



ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT, L'EMPLOI ET LES BESOINS DE FORMATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS AU QUÉBEC (EREFQ)

(Établissements de 5 employés et plus)

Édition 2014-2015

Rapport synthèse – Saguenay–Lac-Saint-Jean

TABLE DES MATIÈRES

03	/CONTEXTE ET OBJECTIFS
04	/MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE
08	/LEXIQUE
11	/SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS
14	/EMBAUCHES DE PERSONNEL
19	/DÉPART DES EMPLOYÉS
24	/DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT – POSTES VACANTS
30	/BESOINS DE FORMATION
33	/RESSOURCES HUMAINES
Annexe 1	/MÉTHODOLOGIE DÉTAILLÉE (SOUS PLI SÉPARÉ – RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE)
Annexe 2	/QUESTIONNAIRES DE L'ENQUÊTE (VERSION PAPIER ET INFORMATISÉE) (SOUS PLI SÉPARÉ – RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE)

CONTEXTE

Ce rapport est présenté au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Il présente les résultats de l'édition 2014-2015 de l'enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements de 5 employés et plus au Québec (EREFQ) de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les résultats de cette enquête contribueront à :

- améliorer la connaissance du marché du travail pour favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- améliorer la description des professions sur l'Information sur le marché du travail en ligne (IMT en ligne);
- bonifier le contenu méthodologique des perspectives d'emploi par secteur, par professions, et les professions actuellement en demande;
- soutenir l'estimation des besoins de formation de la main-d'œuvre;
- soutenir les interventions d'Emploi-Québec auprès des établissements dans leur gestion des ressources humaines.

OBJECTIFS

L'objectif de cette étude est de dresser le portrait de la situation sur les caractéristiques et les besoins des établissements concernant la main-d'œuvre, la formation et la gestion des ressources humaines. Plus précisément, les objectifs consistent à dresser le portrait en 2014-2015 :

- de la situation de l'emploi dans les établissements;
- des embauches de personnel;
- des difficultés de recrutement et des exigences liées aux postes à combler;
- de l'impact des difficultés de recrutement sur la production de l'établissement;
- des besoins de formation du personnel;
- des ressources humaines;
- d'autres thèmes liés aux services offerts par Emploi-Québec et à l'utilisation de nouveaux équipements technologiques dans les établissements.

**POPULATION CIBLE**

La population visée par la présente étude est constituée des établissements de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean comptant cinq employés et plus de 33 secteurs d'activité définis par les codes du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et utilisés par Emploi-Québec. Les résultats présentés sont représentatifs de cette population. La base d'échantillonnage est le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec¹.

PONDÉRATION

Les données de l'enquête présentées dans le rapport ont été pondérées². Une pondération par strate a été effectuée. Chacune des strates a été définie par segment. La pondération consiste à extrapoler les répondants (nombre d'entrevues complétées dans chaque segment) aux nombres d'établissements estimés par segment. Les segments sont créés par la combinaison complète des 17 régions administratives, des 33 secteurs d'activité d'Emploi-Québec ainsi que de trois groupes de tailles d'établissements : 5 à 19 employés, 20 à 99 employés et 100 employés et plus, pour un total de 1 491 strates (le total ne correspond pas à la multiplication des 17 régions, des 33 secteurs et des 3 tailles d'établissement en raison de certaines combinaisons ne comprenant aucun établissement).

La distribution du nombre d'établissements par segment (population) provenait initialement de l'échantillon de départ, qui a ensuite été révisé selon le taux d'incidence obtenu dans chaque segment en fonction des informations recueillies concernant le statut des établissements lors de la collecte. Ainsi, pour l'estimation de la population révisée, nous avons considéré certains codes d'appels comme étant admissibles et d'autres comme étant non admissibles. L'explication détaillée de ces codes est présentée dans l'annexe méthodologique détaillée. La population révisée a ensuite été utilisée dans chaque segment pour calculer la pondération adéquate de la façon suivante : $POIDS = \text{Population révisée du segment} \div \text{nombre d'entrevues complétées dans le segment}$.

**COLLECTE**

- Entrevues téléphoniques réalisées du 18 février au 24 septembre 2015.
- Les données du rapport sont présentées sur la base de 1 928 entrevues.
- 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 le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

¹ Le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec est une base de données dont le contenu repère et décrit les établissements avec emplois dans l'ensemble des secteurs d'activité au Québec.

² Si des exceptions sont présentes dans le rapport, celles-ci seront clairement identifiées.



TAUX DE RÉPONSE ET MARGE D'ERREUR

Le taux de réponse estimé est de 63 %. Il est obtenu en divisant le nombre d'entrevues complétées (incluant les établissements non admissibles) par le nombre total d'établissements valides (2 241/ 3 557).

Les établissements non admissibles correspondent soit aux établissements de moins de 5 employés, aux établissements fermés, ceux dont le numéro de téléphone est invalide, aux établissements qui ont été fusionnés avec un établissement d'une autre entreprise ou regroupés avec un établissement de la même entreprise.

La marge d'erreur obtenue sur l'ensemble des entrevues complétées est de 1,9 % à un niveau de confiance de 95 %. Elle augmente toutefois pour les sous-groupes de l'échantillon.

COEFFICIENT DE VARIATION

Le coefficient de variation (CV) est une mesure de fiabilité d'un résultat fréquemment utilisée. Il exprime tout simplement l'erreur-type en pourcentage de l'estimation du résultat. Plus la variation est élevée (66 % ou plus), plus le résultat est à considérer avec prudence.

Dans le rapport, une marge d'erreur importante (de 33 % à 65 % de la valeur estimée) dans l'estimation d'une moyenne, d'une proportion ou d'un total estimé est symbolisée par « * ». Une marge d'erreur très élevée (66 % ou plus de la valeur estimée) est symbolisée par « ** ». Le résultat est alors à considérer avec grande prudence à cause de son imprécision et ne devrait pas être diffusé autrement qu'à titre indicatif.

- * signifie que la marge d'erreur est située entre 33 % et 65 % du résultat évalué.
- ** signifie que la marge d'erreur est de 66 % ou plus du résultat évalué et que celui-ci est présenté à titre indicatif seulement.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DANS LE RAPPORT

Les résultats sont présentés en % ou en nombre total estimé. Pour les principaux indicateurs, si des différences statistiquement significatives sont observées entre une modalité d'une variable et la moyenne de l'ensemble des autres modalités de cette variable (région administrative, secteurs d'activité, genres et niveaux de compétence ou taille de l'établissement), celles-ci sont indiquées par +/-. Seules les 5 différences les plus importantes à un niveau de confiance de 99 % sont présentées, soit à la hausse ou à la baisse, sauf si indication contraire. Notons que les différences significatives qui ont une marge d'erreur élevée (CV : *, **) ou dont le nombre de répondants (n) est inférieur à 30 ne sont pas présentées.

Afin de faciliter le repérage des données, les nombres présentés dans ce rapport sont les nombres que l'on peut retrouver dans les traitements et ils ne sont pas arrondis.

**COMPARAISON AVEC D'AUTRES
ENQUÊTES**

La comparaison des résultats de l'EREFQ avec d'autres enquêtes doit être effectuée avec rigueur et minutie. Il est en effet nécessaire de tenir compte des différences sur les plans de l'échantillonnage, de la population visée et du détail des questions des enquêtes. Ce sont autant de caractéristiques qui peuvent donner des résultats divergents qui ne reflètent pas nécessairement l'évolution d'un phénomène ou d'une situation.

