

**Enquête sur les besoins
de main-d'œuvre dans la
région de Laval**
Rapport de recherche

Résultats globaux

Mars 2003
12563-004



Table des matières

Introduction	3
1. Évaluation des difficultés en matière de recrutement	4
1.1 Professions et métiers ayant suscité des difficultés de recrutement	5
1.2 Causes afférentes aux difficultés de recrutement	8
1.3 Principales compétences recherchées par les entreprises	9
1.4 Niveaux de salaires offerts par rapport aux compétences exigées	10
2. Embauche additionnelle	11
2.1 Embauche additionnelle au cours des douze derniers mois	12
2.2 Niveau de scolarité requis lors de l'embauche additionnelle	15
2.3 Expérience requise lors de l'embauche additionnelle	16
2.4 Principales exigences requises lors de l'embauche additionnelle	17
2.5 Principales compétences recherchées lors de l'embauche additionnelle	18
2.6 Niveaux de salaires offerts lors de l'embauche additionnelle	19
3. Besoins en formation	21
3.1 Prévision de formation au cours des douze prochains mois	22
3.2 Professions et métiers concernés par les besoins en formation	24
3.3 Principales connaissances à acquérir par la formation	25
4. Prévisions d'embauche	26
4.1 Perspectives d'embauche pour les douze prochains mois	27
4.2 Professions et métiers concernés par une augmentation de personnel	28
5. Érosion de la main-d'œuvre	29
5.1 Effectifs durant la période la plus active de l'année	30
5.2 Syndicalisation des employés	31
5.3 Politique de retraite	32

Introduction

Contexte et objectifs de l'étude

Désireuse de connaître les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre actuelle et future à Laval, Emploi-Québec a mandaté la firme de recherche Léger Marketing afin de recueillir de l'information auprès des entreprises du territoire de Laval comptant cinq employés et plus de tous les secteurs d'activité économique de la région. Ces informations devaient permettre de dresser un portrait régional de la demande de main-d'œuvre et un portrait selon les secteurs d'activité. Ces données s'avèrent donc essentielles notamment pour l'identification des emplois en demande et des perspectives professionnelles, à l'élaboration de problématiques sectorielles et lors de la négociation des achats de cours.

Aussi, cette enquête est la troisième réalisée sur le territoire de Laval. Le traitement et l'analyse des données tiendront compte des résultats et des tendances observées en 1998 et 2000 pour l'analyse des résultats globaux. Précisons que les études de 1998 et 2000 ont été réalisées par la firme SOM.

De façon plus spécifique, les objectifs visés par l'étude étaient les suivants :

- Identifier les difficultés de recrutement ;
- Identifier l'embauche ne posant pas de problème de recrutement ;
- Estimer les prévisions d'embauche ;
- Estimer les prévisions de mises à pied ;
- Identifier les besoins de perfectionnement de la main-d'œuvre ;
- Identifier les tendances observées depuis 1998.

Dans ce rapport, les résultats sont traités de façon globale.

Rappel méthodologique

Dans l'optique de répondre aux objectifs de l'étude, 1 098 entrevues téléphoniques ont été réalisées auprès des entreprises du territoire de Laval comptant cinq employés et plus de tous les secteurs d'activité économique de la région.

Les entrevues téléphoniques, d'une durée moyenne de 23 minutes, ont été réalisées à partir de notre central téléphonique situé à Montréal du 5 septembre au 20 novembre 2002. Nous avons, par ailleurs, obtenu un taux de réponse de 65,8%, ainsi qu'une marge d'erreur de $\pm 2,47\%$, et ce, dans un intervalle de confiance de 95%.

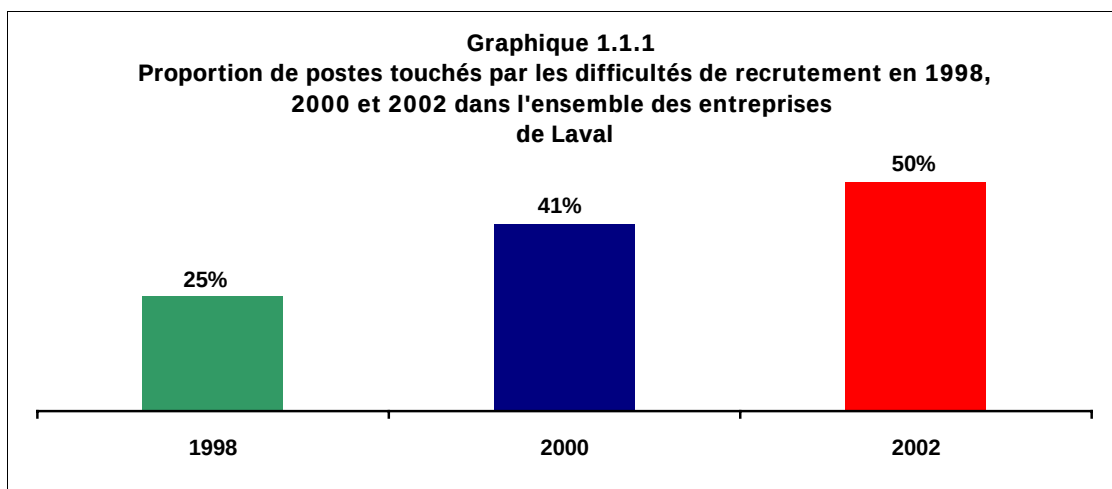
De plus, les résultats ont été pondérés et extrapolés en fonction des six grands secteurs (primaire, manufacturier, construction, services-production, services-consommation et services gouvernementaux) et du nombre d'employés par secteur. Les données ont été fournies par le DRHC, région de Laval, 1998.

1. Évaluation des difficultés en matière de recrutement

⇒	1. Évaluation des difficultés en matière de recrutement
	2. Embauche additionnelle
	3. Besoins en formation
	4. Prévisions d'embauche
	5. Érosion de la main-d'oeuvre

1.1 Professions et métiers ayant suscité des difficultés de recrutement

Au cours des douze derniers mois, la moitié des entreprises de Laval (50%) ont éprouvé des difficultés de recrutement pour certaines professions ou certains métiers. Ce phénomène, amorcé depuis quelques années, s'est donc encore accentué en 2002. En effet, en 2000, 41% des entreprises lavalloises exprimaient des difficultés de recrutement contre seulement un quart en 1998 (25%).



Q14- Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des professions ou des métiers pour lesquels vous avez eu des difficultés de recrutement ?

- Parmi les entreprises qui ont connu des difficultés de recrutement en 2002, 63% d'entre elles ont connu des difficultés de recrutement liées à une profession ou un métier, alors que 22% en ont connu pour deux professions ou métiers différents et 15% pour trois professions ou métiers différents ou plus.
- Quant au nombre moyen de postes concernés par les difficultés de recrutement, il se situe à 3,2 postes par entreprise touchée. Le nombre estimé est de 8 594 postes concernés par les difficultés de recrutement.
- On constate que la difficulté pour combler un seul poste touche beaucoup plus le personnel de bureau (14) (53%). Par ailleurs, la difficulté pour combler cinq postes affectent plus le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) (9%).

