins de formation	Toutes les régions
Graphique 27	Connaissances à acquérir	Toutes les régions
	Genres de formation	
Graphique 28.1	Formation dispensée par les employés expérimentés	Toutes les régions
Graphique 28.2	Formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail	Toutes les régions
Graphique 28.3	Formation dispensée par des institutions de formation	Toutes les régions
Graphique 28.4	Formation dispensée par des consultants ou formateurs	Toutes les régions
Graphique 28.5	Formation dispensée par des fournisseurs d'équipements ou vendeurs	Toutes les régions
Graphique 29	Niveaux de compétence	Toutes les régions
Graphique 30	Genres de compétence	Toutes les régions

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives (suite)

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés aux prévisions d'embauche de personnel	Région(s) visée(s)
Graphique 31.1	Prévisions d'embauche (%)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 31.2	Nombre de professions différentes touchées par les embauches prévues (moyenne et total estimé d'embauches prévues)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 31.3	Nombre moyen d'employés que l'on prévoit embaucher et le total estimé du nombre d'employés à embaucher	Montérégie, Montréal et Laval
	Répartition des embauches prévues	
Graphique 32.1	Nombre de nouveaux postes (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 32.2	Nombre de postes saisonniers (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 32.3	Nombre de remplacements définitifs d'employés dus à des départs à la retraire (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 32.4	Nombre de remplacements définitifs d'employés dus à des départs volontaires (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 32.5	Nombre de congédiements, etc., remplacements temporaires (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 32.6	Nombre d'embauches prévues liées à une autre raison (moyenne et total estimé)	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 33	Niveaux de compétence	Montérégie, Montréal et Laval
Graphique 34	Genres de compétence	Montérégie, Montréal et Laval

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives (suite)

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés aux départs à la retraite	Région(s) visée(s)
Graphique 35.1	Prévisions de départs à la retraite (%)	Laval, Lanaudière, Laurentides
Graphique 35.2	Nombre moyen de professions différentes touchées par les départs à la retraite et nombre total de départs à la retraite prévus	Laval
Graphique 35.3	Nombre moyen et total estimé du nombre d'employés qui partiront à la retraite	Lanaudière
Graphique 36	Moyens mis en place pour assurer la relève	Laval, Lanaudière, Laurentides
Graphique 37	Retraite du propriétaire	Lanaudière
Graphique 38	Relève pour l'entreprise	Lanaudière
Graphique 39	Transfert de l'entreprise	Lanaudière
Graphique 40	Niveaux de compétence	Lanaudière
Graphique 41	Genres de compétence	Lanaudière

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives (suite)

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés à l'immigration	Région(s) visée(s)
Graphique 42.1	Incidence des employés immigrants (%)	Toutes les régions
Graphique 42.2	Nombre moyen et total estimé du nombre d'employés immigrants	Toutes les régions
Graphique 43	Difficultés de recrutement des personnes immigrantes	Toutes les régions
Graphique 44	Actions à entreprendre pour faciliter le recrutement d'immigrants	Toutes les régions

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives (suite)

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés aux ressources humaines	Région(s) visée(s)
Graphique 45	Méthodes d'embauches	Montréal et Laval
Graphiques 46.1 à 46.12	Efficacité perçue des méthodes d'embauche	Montréal et Laval
Graphique 47.1	Politique écrite de recrutement	Lanaudière
Graphique 47.2	Politique écrite d'accueil et entraînement de tâche	Lanaudière
Graphique 47.3	Politique écrite d'évaluation de rendement des employés	Lanaudière
Graphique 47.4	Politique écrite des salaires et avantages sociaux	Lanaudière
Graphique 47.5	Politique écrite de description des tâches	Lanaudière
Graphique 47.6	Politique écrite de formation	Lanaudière
Graphique 47.7	Politique écrite de mise à la retraite	Lanaudière
	Problèmes rencontrés	
Graphique 48.1	Aide-conseil concernant la formation	Laval et Lanaudière
Graphique 48.2	Aide-conseil concernant le recrutement, la sélection et l'embauche	Laval et Lanaudière
Graphique 48.3	Aide-conseil concernant le roulement et la rétention	Laval et Lanaudière
Graphique 48.4	Aide-conseil concernant la motivation, la mobilisation et la reconnaissance	Laval et Lanaudière
Graphique 48.5	Aide-conseil concernant l'évaluation	Laval et Lanaudière
Graphique 48.6	Aide-conseil concernant le coaching, l'encadrement	Laval et Lanaudière
Graphique 48.7	Aide-conseil concernant la description des tâches et la planification	Laval et Lanaudière
Graphique 48.8	Aide-conseil concernant la relève et la succession d'entreprise	Laval et Lanaudière

Graphiques se référant aux tableaux de différences significatives (suite)

Numérotation des graphiques	Graphiques reliés aux services d'Emploi-Québec	Région(s) visée(s)
Tableau 49	Mesures et services aux entreprises	Lanaudière et Laurentides
Tableau 50	Intérêt pour rendre disponibles les besoins de main-d'oeuvre aux chercheurs d'emploi	Laval
Tableau 51	Intérêt à rencontrer un conseiller aux entreprises d'Emploi-Québec	Lanaudière et Laval
Tableau 52	Transmission des coordonnées au conseiller aux entreprises du centre local d'emploi	Lanaudière et Laval