Le questionnaire de l'EREFQ est disponible sur le site d'Emploi-Québec.

**COMPARAISON AVEC DES
PRODUITS D'EMPLOI-QUÉBEC**

Pour les raisons qui viennent d'être mentionnées, les données obtenues par l'EREFQ ne sont pas nécessairement comparables aux autres produits d'Emploi-Québec. Elles sont complémentaires et peuvent fournir un autre angle d'analyse mais ne s'y substituent pas. Par exemple, le nombre d'embauches ou de départs à la retraite prévus dans l'EREFQ peut différer de celui des perspectives d'emplois d'Emploi-Québec. Plusieurs facteurs expliquent ces différences, notamment le fait que l'EREFQ ne tient compte que des établissements de 5 employés et plus et le fait que les prévisions des employeurs peuvent sous-estimer ou surestimer la réalité. En revanche, les perspectives d'emploi sont basées sur des prévisions macroéconomiques de croissance pour une période de 5 ans.

**ERREURS D'INTERPRÉTATION
DES RÉSULTATS À ÉVITER**

- 1) Évaluer l'importance des embauches et des départs sans tenir compte du taux de roulement d'une profession.

Un taux de roulement élevé pour une profession ou un niveau de compétence donné a pour effet de gonfler le nombre d'embauches ou de départs. Ainsi, le nombre total d'embauches ou de départs pour une profession ou un niveau de compétence ne reflète pas nécessairement la composition du marché du travail en terme d'emploi.

- 2) Évaluer l'importance du nombre de postes d'une profession avec des difficultés de recrutement ou des besoins de formation sans tenir compte de son emploi total.

Une profession où le nombre d'employés est important (ex : *Vendeur/vendeuse – Commerce de détail*) a beaucoup plus de chance de se retrouver parmi les professions où il y a le plus de difficultés de recrutement ou de besoins de formation même si, en proportion de son emploi total, il ne s'agit pas nécessairement d'une profession qui a des problèmes particuliers ou qui se distingue des autres professions.

ERREURS D'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS À ÉVITER (SUITE)

- 3) Comparer des données sans tenir compte de leur période de référence.

Les données présentées dans l'Enquête peuvent référer à deux périodes distinctes, soit : l'année 2014 (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014) et la situation au moment de l'Enquête (une journée du 18 février au 24 septembre 2015). Pour comparer adéquatement des données, qu'elles proviennent d'une même enquête ou de plusieurs enquêtes, celles-ci doivent porter sur la même durée.

EMPLOYÉS IMMIGRANTS

Employés résidant au Canada qui sont nés hors du pays, incluant les travailleurs étrangers temporaires, les citoyens canadiens nés à l'étranger et les détenteurs d'un visa d'étudiant ou de travail.

Seules les régions suivantes ont été ciblées pour recueillir ces données : Montréal, Montérégie, Lanaudière, Laval, Laurentides et Capitale-Nationale.

EMPLOYÉS SAISONNIERS

Selon la définition du répondant à l'Enquête.

CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

Toutes les questions faisant référence aux professions, niveaux et genres de compétence sont basées sur la Classification nationale des professions (CNP) 2011. Développée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), la CNP est un système de classification des professions du marché du travail canadien reconnu à l'échelle du Canada.

Les questions sur les départs, les embauches, les postes vacants et les besoins de formation présentées par profession, niveau ou genre de compétence ne correspondent pas à l'ensemble des départs, embauches, postes vacants ou besoins de formation déclarés par l'établissement. Ces données contiennent les 10 professions les plus importantes déclarées par chaque établissement pour chacune des questions. Généralement, plus de 95 % de l'ensemble des départs, embauches, postes vacants ou besoins de formation déclarés par les établissements sont couverts par cette méthode.

NIVEAUX DE COMPÉTENCE

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

DÉPARTS D'EMPLOYÉS

Employés qui ont quitté l'établissement, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014, pour cause de démission, de mise à pied ou de retraite au cours de l'année (excluant les départs qui ont été suivis de réembauche de la même personne au cours de cette même année, les étudiants qui ont été embauchés pour des emplois qui leur étaient réservés [emplois d'été ou stages] et les employés ayant quitté pour des congés parentaux, de maladie et de maternité).

EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

Employés embauchés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014, excluant les employés mis à pied puis rappelés durant la même année.

POSTES VACANTS ET POSTES DIFFICILES À COMBLER

Postes vacants : total des postes vacants, incluant les postes difficiles à combler.
Postes difficiles à combler : postes restés vacants pendant 4 mois et plus.

En ce qui concerne les postes vacants et les postes difficiles à combler, les données ne sont pas les mêmes pour 2014 et 2015. En 2014, les données obtenues sont pour l'ensemble de l'année et celles de 2015 étaient les données disponibles au moment de l'enquête (18 février au 24 septembre 2015).