Tableau 1.1.1 Nombre de professions ou métiers différents ayant causé des difficultés de recrutement en 2002	
1 profession ou métier	63%
2	22%
3 et plus	15%

Q14a. Combien de professions ou de métiers différents vous ont causé des difficultés de recrutement

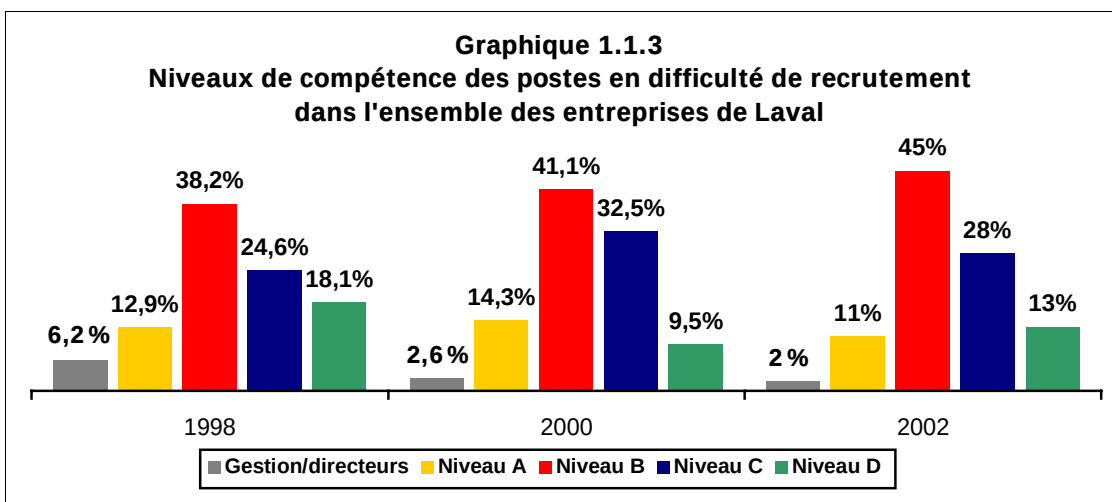
Tableau 1.1.2 Nombre de postes concernés par les difficultés de recrutement	
1 poste	35%
2	23%
3	12%
4	6%
5	6%
6 à 10	7%
Plus de 10	5%
Moyenne de	3,2 postes
Nombre estimé de postes	8 594

Q16a. Quel est le nombre de postes concernés par ces difficultés de recrutement ?

Note : Le complément à 100% à la verticale représente ceux qui ne savent pas ou qui refusent de répondre

En 2002, les difficultés de recrutement ont surtout touché des postes exigeant des compétences de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou requérant de la supervision), suivi par les postes exigeant des compétences de niveau C (scolarité de niveau secondaire).

- Depuis 1998, on observe une tendance à la hausse des difficultés de recrutement des postes exigeant des compétences de niveau B (39,2% en 1998, 41,1% en 2000 et 45% en 2002).



Le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie représente le groupe de professions pour lequel les entreprises de Laval ont eu le plus de difficultés à recruter (72/73). Viennent ensuite, le personnel intermédiaire de la vente et des services (64), le personnel élémentaire de la vente et des services (66), le personnel spécialisé de la vente et des services (62) et le personnel de bureau (14).

Le tableau suivant présente les principales professions pour lesquelles les entreprises de Laval ont éprouvé le plus de difficultés de recrutement.

Tableau 1.1.3 Les professions les plus difficiles à recruter		
Code CNP / 2 chiffres	Grands groupes de professions	Nombre estimé de postes concernés
72/73	Métiers et personnel spécialisés dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	1 798
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	912
66	Personnel élémentaire de la vente et des services	810
74	Personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation	670
62	Personnel spécialisé de la vente et des services	615
22	Personnel technique des sciences naturelles et appliquées	550
14	Personnel de bureau	428
94/95	Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage	332
96	Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	272
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	200
	Autres	2007

Q15- Pourriez-vous énumérer ces professions?

1.2 Causes afférentes aux difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement de l'ensemble des entreprises de Laval sont causées principalement par le manque de candidats ayant les **compétences** (55%) et **l'expérience recherchées** (52%). Les **conditions de travail défavorables** (32%), le manque de candidats ayant le **diplôme** (32%) et les **qualités personnelles** souhaitées (29%) constituent les autres principales causes de difficultés de recrutement.

Tableau 1.2 Causes des difficultés de recrutement pour l'ensemble des entreprises à Laval	
Le manque de candidats ayant les compétences recherchées	55%
Le manque de candidats ayant l'expérience recherchée	52%
Les conditions de travail défavorables (horaires, salaire, milieu de travail, etc.)	32%
Le manque de candidats ayant le diplôme recherché	32%
Le manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées	29%
La pénurie de candidats	12%
Le fait que l'activité soit saisonnière	9%
Le transport en commun inadéquat	6%
La concurrence / la forte demande	3%
Autres	1%

17a- Les causes suivantes expliquent-elles les difficultés de recrutement reliées à ces postes ?

Le manque de candidats ayant les compétences recherchées s'avère proportionnellement plus problématique pour le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) (67%) et pour le personnel de bureau (14) (73%).

Les conditions de travail défavorables nuisent plus fréquemment au recrutement du personnel élémentaire de la vente et des services (66) (55%), au personnel spécialisé de la vente et des services (62) (46%). Précisons que pour ces groupes de professions, les conditions de travail défavorables constituent la cause principale des difficultés de recrutement.

Le manque de candidats ayant le diplôme requis apparaît proportionnellement plus important pour le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) (38%) et pour le personnel technique des sciences naturelles et appliquées (22) (49%).

Le manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées est plus fréquemment mentionné pour le personnel de bureau (14) (48%) et le personnel élémentaire de la vente et des services (66) (42%).

Le fait que l'activité soit saisonnière s'avère proportionnellement plus problématique sur le plan du recrutement pour le personnel intermédiaire du secteur des transports et de la machinerie (74) (20%).

À titre informatif, le transport en commun inadéquat s'avère plus important pour le personnel élémentaire de la vente et des services (66) (13%).

À titre informatif, la concurrence ou la forte demande est un facteur statistiquement plus marquant pour le personnel spécialisé de la vente et des services (62) (9%).

1.3 Principales compétences recherchées par les entreprises

Les principales compétences recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval portent, avant tout, sur les **qualités personnelles** de l'individu (55%). L'expérience dans le métier (41%), les connaissances reliées au métier (34%) et le fait de posséder un diplôme ou une formation dans le domaine (32%) représentent les autres principales compétences recherchées.

Tableau 1.3 Principales compétences recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval	
Posséder des qualités personnelles	55%
Expérience dans le métier	41%
Connaissances reliées au métier	34%
Détenir un diplôme/ une formation dans le domaine	32%
Bilinguisme	7%
Connaissances informatiques	6%
Dextérité manuelle	5%
Condition physique favorable / force / endurance	4%
Détenir un permis de conduire	3%
Rapidité d'exécution	3%
Habilité à planifier et à gérer les ressources	3%
Connaissance de logiciels	2%

18a- Quelles sont, par ordre d'importance, les principales compétences recherchées ?

Le fait de posséder des qualités personnelles (ex : l'aptitude au travail en équipe, le sens des responsabilités, etc.) s'avère plus important pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (71%) ainsi que pour le personnel élémentaire de la vente et des services (66) (75%).

Avoir de l'expérience dans le métier constitue une compétence plus recherchée pour le personnel technique des sciences naturelles et appliquées (22) (60%).

Les connaissances reliées au métier ou à la profession sont plus recherchées pour le personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage (94/95) (59%) et pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (49%).

Le bilinguisme est une compétence plus recherchée pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (15%).

À titre informatif, les connaissances informatiques s'avèrent une compétence davantage recherchée pour le personnel de bureau (14) (23%) et le personnel technique des sciences naturelles et appliquées (22) (20%).

À titre informatif, la dextérité manuelle est une compétence plus recherchée pour le personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage (94-95) (11%).

À titre informatif, la condition physique favorable est une compétence recherchée pour le personnel intermédiaire en transport, en machinerie, installation et réparation (74) (14%) et pour le personnel élémentaire de la vente et des services (66) (11%).

1.4 Niveaux de salaires offerts par rapport aux compétences exigées

Globalement, dans les entreprises de Laval, les salaires horaires moyens minimaux et maximaux offerts à un candidat ayant :

- **aucune expérience :** 11,60\$ et 12,70\$ de l'heure
- **moins d'un an d'expérience :** 11,80\$ et 13,00\$ de l'heure
- **un à trois ans d'expérience :** 12,80\$ et 14,80\$ de l'heure
- **3 ans d'expérience :** 14,50\$ et 17,60\$ de l'heure

Que ce soit pour des candidats n'ayant aucune expérience, un an d'expérience, de un à trois ans d'expérience ou ayant plus de trois ans d'expérience, les entreprises appartenant aux groupes de professions suivants offrent des salaires horaires moyens minimaux et maximaux supérieurs à la moyenne :

- personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73)
- personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (21)
- personnel technique des sciences naturelles et appliquées (22)