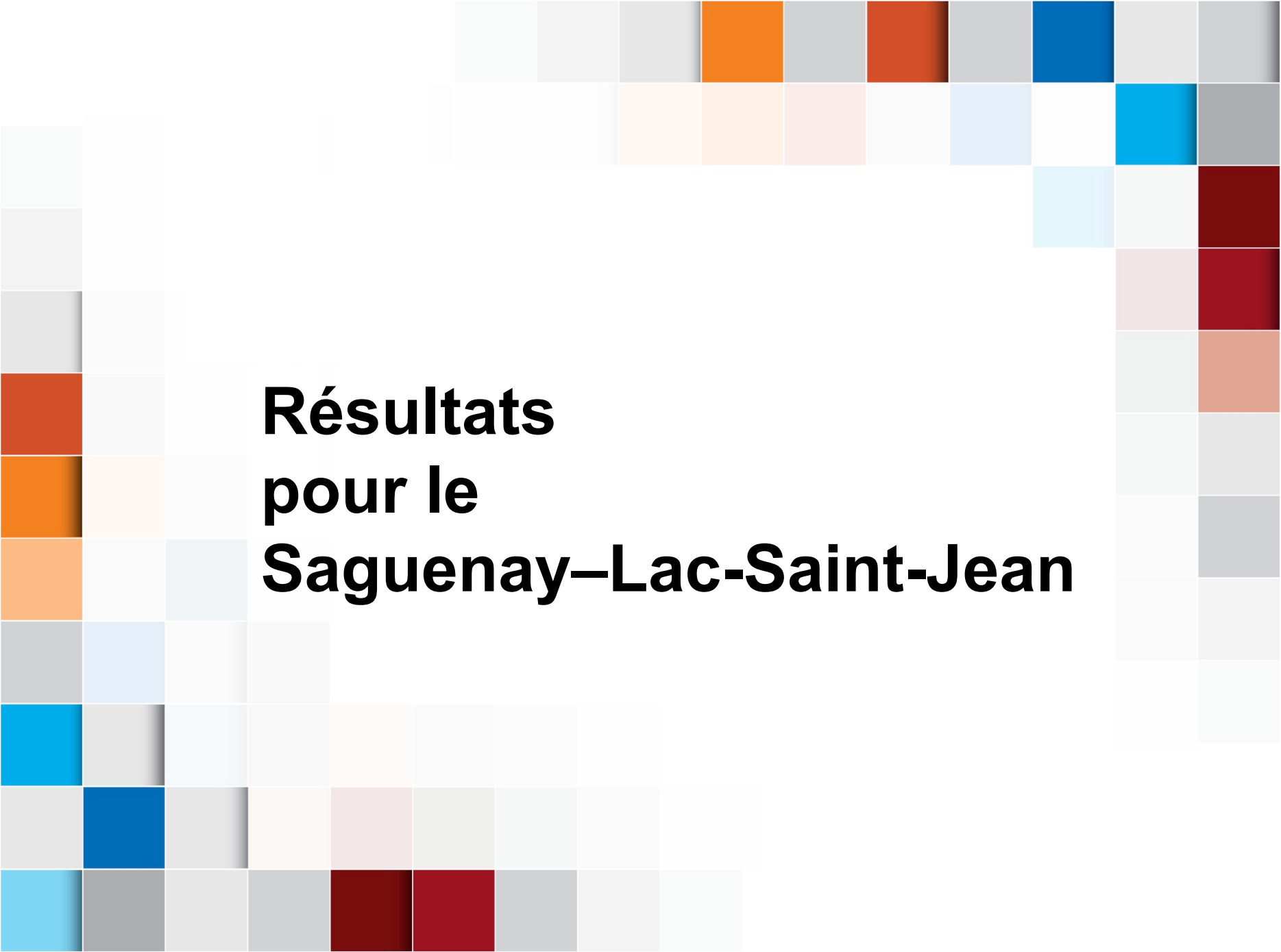
SECTEURS D'ACTIVITÉ²

- **Primaire** : Agriculture, chasse et pêche, Foresterie et exploitation forestière, Extraction minière.
- **Construction** : Construction.
- **Manufacturier** : Aliments, boissons, tabac, Textiles et produits textiles, Vêtements et produits en cuir, Papier, Impression et activités connexes, Pétrole, charbon et produits chimiques, Produits en plastique et en caoutchouc, Produits en bois, Produits minéraux non métalliques, Première transformation des métaux, Produits métalliques, Machines, Produits informatiques et électriques, Matériel de transport, Meubles, Activités diverses de fabrication.
- **Services gouvernementaux** : Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale, Administration publique.
- **Services à la consommation** : Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et restauration, Autres services.
- **Services à la production** : Commerce en gros, Transport et entreposage, Finance, assurance, immobilier et location, Services professionnels, scientifiques et techniques, Services entreprises, bâtiments, autres.

DESCRIPTION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

- **Cadres** : dirigent une équipe, planifient, organisent, coordonnent et supervisent le travail de leurs membres (ex. : cadre supérieur, intermédiaire, directeur, etc.).
- **Professionnels** : conception, réalisation et analyse des normes, des procédés, des systèmes et des politiques de l'établissement (ex. : analyste financier, avocat, ingénieur, enseignant, etc.).
- **Techniciens** : conception et application de normes, de procédés, de programmes et de systèmes (ex. : technicien, estimateur, technologue, travailleur social, etc.).
- **Métiers** : ouvriers de métiers spécialisés (ex. : électricien, machiniste, mécanicien, etc.).
- **Superviseurs** : superviseurs, surveillants et employés spécialisés en vente et services ou production qui supervisent dans la vente et industries de fabrication ou de transformation (ex. : contremaître, agent immobilier, surveillant chaîne de montage, etc.).
- **Bureau** : employés de bureau, sans études ou spécialité particulière, travail de bureau, saisie de documents, réception d'appels téléphoniques, classement de documents, etc.
- **Vente et services** : employés en vente et services (ex. : agent de voyages, représentant des ventes, gardien d'enfants, préposé à l'entretien ménager, caissier, etc.).
- **Production** : travailleurs de la production ou domaines connexes (ex. : opérateur de machines diverses, machiniste, monteur, manœuvre, personnel de réparation et d'entretien, etc.).

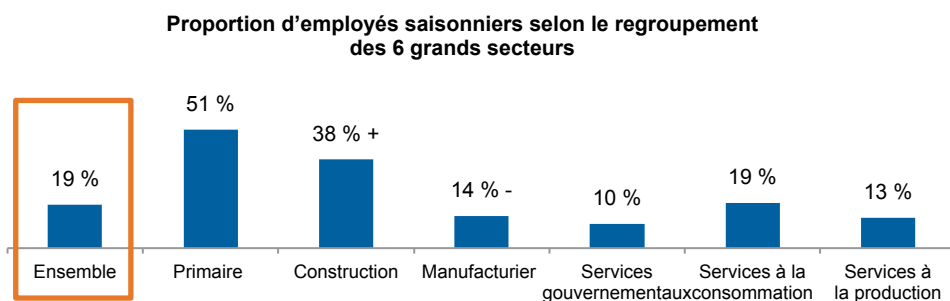
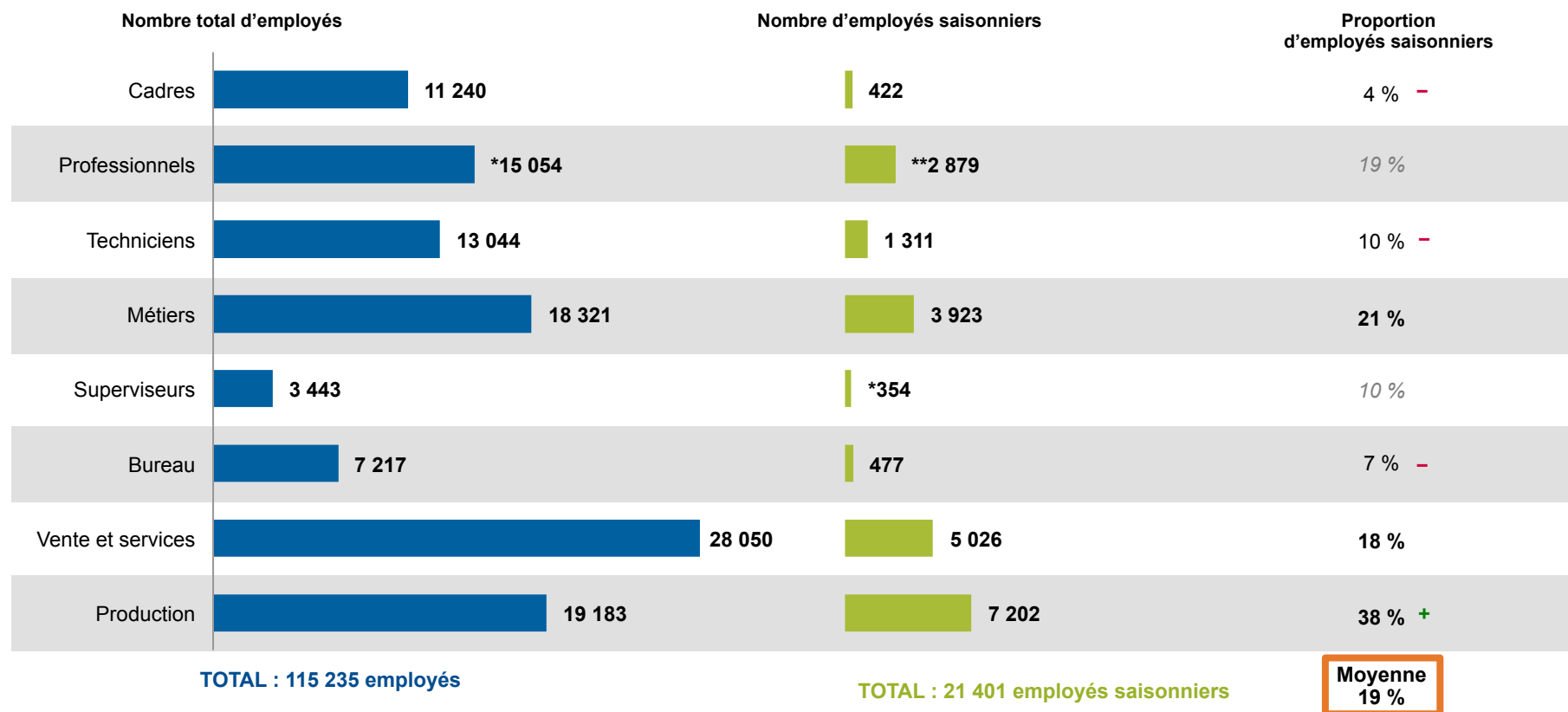
² Description des 6 grands secteurs du regroupement SCIAN . La description des 33 secteurs d'activité d'Emploi-Québec est disponible sur [le site d'Emploi-Québec](#).