Tableau 1.4 Niveaux de salaire horaire MINIMAL et MAXIMAL offert à l'embauche pour un candidat ayant les compétences exigées			
		Salaire horaire MINIMAL	Salaire horaire MAXIMAL
Aucune expérience	Moins de 10,00\$/h	31%	22%
	De 10,00\$ à 15,00\$/h	26%	26%
	De 15,01\$ à 20,00\$/h	9%	9%
	Plus de 20,00\$/h	3%	5%
	Ne s'applique pas	18%	21%
	Ne sait pas/refus	12%	18%
	Moyenne	11,60\$/h	12,70\$/h
Moins d'un an d'expérience	Moins de 10,00\$/h	29%	19%
	De 10,00\$ à 15,00\$/h	27%	29%
	De 15,01\$ à 20,00\$/h	8%	9%
	Plus de 20,00\$/h	4%	5%
	Ne s'applique pas	9%	11%
	Ne sait pas/refus	24%	27%
	Moyenne	11,80\$/h	13,00\$/h
De 1 à 3 ans d'expérience	Moins de 10,00\$/h	24%	14%
	De 10,00\$ à 15,00\$/h	31%	29%
	De 15,01\$ à 20,00\$/h	13%	15%
	Plus de 20,00\$/h	5%	10%
	Ne s'applique pas	6%	9%
	Ne sait pas/refus	21%	23%
	Moyenne	12,80\$/h	14,80\$/h
Plus de 3 ans d'expérience	Moins de 10,00\$/h	18%	10%
	De 10,00\$ à 15,00\$/h	32%	25%
	De 15,01\$ à 20,00\$/h	14%	19%
	Plus de 20,00\$/h	12%	22%
	Ne s'applique pas	5%	7%
	Ne sait pas/refus	19%	16%
	Moyenne	14,50\$/h	17,60\$/h

Q19a. Quel est le salaire horaire MINIMAL offert à l'embauche pour un candidat ayant les compétences exigées?

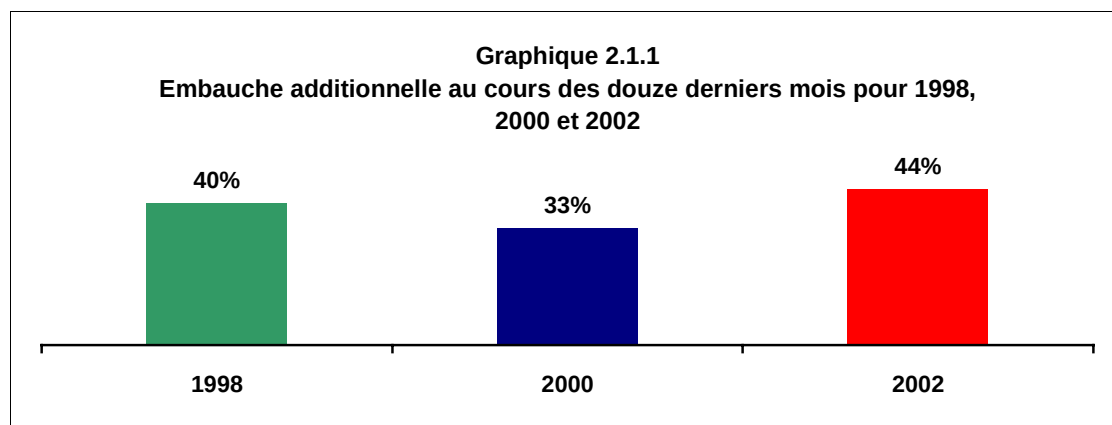
Q20a. Quel est le salaire horaire MAXIMAL offert à l'embauche pour un candidat ayant les compétences exigées?

2. Embauche additionnelle

	1. Évaluation des difficultés en matière de recrutement
⇒	2. Embauche additionnelle
	3. Besoins en formation
	4. Prévisions d'embauche
	5. Érosion de la main-d'oeuvre

2.1 Embauche additionnelle au cours des douze derniers mois

Au cours des douze derniers mois, 44% des entreprises de Laval ont embauché du personnel additionnel en 2002 excluant les postes difficiles à combler et des remplacements, comparativement 33% des entreprises en 2000, ce qui représente une croissance de 33% sur deux ans.



Q21. Au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion des postes difficiles à combler et des remplacements, avez-vous embauché du personnel additionnel?

- En 2002, le nombre estimé d'employés additionnels engagés est de 7 526.
- En moyenne, on constate que les embauches additionnelles ont touché 3,3 postes par entreprise au cours des 12 derniers mois. Le nombre estimé de postes concernés par une embauche additionnelle est de 7 614.

Tableau 2.1.1 Nombre d'employés additionnels engagés en 2002	
1 employé additionnel	30%
2	22%
3	12%
4	7%
5	8%
6 à 10	9%
Plus de 10	10%
Moyenne de	4,9
Nombre estimé d'employés additionnels	7 526

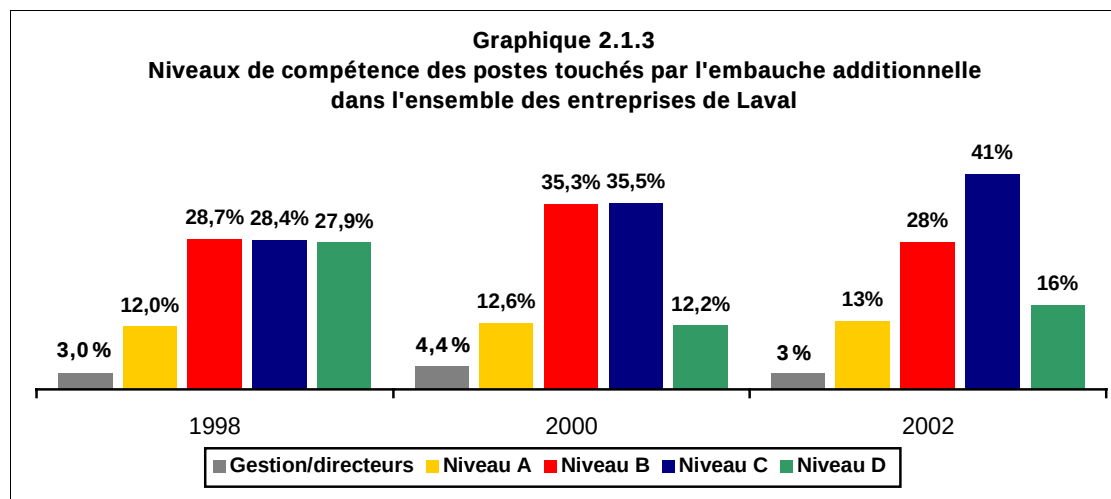
Q21a. Combien de personnel additionnel avez-vous engagé?

Tableau 2.1.2 Nombre de postes concernés par une embauche additionnelle	
1 poste	51%
2	19%
3	9%
4	5%
5	3%
6 à 10	7%
Plus de 10	5%
Moyenne de	3,3 postes
Nombre estimé de postes	7 614

Q23a. Quel est le nombre de postes concernés par cette embauche additionnelle ?

Alors que les difficultés de recrutement dans l'ensemble des entreprises de Laval touchaient en majorité des postes de niveaux A et B, les embauches additionnelles, quant à elles, ont touché en grande majorité des postes exigeant un niveau de compétence C (41%).

Depuis 1998, on observe une tendance à la hausse de l'embauche additionnelle des compétences du niveau C (28,4% en 1998, 35,5% en 2000 et 41% en 2002).



Les principales professions pour lesquelles les entreprises de Laval ont embauché du personnel additionnel sont présentées, par ordre d'importance, dans le tableau suivant :

Code CNP / 2 chiffres	Tableau 2.1.2 Grands groupes de professions concernés par l'embauche additionnelle	Nombre estimé de postes concernés
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 474
14	Personnel de bureau	1 265
66	Personnel élémentaire de la vente et des services	942
72/73	Personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	708
74	Personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation	431
94/95	Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage	335
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	274
62	Personnel spécialisé de la vente et des services	266
22	Personnel technique des sciences naturelles et appliquées	261
96	Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	403
	Autres	1 254

Q22- Pour quelle(s) profession(s) ou métier(s) avez-vous embauché du personnel additionnel ?

En ce qui a trait aux postes concernés par les embauches additionnelles, 76% des entreprises interrogées créeront au moins un poste à temps plein et 30% créeront au moins un poste à temps partiel.

Globalement, le nombre estimé de postes concernés par les embauches additionnelles est de 4 746 postes à temps plein et de 2 996 postes à temps partiel.