Résultats pour le Saguenay–Lac-Saint-Jean

SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DE LA RÉGION DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

11

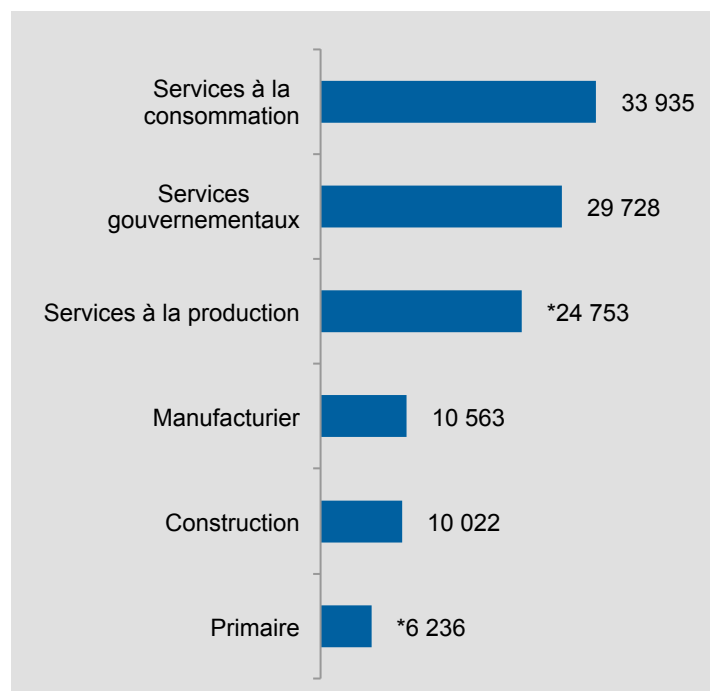


RAPPEL

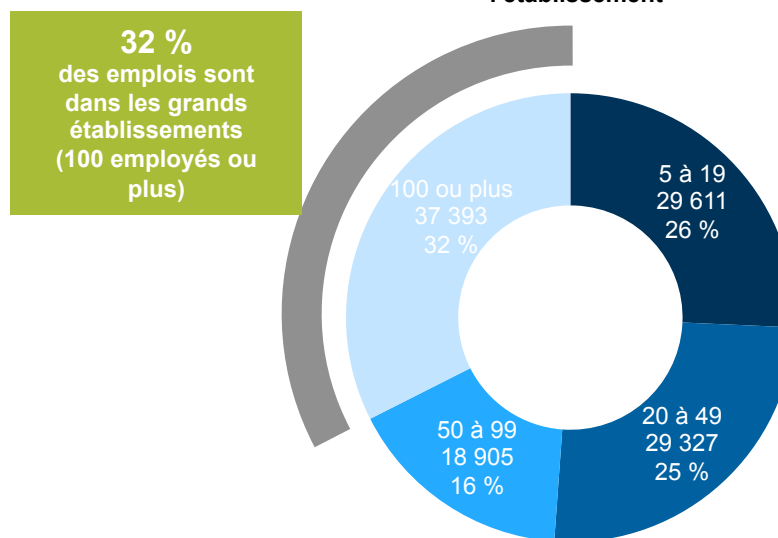
- * signifie que la marge d'erreur est située entre 33 % et 65 % du résultat évalué.
- ** signifie que la marge d'erreur est de 66 % ou plus du résultat évalué et que celui-ci est présenté à titre indicatif seulement.

Note : La proportion d'employés saisonniers (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

Nombre d'employés selon le secteur d'activité



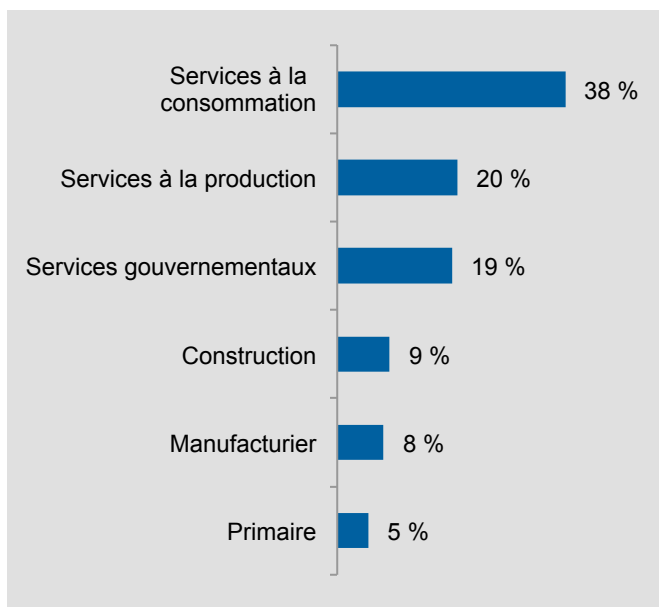
Nombre d'employés selon la taille de l'établissement



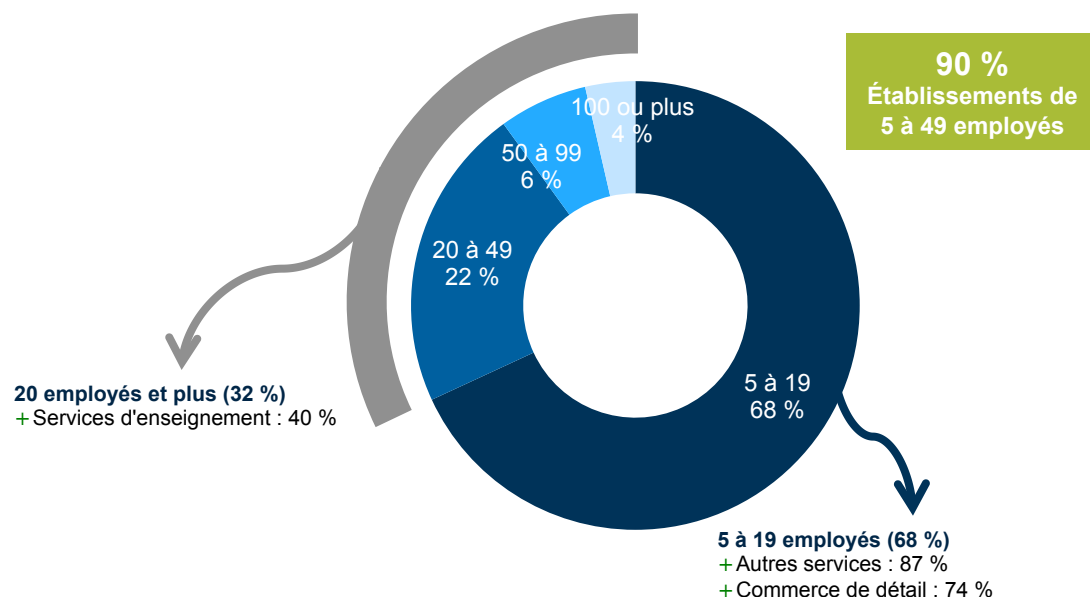
PORTRAIT DES ÉTABLISSEMENTS DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DE LA RÉGION DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

13

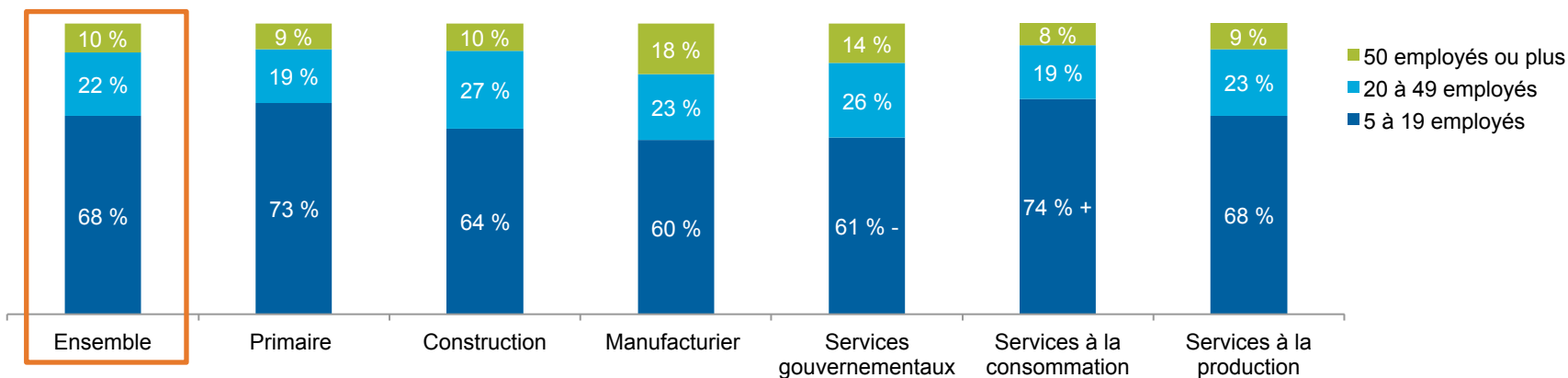
Proportion des établissements selon le secteur d'activité

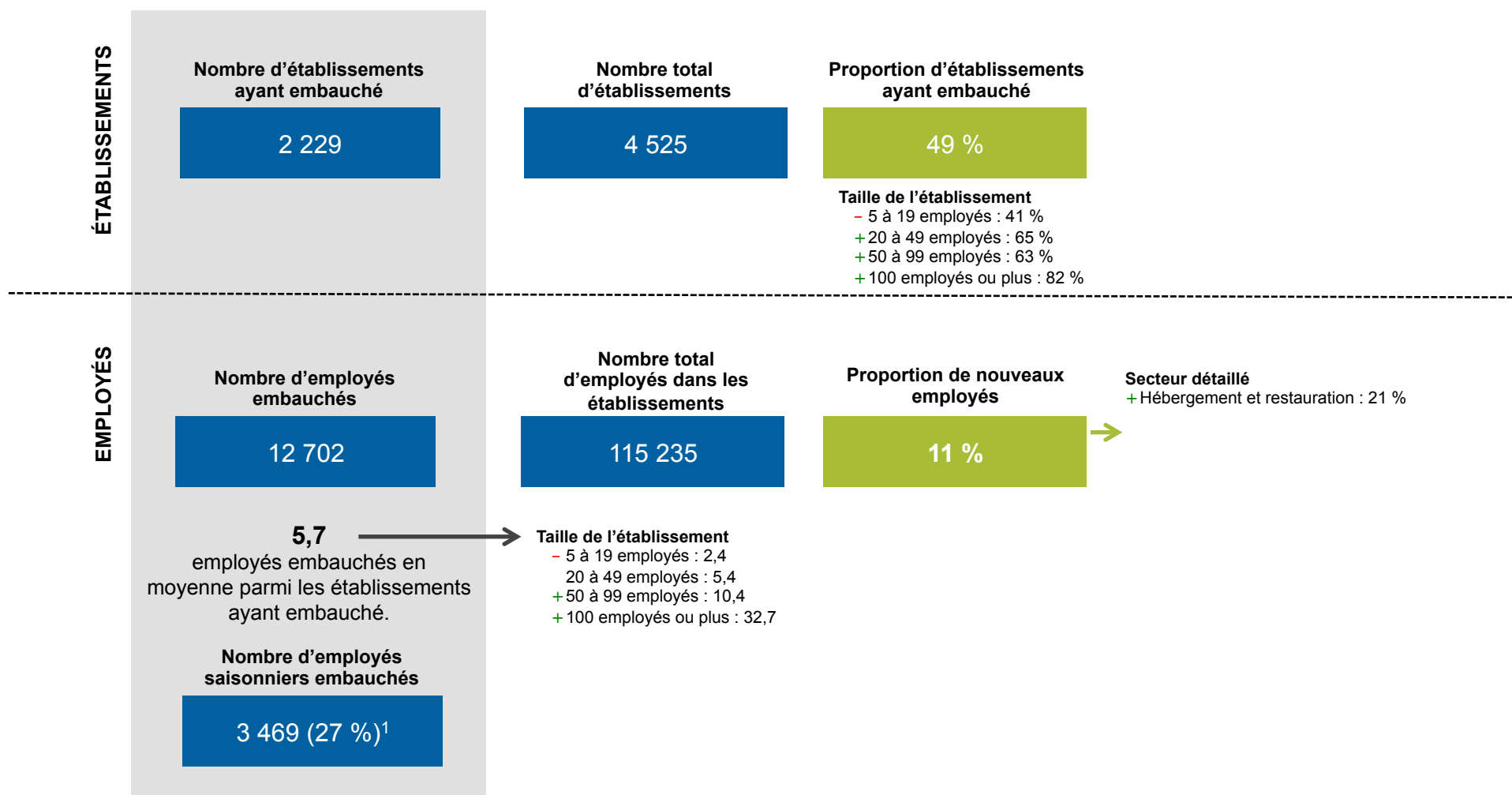


Proportion des établissements selon la taille de l'établissement



Proportion des établissements selon la taille de l'établissement et du secteur d'activité