Tableau 2.1.3 Proportion des postes à temps plein et à temps partiel concernés par l'embauche additionnelle		
	Temps plein	Temps partiel
Aucun	21%	69%
Un	44%	12%
Deux	13%	6%
Trois et plus	19%	12%
Moyenne	2 postes	1,3 poste
Nombre estimé de postes	4 746	2 996

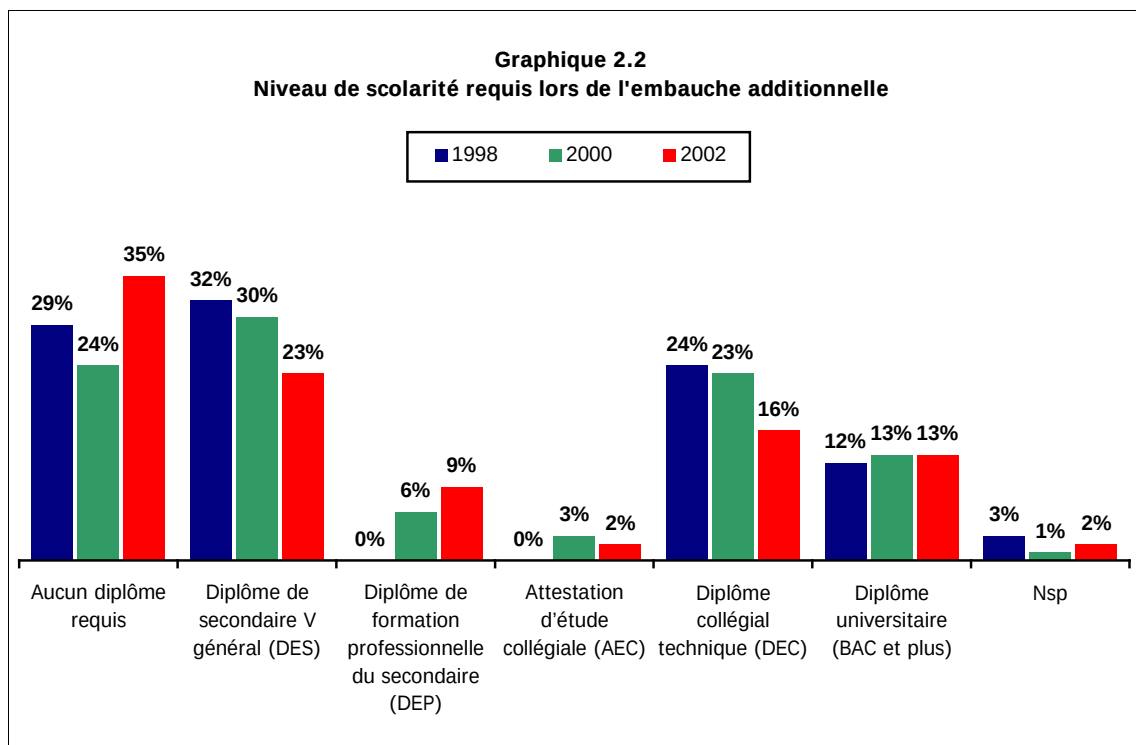
Note : Le complément à 100% à la verticale représente ceux qui ne savent pas ou qui refusent de répondre.

Q24a1. De ces postes, combien sont à temps plein ?

Q24a2. De ces postes, combien sont à temps partiel ?

2.2 Niveau de scolarité requis lors de l'embauche additionnelle

La majorité des embauches additionnelles requièrent peu de scolarité. En effet, 35% des embauches additionnelles ne requéraient aucun diplôme et 23% d'entre elles demandaient un diplôme de secondaire V général (DES). Aussi, 16% des embauches additionnelles nécessitaient un diplôme collégial technique (DEC), 13% d'entre elles exigeaient un diplôme universitaire (de niveau baccalauréat et plus) et seulement 9% d'entre elles requéraient un diplôme de formation professionnelle du secondaire (DEP).



Q25A- Quel était le niveau de scolarité requis?

Le diplôme de secondaire V (DES) est plus fréquemment exigé pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (65%) et le personnel de bureau (14) (53%).

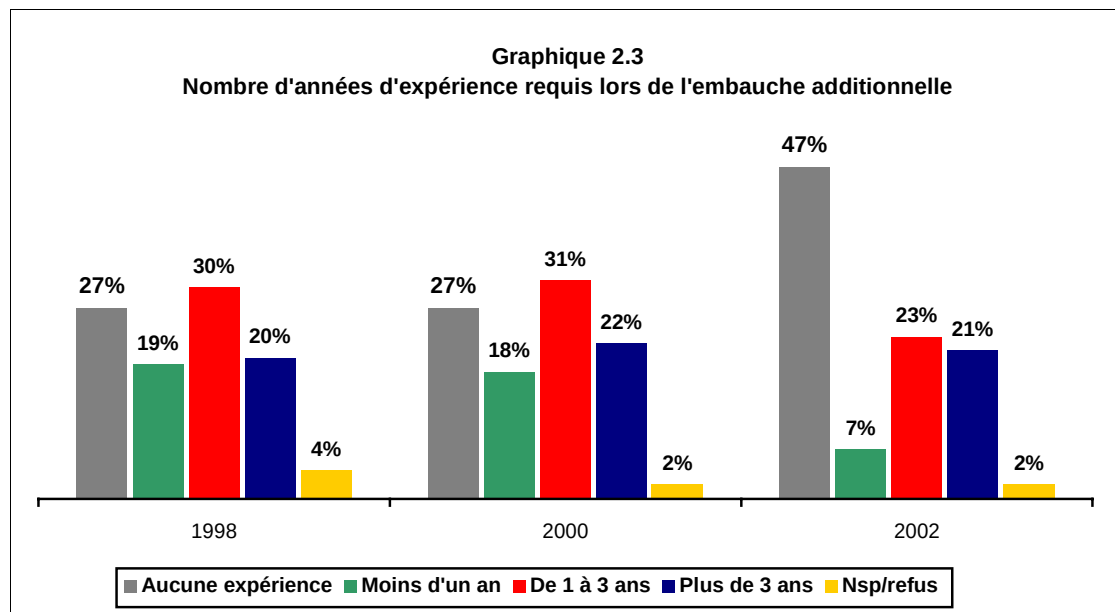
Le diplôme d'étude collégial technique (DEC) semble davantage requis pour le personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées (22) (71%).

Le diplôme universitaire (baccalauréat et plus) s'avère requis pour le personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (21).

Le diplôme de formation professionnelle du secondaire (DEP) est plus fréquemment exigé pour le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) (45%).

2.3 Expérience requise lors de l'embauche additionnelle

L'expérience requise lors de l'embauche additionnelle est très partagée. En effet, alors qu'un peu plus de la moitié des embauches additionnelles (54%) exigeaient peu d'expérience (aucune ou moins d'un an), on constate que 23% demandaient de un à trois ans d'expérience et 21% des embauches requéraient plus de trois ans d'expérience de travail.



26A- Quel était le nombre d'années d'expérience requis ?

Les professions reliées au personnel élémentaire de la vente et des services (66) (69%) sont proportionnellement plus nombreuses à n'exiger **aucune expérience**.

La tendance à exiger **plus de trois ans d'expérience** s'avère plus marquée pour le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) (36%).

2.4 Principales exigences requises lors de l'embauche additionnelle

Posséder des **qualités personnelles** telles que l'autonomie ou la ponctualité constitue la principale exigence pour 58% des entreprises de Laval lors de l'embauche additionnelle. De plus, 30% des entreprises exigeaient des aptitudes techniques et 25% le bilinguisme et la flexibilité. Les autres exigences des entreprises lors de l'embauche additionnelle sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 2.4 Principales exigences lors de l'embauche additionnelle	
Qualités personnelles (ex. autonomie, ponctualité)	58%
Aptitude technique (ex. capacité d'enseigner)	30%
Bilinguisme	25%
Flexibilité (horaire variable)	25%
Expérience reliée au métier	15%
Attestation, carte de compétence	11%
Connaissances reliées au métier, à la profession	10%
Automobile requise pour le poste	7%
Formation dans le domaine/diplôme	7%
Connaissances informatiques	5%
Condition physique favorable / force / endurance	3%
Connaissance de logiciels	3%
Dextérité manuelle	2%
Détenir un permis de conduire	1%
Autres exigences	3%
Aucune exigence spécifique	13%

27A- Quelles étaient les principales exigences spécifiques requises ?

Les qualités personnelles s'avèrent plus importantes pour les entreprises qui avaient à engager du personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (76%).

Les aptitudes techniques sont plus fréquemment requises pour les entreprises qui avaient à engager du personnel technique des sciences naturelles et appliquées (22) (37%).

Le bilinguisme est une compétence plus recherchée pour les entreprises qui avaient à engager du personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (36%) et le personnel de bureau (14) (46%).

La flexibilité dans les horaires est plus fréquemment recherchée par les entreprises qui avaient à engager du personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (37%) et le personnel élémentaire de la vente et des services (66) (36%).

L'attestation, comme la carte de compétence, est plus largement demandée par les entreprises qui avaient à engager du personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) (26%).

2.5 Principales compétences recherchées lors de l'embauche additionnelle

De façon générale, lors de l'embauche additionnelle, 53% des entreprises interrogées recherchent du personnel ayant **des qualités personnelles**, alors que 30% recherchent du personnel avec des connaissances reliées au métier ou à la profession et 25% recherchent du personnel avec une expérience reliée au métier.

Les autres compétences recherchées lors de l'embauche additionnelle sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 2.5 Les principales compétences recherchées lors de l'embauche additionnelle	
Qualités personnelles (ex. autonomie, ponctualité)	53%
Connaissances reliées au métier, à la profession	30%
Expérience reliée au métier	25%
Formation dans le domaine/diplôme	12%
Connaissances informatiques	11%
Bilinguisme	9%
Connaissance de logiciels	5%
Rapidité d'exécution	5%
Condition physique favorable / force / endurance	4%
Dextérité manuelle	4%
Habilité à planifier les ressources humaines	3%
Détenir un permis de conduire	1%
Autres exigences	1%
Aucune en particulier	22%

28A- Quelles étaient par ordre d'importance, les principales compétences recherchées ?

2.6 Niveaux de salaires offerts lors de l'embauche additionnelle

Les salaires horaires moyens minimaux et maximaux offerts à un candidat ayant :

- **aucune expérience :** 10,90\$ et 11,40\$ de l'heure
- **moins d'un an d'expérience :** 10,90\$ et 11,70\$ de l'heure
- **un à trois ans d'expérience :** 11,70\$ et 13,40\$ de l'heure
- **trois ans d'expérience :** 13,70\$ et 15,80\$ de l'heure

Que ce soit pour des candidats n'ayant aucune expérience, un an d'expérience, de un à trois ans d'expérience ou ayant plus trois ans d'expérience, les entreprises appartenant aux groupes de professions suivants offrent des salaires horaires moyens minimaux et maximaux supérieurs à la moyenne :

- Personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73)
- personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (21)
- personnel technique des sciences naturelles et appliquées (22)

De plus, les entreprises qui embauchent du personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation (74) offrent des salaires horaires moyens maximaux supérieurs à la moyenne aux candidats n'ayant aucune expérience (11,70\$/heure) et moins d'un an d'expérience (12\$/heure).

À l'opposé, que ce soit pour des candidats n'ayant aucune expérience ou moins d'un an d'expérience, de un à trois ans d'expérience ou ayant plus trois ans d'expérience, les entreprises reliées aux groupes de professions suivants offrent des salaires horaires moyens minimaux et maximaux inférieurs à la moyenne :

- Personnel intermédiaire de la vente et des services (64)
- Personnel de bureau (14)
- Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (96)
- Personnel spécialisé de la vente et des services (62)
- Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage (94/95)
- Personnel élémentaire de la vente et des services (66)

Le tableau de la page suivante présente les niveaux de salaire horaire minimaux et maximaux offerts à l'embauche pour un candidat ayant les compétences exigées.

Tableau 2.6 Niveaux de salaire horaire MINIMAUX et MAXIMAUX offerts à l'embauche pour un candidat ayant les compétences exigées			
		Salaire horaire MINIMAL	Salaire horaire MAXIMAL
Aucune expérience	Moins de 10,00\$/h	32%	26%
	De 10,00\$ à 15,00\$/h	20%	21%
	De 15,01\$ à 20,00\$/h	6%	5%
	Plus de 20,00\$/h	2%	3%
	Ne s'applique pas	23%	24%
	Ne sait pas/refus	16%	21%
	Moyenne	10,90\$/h	11,40\$/h
Moins d'un an d'expérience	Moins de 10,00\$/h	30%	24%
	De 10,00\$ à 15,00\$/h	19%	22%
	De 15,01\$ à 20,00\$/h	5%	5%
	Plus de 20,00\$/h	2%	3%
	Ne s'applique pas	14%	15%
	Ne sait pas/refus	31%	32%
	Moyenne	10,90\$/h	11,70\$/h
De 1 à 3 ans d'expérience	Moins de 10,00\$/h	27%	19%
	De 10,00\$ à 15,00\$/h	27%	28%
	De 15,01\$ à 20,00\$/h	8%	9%
	Plus de 20,00\$/h	3%	6%
	Ne s'applique pas	8%	9%
	Ne sait pas/refus	27%	29%
	Moyenne	11,70\$/h	13,40\$/h
Plus de 3 ans d'expérience	Moins de 10,00\$/h	22%	16%
	De 10,00\$ à 15,00\$/h	31%	24%
	De 15,01\$ à 20,00\$/h	10%	17%
	Plus de 20,00\$/h	10%	13%
	Ne s'applique pas	5%	6%
	Ne sait pas/refus	23%	23%
	Moyenne	13,70\$/h	15,80\$/h

Q29a1-e1. Quel est le salaire horaire MINIMAL offert à l'embauche pour un candidat ayant les compétences exigées?

Q30a1-e1. Quel est le salaire horaire MAXIMAL offert à l'embauche pour un candidat ayant les compétences exigées?

3. Besoins en formation

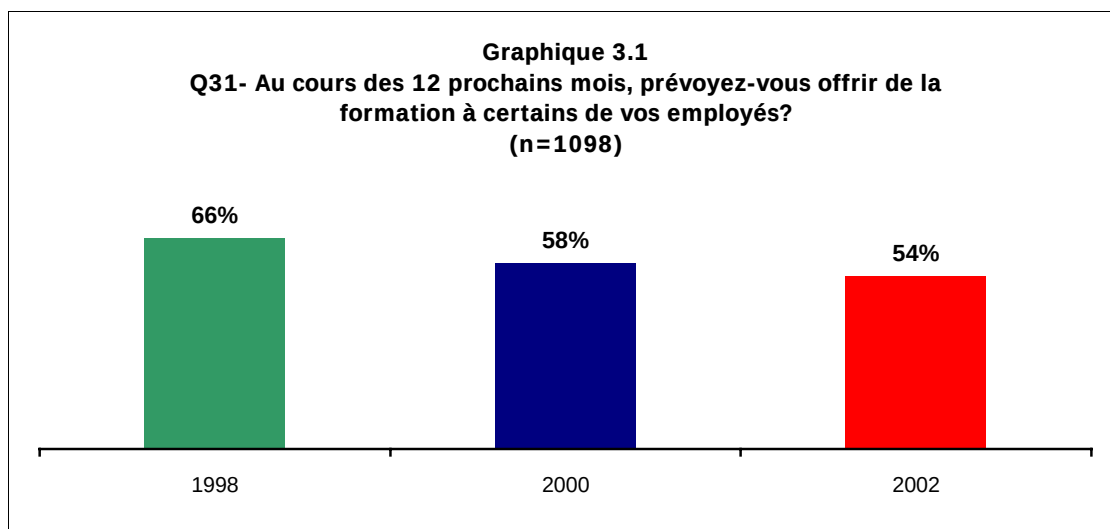
	1. Évaluation des difficultés en matière de recrutement
	2. Embauche additionnelle
⇒	3. Besoins en formation
	4. Prévisions d'embauche
	5. Érosion de la main-d'oeuvre

3.1 Prévision de formation au cours des douze prochains mois

De façon générale, 64% des répondants à l'enquête seraient assujettis à la Loi du 1% sur la formation de la main-d'œuvre, soit la Loi 90 alors que 22% affirment qu'elles ne le sont pas et 14% l'ignorent. Aussi, 32% des entreprises de Laval souhaiteraient obtenir plus d'information sur la Loi 90.