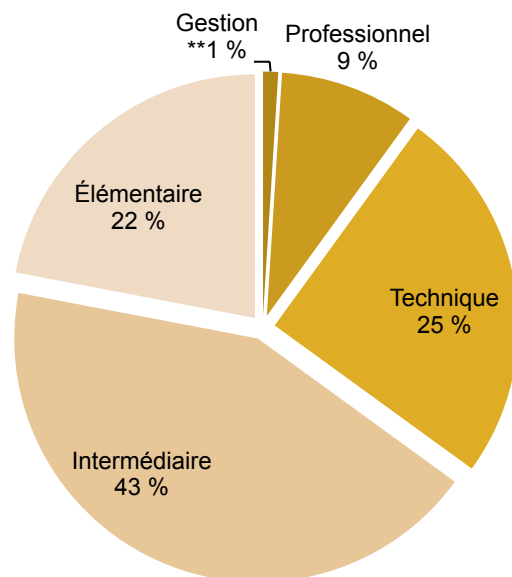




¹ Au total, 12 702 employés ont été embauchés en 2014. Le nombre d'embauches pour les 10 principales professions mentionnées par chaque établissement est de 12 656 et le nombre d'embauches d'employés saisonniers, toujours pour ces 10 principales professions, est de 3 456. À partir de ces chiffres, on obtient le nombre total d'employés saisonniers embauchés de 3 469. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des embauches.

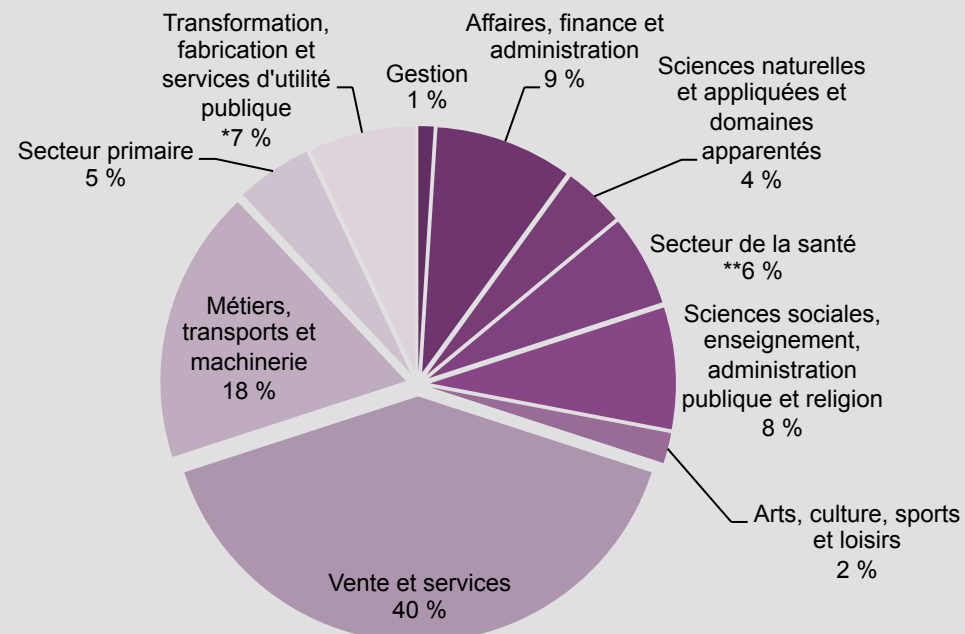
Part des embauches selon le NIVEAU de compétence

(Base : professions)



Part des embauches selon le GENRE de compétence

(Base : professions)

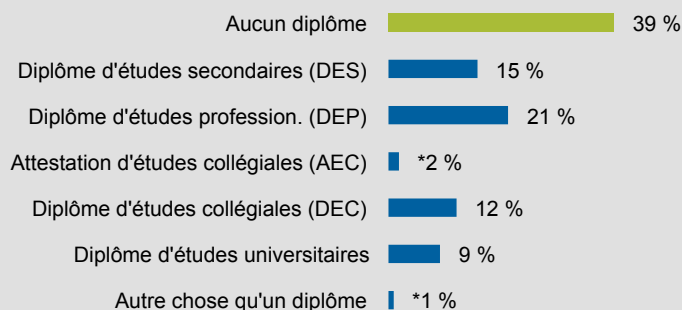


16

EXIGENCES DES EMBAUCHES

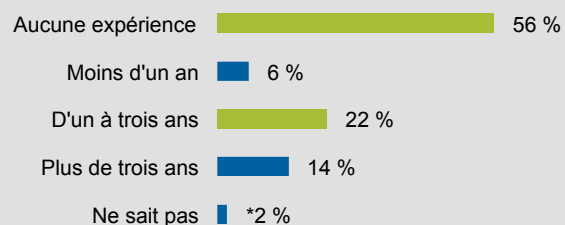
Diplôme demandé

(Base : professions)



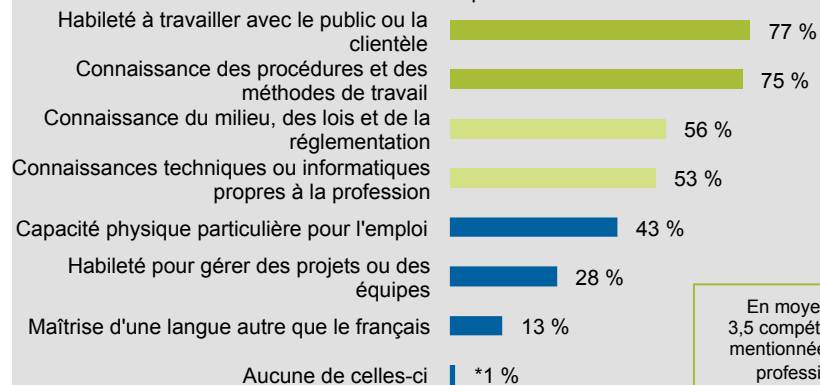
Années d'expérience

(Base : professions)