Or, un peu plus de la moitié des entreprises de Laval (54%) prévoient offrir de la formation à certains de leurs employés au cours des douze prochains mois. Cette proportion est légèrement inférieure à celle de 2000 (58%).

- Parmi les entreprises de Laval qui sont assujetties à la Loi 90 sur la formation de la main-d'œuvre, 66% d'entre elles prévoient offrir de la formation à certains de leurs employés contrairement à 28% qui n'ont pas l'intention de le faire au cours des douze prochains mois.



- Parmi les entreprises qui prévoient offrir de la formation à certains de leurs employés, 40% d'entre elles envisagent de le faire pour une profession, 36% prévoient le faire pour deux ou trois professions et 16% l'envisagent pour quatre professions et plus. Le nombre estimé de professions ou métiers différents touchés par la formation est de 5 172.
- Globalement, le nombre estimé d'employés concernés par la formation est de 29 058.

En analysant les sous-groupes de professions, on constate que les entreprises qui embauchent les groupes de professions du :

- personnel de bureau (14) (34%) et du personnel spécialisé de la vente et des services (62) (35%) sont plus nombreuses à envisager offrir de la formation à un **seul employé**;
- personnel technique des sciences naturelles et appliquées (22) (20%) sont plus nombreuses à prévoir offrir de la formation à **trois employés**;
- personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) (12%) sont plus nombreuses à prévoir offrir de la formation à **quatre employés**;
- personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (21%) sont plus nombreuses à envisager offrir de la formation à un groupe de **6 à 10 employés**.

Tableau 3.1.1 Nombre de professions ou métiers différents touchés pour lesquels il est prévu d'offrir la formation	
1 profession ou métier	40%
2	23%
3	13%
4	7%
5	3%
6 à 10	4%
Plus de 10	2%
Moyenne de 2,9 professions	
Nombre estimé de professions	5 172

Q31a. Pour combien de professions ou de métiers différents prévoyez-vous offrir de la formation ?

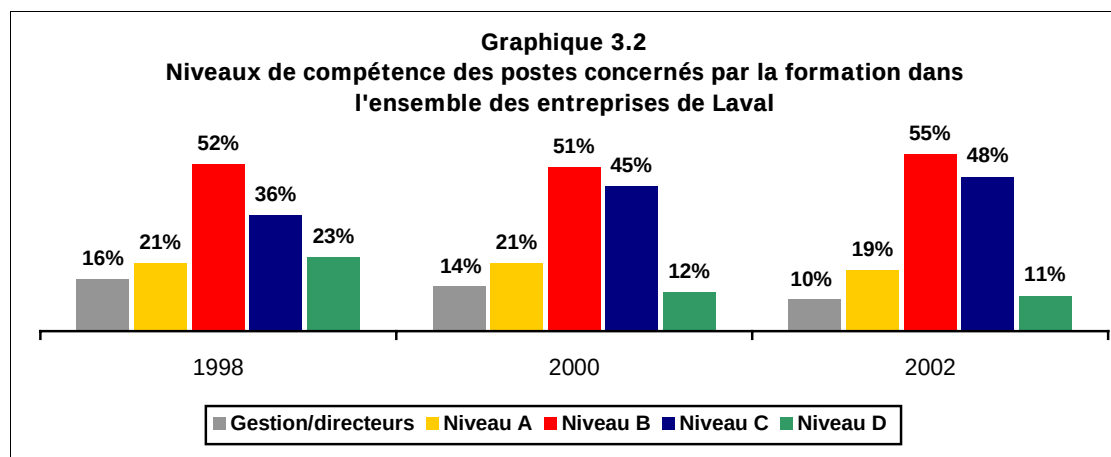
Tableau 3.1.2 Nombre d'employés concernés par la formation	
1 employé	24%
2	15%
3	11%
4	7%
5	5%
6 à 10	15%
Plus de 10	18%
Moyenne de 9,0 employés	
Nombre estimé d'employés	29 058

Q33a-e. Quel est le nombre d'employés concernés par cette formation ?

3.2 Professions et métiers concernés par les besoins en formation

Les besoins de formation exprimés par l'ensemble des entreprises de Laval concernent principalement des postes exigeant des compétences de niveau B (55%) et des postes exigeant des compétences de niveau C (48%).

Depuis 1998, les besoins de formation exprimés par l'ensemble des entreprises de Laval sont sensiblement les mêmes.



Le tableau suivant présente les principales professions pour lesquelles les entreprises de Laval prévoient offrir de la formation, par ordre d'importance :

Code CNP / 2 chiffres	Tableau 3.2 Grands groupes de professions Concernés par la formation	Nombre estimé de personnes
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 261
14	Personnel de bureau	3 737
72/73	Métiers et personnel spécialisés dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	2 651
74	Personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation	2 503
66	Personnel élémentaire de la vente et des services	1 628
62	Personnel spécialisé de la vente et des services	1 544
22	Personnel technique des sciences naturelles et appliquées	1 059
94/95	Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage	677
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	472
96	Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	156
	Autres	10 370

Q32- Pour quelle(s) profession(s) ou métier(s) prévoyez-vous offrir de la formation ?

3.3 Principales connaissances à acquérir par la formation

Parmi les entreprises qui prévoient offrir de la formation à certains de leurs employés, 72% d'entre elles soulignent que les principales connaissances à acquérir par la formation seront reliées aux **connaissances liées au métier et à la profession**.

Les autres connaissances à acquérir selon les entreprises interrogées sont présentées dans le tableau suivant :

Tableau 3.3 Les principales connaissances à acquérir par la formation (plusieurs mentions possibles)	
Connaissances reliées au métier, à la profession	72%
Connaissance de logiciels	14%
Connaissances informatiques	13%
Offrir un service adéquat à la clientèle	13%
Connaissances de sécurité au travail	11%
Connaissances de gestion des ressources humaines	7%
Bilinguisme	4%
Perfection du français	1%
Autres	11%
Aucune	5%

Q34A- Quelles étaient par ordre d'importance, les principales connaissances à acquérir par cette formation ?

Les connaissances reliées à la profession ou au métier s'avèrent plus importantes à acquérir pour le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) (89%) et le personnel spécialisé de la vente et des services (62) (87%).

Les connaissances informatiques et de **logiciels** semblent plus importantes à acquérir pour le personnel de bureau (14) (32% et 30%).

Le fait d'offrir un service adéquat à la clientèle apparaît plus important à acquérir pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) (28%) et pour le personnel élémentaire de la vente et des services (66) (25%).

Les connaissances relatives à la sécurité au travail prennent plus d'importance pour le personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation (74) (31%) et pour le personnel élémentaire de la vente et des services (66) (27%).

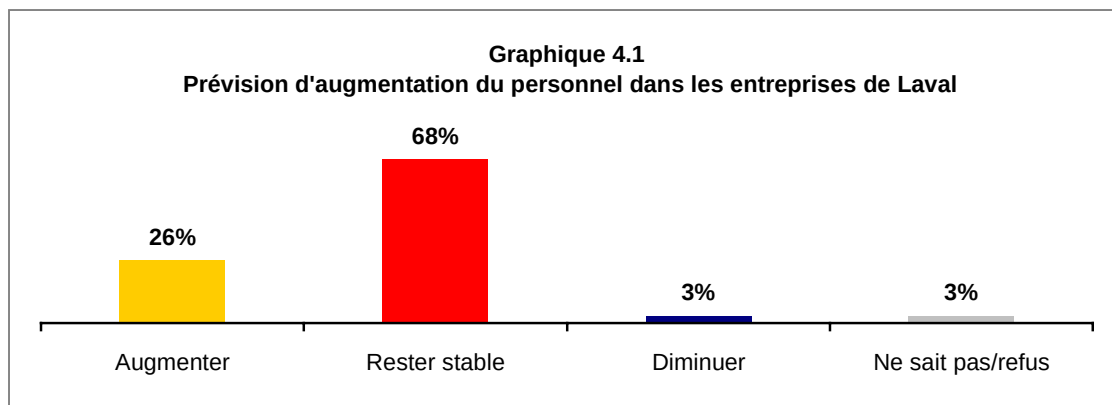
4. Prévisions d'embauche

	1. Évaluation des difficultés en matière de recrutement
	2. Embauche additionnelle
	3. Besoins en formation
⇒	4. Prévisions d'embauche
	5. Érosion de la main-d'oeuvre

4.1 Perspectives d'embauche pour les douze prochains mois

Au cours des 12 prochains mois, 26% des entreprises de Laval prévoient augmenter leur personnel alors que 68% ont l'intention de rester stables et 3% prévoient diminuer leur personnel.