Compétences spécifiques

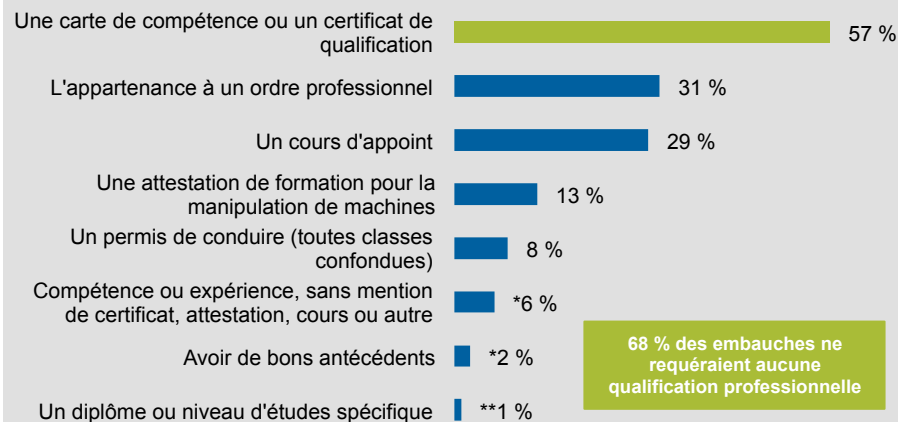
Plusieurs mentions possibles



En moyenne
3,5 compétences
mentionnées par
profession

Qualifications professionnelles

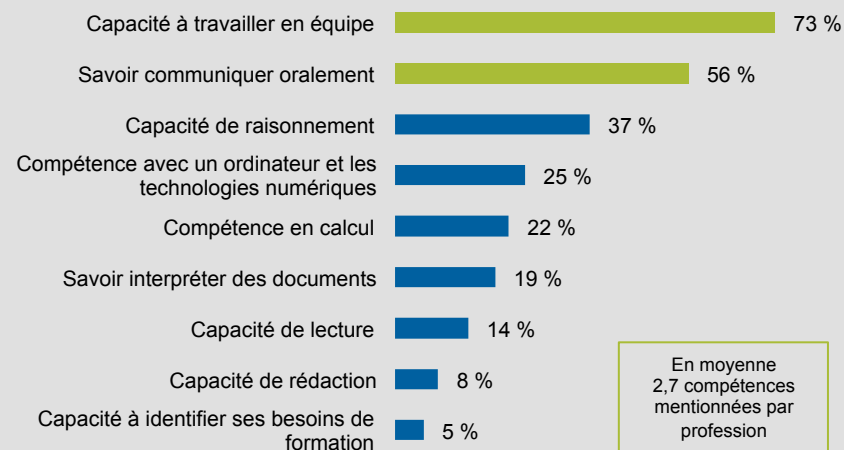
(Base : professions qui avaient des exigences)



68 % des embauches ne
requéraient aucune
qualification professionnelle

Compétences essentielles

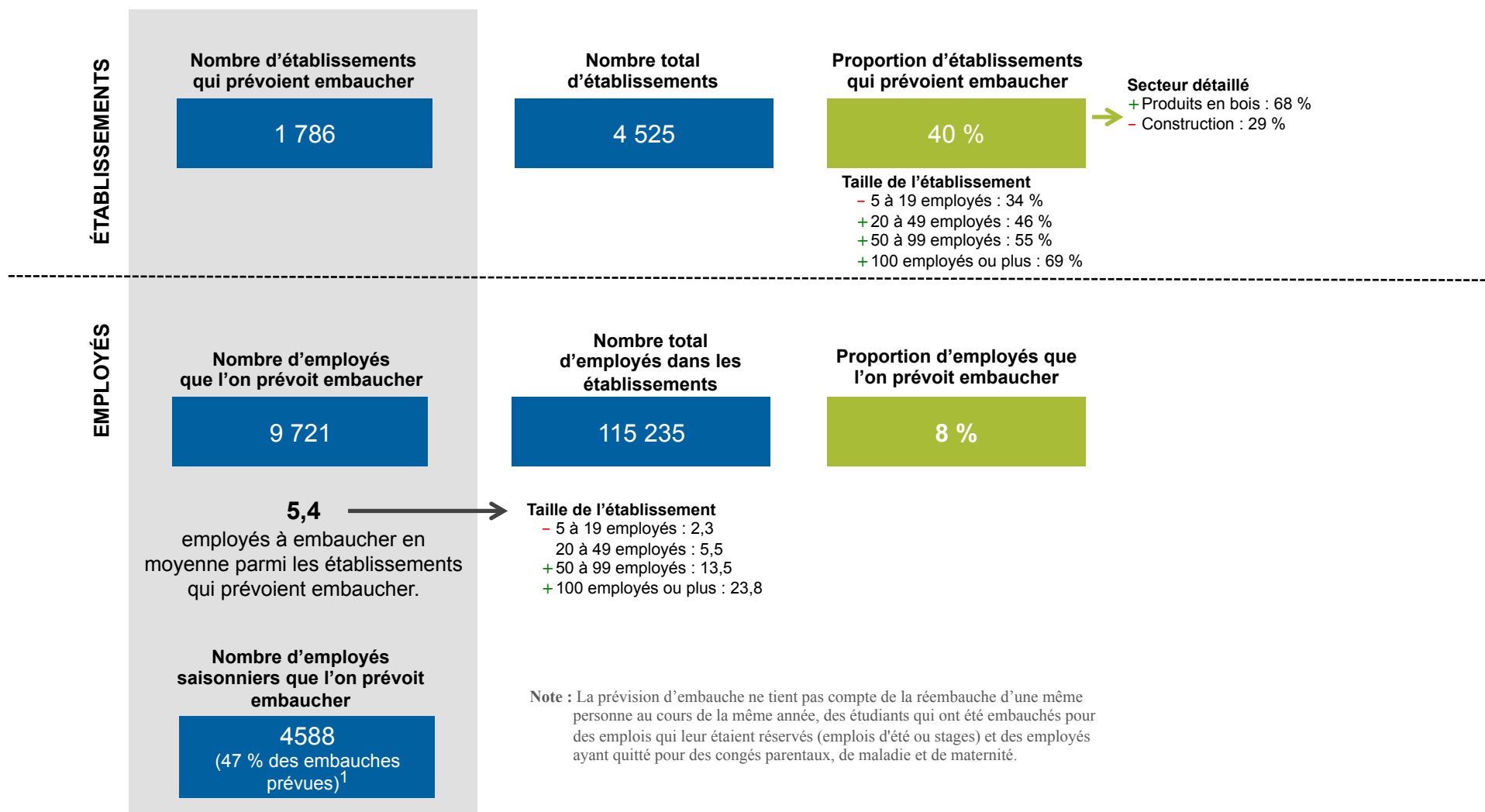
Trois mentions possibles



En moyenne
2,7 compétences
mentionnées par
profession

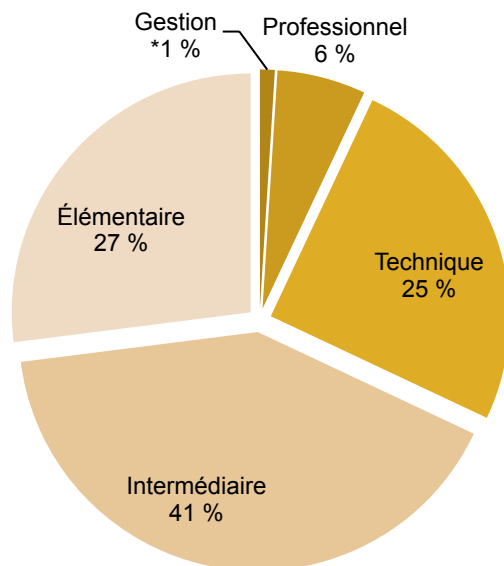
PRÉVISIONS D'EMBAUCHE – 12 PROCHAINS MOIS