Précisons qu'en 2000, 30% des entreprises de Laval préoyaient augmenter leur personnel au cours des douze prochains mois suivant le sondage.



Q35- Si nous faisons exclusion des variations saisonnières, au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous augmenter ou diminuer votre personnel ?

- Le nombre estimé de **postes différents** qui seront augmentés au cours des douze prochains mois est de 2 573.
- Le nombre estimé de **postes concernés** par l'embauche se situe à 3 853.

Tableau 4.1.1 Nombre de postes différents qui seront augmentés dans les entreprises de Laval	
1 poste	33%
2	32%
3	13%
4	3%
5	3%
6 à 10	5%
Plus de 10	3%
Moyenne de 3,0 postes	
Nombre estimé de postes différents	2 573

Q35a. De combien de postes différents pensez-vous augmenter votre personnel ?

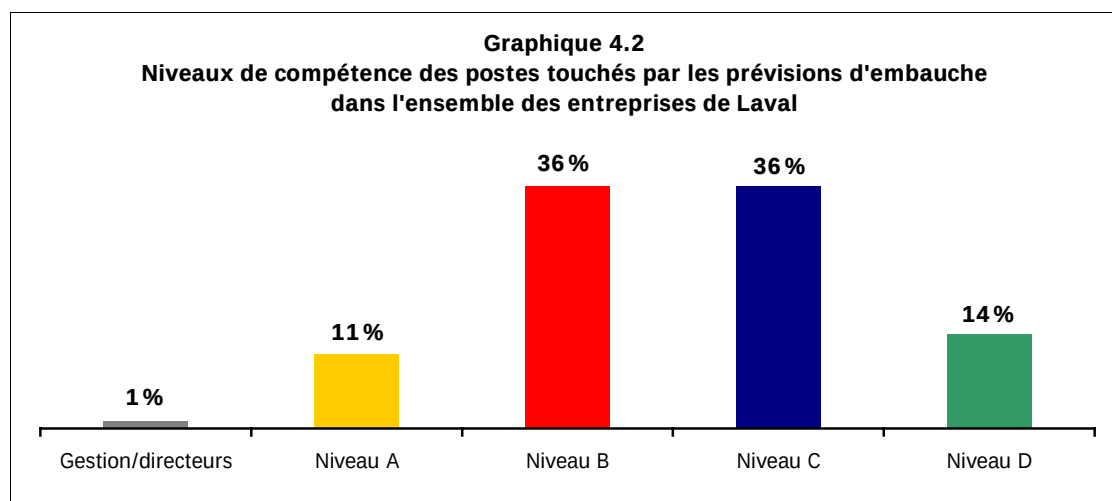
Tableau 4.1.2 Nombre de postes concernés par cette embauche	
1 poste	38%
2	25%
3	11%
4	4%
5	6%
6 à 10	5%
Plus de 10	3%
Moyenne de 2,9 postes	
Nombre estimé de postes	3 853

Q37a. Quel est le nombre de postes concernés par cette embauche ?

- Précisons que la quasi-totalité des entreprises (91%) ont déclaré que, pour les embauches, elles n'avaient aucun poste attribuable à la retraite. Toutefois, 5 % des entreprises affirment que des embauches sont attribuables à la retraite (3% à 1 poste, 1% à 2 postes et 1% à 3 postes).

4.2 Professions et métiers concernés par une augmentation de personnel

Dans l'ensemble des entreprises de Laval, les prévisions d'embauche au cours des douze prochains mois concernent autant de postes exigeant des compétences de niveau B (36%) que des postes exigeant des compétences de niveau C (36%).



Les principales professions pour lesquelles les entreprises de Laval prévoient une augmentation de personnel sont présentées dans le tableau suivant, par ordre d'importance.

Tableau 4.2.1 Groupes de professions pour lesquelles les entreprises de Laval prévoient une augmentation de personnel		
Code CNP / 2 chiffres	Grands groupes de professions	Nombre estimé
72/73	Personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	620
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	560
14	Personnel de bureau	519
66	Personnel élémentaire de la vente et des services	389
62	Personnel spécialisé de la vente et des services	223
22	Personnel technique des sciences naturelles et appliquées	219
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	206
74	Personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation	186
94/95	Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage	171
96	Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	57
	Autres	703

Q36- Pour quelle(s) profession(s) ou métier(s) embaucherez-vous du personnel ?

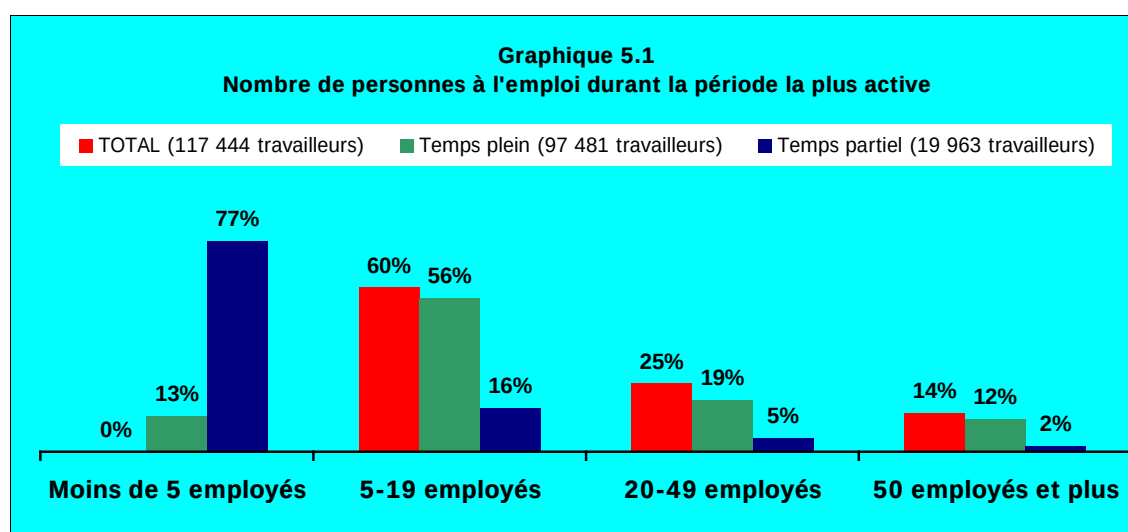
5. Érosion de la main-d'œuvre

1. Évaluation des difficultés en matière de recrutement
2. Embauche additionnelle
3. Besoins en formation
4. Prévisions d'embauche
⇒ 5. Érosion de la main-d'oeuvre

5.1 Effectifs durant la période la plus active de l'année

Dans les entreprises de Laval, durant la période la plus active de l'année, il y a, au total, 117 444 travailleurs, soit 97 481 travailleurs à temps plein et 19 963 travailleurs à temps partiel.

La majorité des entreprises de Laval (60%) compte entre 5 et 19 employés, alors que 25% comptent entre 20 et 49 employés et 14% d'entre elles comptent 50 employés et plus.



Q39- Durant la période la plus active de l'année combien de personnes travaillent à votre entreprise?

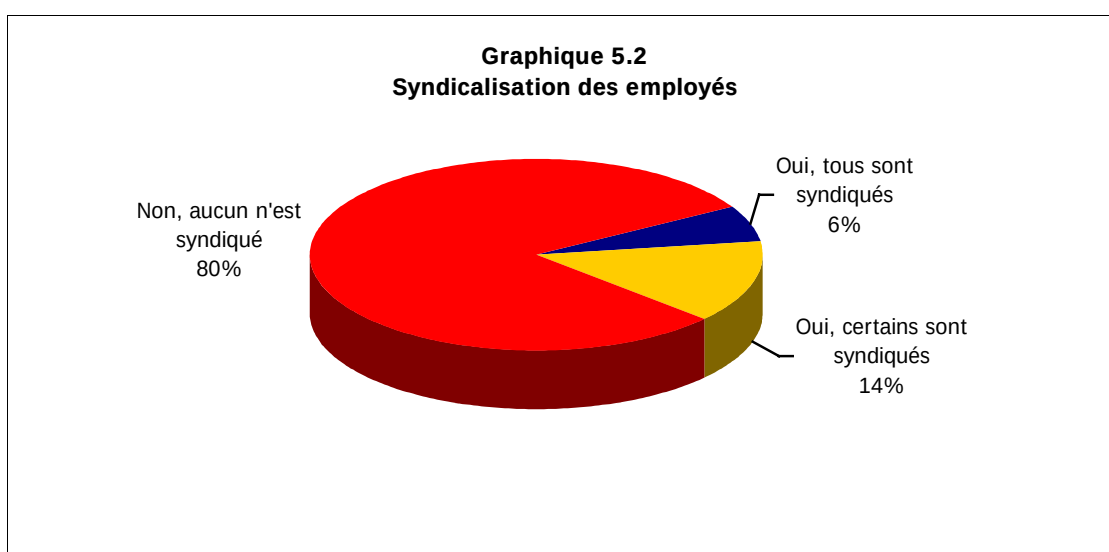
Globalement à Laval, parmi les travailleurs à temps plein, 58% sont des hommes et 42% sont des femmes. Parmi les travailleurs à temps partiel, 36% sont des hommes et 64% sont des femmes.

Tableau 5.1 Répartition du nombre de travailleurs selon le nombre d'employés						
Nombre de travailleurs	Travailleurs TEMPS PLEIN			Travailleurs TEMPS PARTIEL		
	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes
Moins de 5	13%	41%	52%	77%	89%	85%
Entre 5 et 19	56%	40%	36%	16%	8%	12%
Entre 20-49	19%	12%	7%	5%	2%	2%
50 et plus	12%	7%	4%	2%	0%	1%
Nombre estimé	97 481	56 175	41 306	19 963	7 264	12 699
Répartition	100 %	58 %	42 %	100 %	36 %	64 %

5.2 Syndicalisation des employés

En 2002, 80% des entreprises de Laval n'ont pas d'employés ou de groupes d'employés syndiqués comparativement à 6% des entreprises pour lesquelles tous les employés sont syndiqués et 14% des entreprises où quelques employés sont syndiqués.

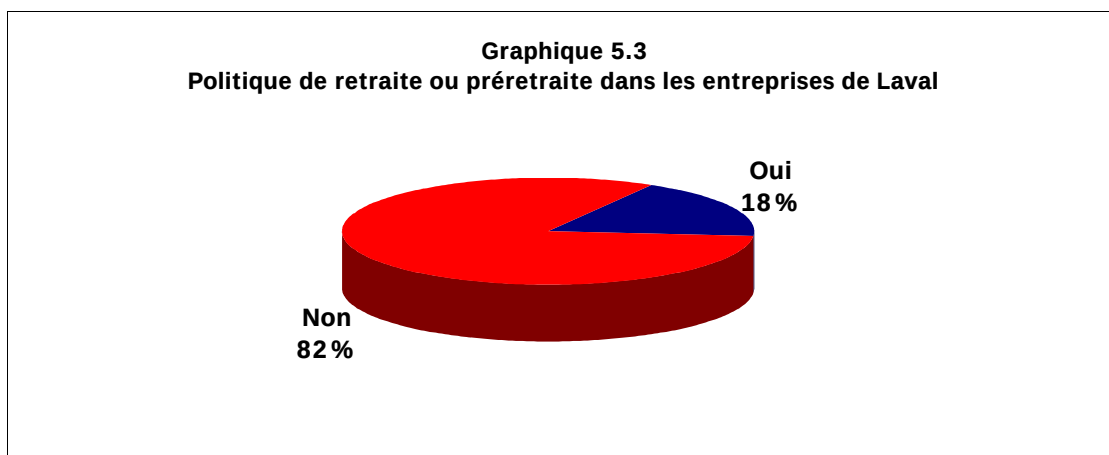
Parmi les entreprises qui ont des employés syndiqués, 9% d'entre elles ont moins de 5 employés, 38% entre 5 et 19 employés, 24% entre 20 et 49 employés et 23% ont 50 employés ou plus. Le total estimé d'employés à temps plein syndiqués à Laval est de 31 027.



Q41- Les employés ou un groupe d'employés de l'entreprise sont-ils syndiqués ?

5.3 Politique de retraite

Un peu plus de quatre entreprises de Laval sur cinq (82%) n'ont pas de politique de retraite ou de préretraite.



Q42. Avez-vous une politique de retraite ou de préretraite en vigueur dans votre compagnie ?

- Trois entreprises de Laval sur cinq (59%) n'ont pas d'employés qui prendront leur retraite au cours des deux prochaines années, alors que 13% d'entre elles ont un employé qui prendra sa retraite et 12% ont deux ou trois employés qui la prendront et 16% l'ignorent.
- Le nombre estimé d'employés qui prendront leur retraite au cours des deux prochaines années est de 2 178.

Données sociodémographiques

	Total (n=1098)	Primaire (n=21)	Manufacturier (n=173)	Construction (n=106)	Services production (n=256)	Services Consom- mation (n=406)	Services gouverne- mentaux (n=136)
Date de l'établissement / Laval							
2002-1997 (5 ans et +)	8%	-	6%	4%	9%	12%	5%
1996-1992 (6-10 ans)	16%	17%	21%	13%	16%	13%	25%
1991-1987 (11-15 ans)	19%	27%	19%	20%	23%	16%	14%
1986-1982 (16-20 ans)	15%	17%	16%	17%	12%	15%	23%
Avant 1982 (+ de 20 ans)	29%	27%	30%	41%	27%	27%	28%
Date de fondation							
2002-1997 (5 ans et +)	4%	—	2%	2%	4%	6%	3%
1996-1992 (6-10 ans)	12%	17%	12%	14%	12%	8%	23%
1991-1987 (11-15 ans)	14%	30%	15%	14%	14%	13%	11%
1986-1982 (16-20 ans)	14%	12%	16%	14%	13%	13%	22%
Avant 1982 (+ de 20 ans)	41%	31%	45%	51%	41%	40%	31%
Type d'entreprise							
Entreprise sociale (OBNL)	7%	—	1%	3%	3%	8	26
Entreprise privée (OBL)	85%	100%	95%	94%	89%	87%	46%
Organisme public fédéral	2%	—	2%	1%	4%	1%	3%
Organisme public provincial	3%	—	—	—	2%	1%	22%
Organisme public municipal	-	—	—	—	1%	—	2%
Forme juridique							
Personne morale	38 %	34%	44%	42%	39%	38%	22%
Société en nom collectif ou en commandites	44%	46%	43%	51%	46%	41%	39%
Coopérative	2%	—	1%	1%	4%	1%	2%
Entreprise individuelle	7%	10%	7%	4%	3%	10%	10%
Organismes sans but lucratif	1%	—	—	—	—	3%	1%
Secteurs d'activité							
Commerce de détail	22%	—	—	—	—	62 %	—
Manufacturier	15%	—	100 %	—	—	—	—
Construction	11%	—	—	100 %	—	—	—
Commerce de gros	11%	—	—	—	41 %	—	—
Services de soins de santé	8%	—	—	—	—	—	79 %
Services aux entreprises	7%	—	—	—	28 %	—	—
Hébergement et restauration	7%	—	—	—	—	21 %	—
Industries du service	6%	—	—	—	—	17 %	—
Financiers et assurances	4%	—	—	—	14%	—	—
Services immobiliers	3%	—	—	—	10%	—	—
Agricole	2%	98%	—	—	—	—	—
Transportation et entreposage	1%	—	—	—	5%	—	—
Communications	1%	—	—	—	2%	—	—
Services gouvernementaux	1%	—	—	—	—	—	9%
Service d'enseignement	1%	—	—	—	—	—	12%
Nombre d'employés							
5-19 employés	60%	84%	47%	64%	58%	67%	53%
20-49 employés	25%	10%	29%	26%	24%	22%	27%
50 employés et plus	14%	6%	23%	10%	16%	10%	19%

	Total (n=1098)	Primaire (n=21)	Manufacturier (n=173)	Construction (n=106)	Services production (n=256)	Services Consom- mation (n=406)	Services gouverne- mentaux (n=136)
Statut de l'entreprise							
Siège social de l'entreprise	71%	93%	88 %	94 %	72%	51%	80 %
Succursale	29%	7%	12 %	6%	28%	48 %	20%