17



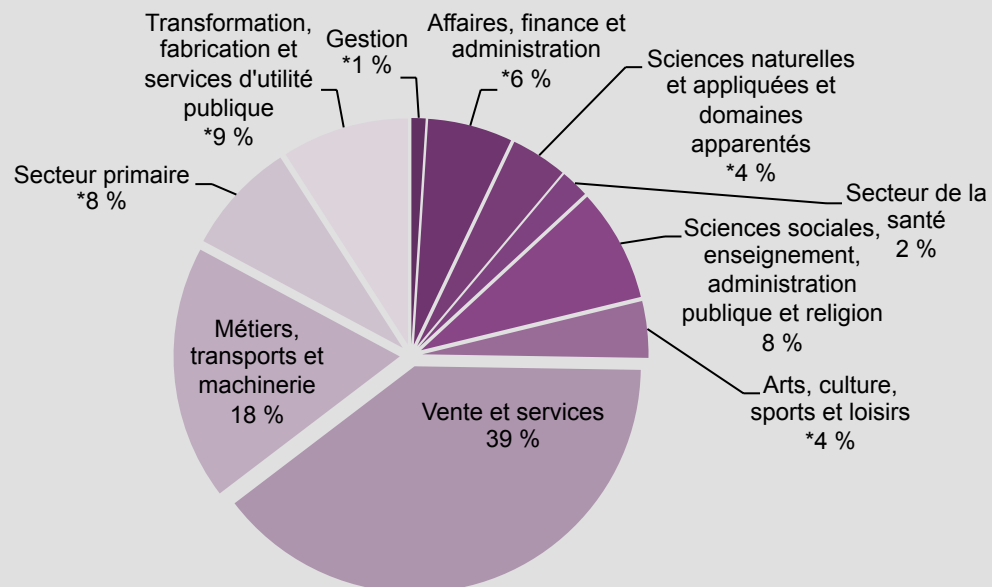
¹ Le nombre d'embauches prévues pour les 10 principales professions mentionnées par chaque établissement est de 9 594 et le nombre d'embauches prévues d'employés saisonniers, toujours pour ces 10 principales professions, est de 4341, soit 45 % des embauches prévues. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des embauches.

Part des embauches selon le NIVEAU de compétence
(Base : professions)



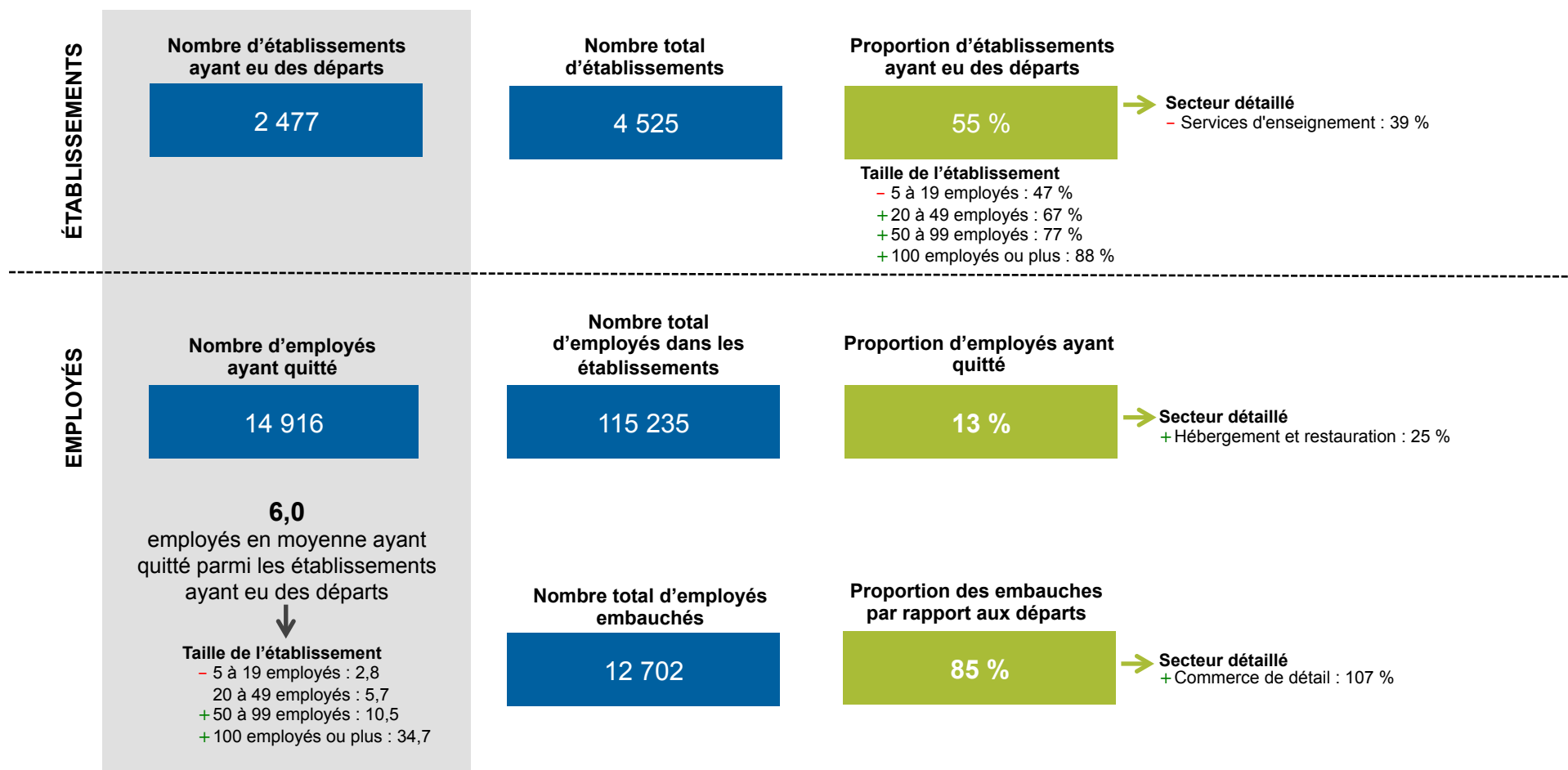
➤ Un portrait semblable aux embauches de 2014

Part des embauches selon le GENRE de compétence
(Base : professions)



DÉPART DES EMPLOYÉS EN 2014¹

19



➤ Un peu plus de départs que d'embauches en 2014

¹ Employés qui ont quitté l'établissement, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014, pour cause de démission, de mise à pied ou de retraite au cours de l'année (excluant les départs qui ont été suivis de réembauche de la même personne au cours de cette même année, les étudiants qui ont été embauchés pour des emplois qui leur étaient réservés [emplois d'été ou stages] et les employés ayant quitté pour des congés parentaux, de maladie et de maternité).

	Nombre d'employés embauchés Total	Nombre de départs d'employés Total	Proportion des embauches par rapport aux départs
ENSEMBLE	12 656	14 639	86 %
NIVEAU DE COMPÉTENCE			
Gestion	136	228	60 % -
Professionnel	1 163	*1 097	106 %
Technique	3 102	4 082	76 % -
Intermédiaire	5 495	5 638	97 %
Élémentaire	2 765	3 549	78 %
GENRE DE COMPÉTENCE			
Gestion	136	228	60 % -
Affaires, finance et administration	1 112	946	118 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	566	595	95 %
Secteur de la santé	**814	**839	97 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1 055	*1 157	91 %
Arts, culture, sports et loisirs	204	*344	59 %
Vente et services	5 013	5 329	94 %
Métiers, transports et machinerie	2 238	2 995	75 % -
Secteur primaire	630	1 124	56 % -
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	*879	*1 041	84 %

Note¹ : Les résultats de ce tableau ont été calculés à partir des 10 principales professions mentionnées par chaque établissement où il y a eu des embauches ou des départs.
Les sommes des niveaux et des genres de compétence diffèrent du résultat d'ensemble en raison du phénomène d'imputation de la non-réponse.

Note² : Le nombre d'employés total ne peut être présenté par niveau et genre de compétence puisqu'il n'a pas été demandé dans le cadre de l'enquête.

Note³ : La proportion d'embauches par rapport aux départs (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

TAUX DE ROULEMENT SELON LES GRANDS SECTEURS

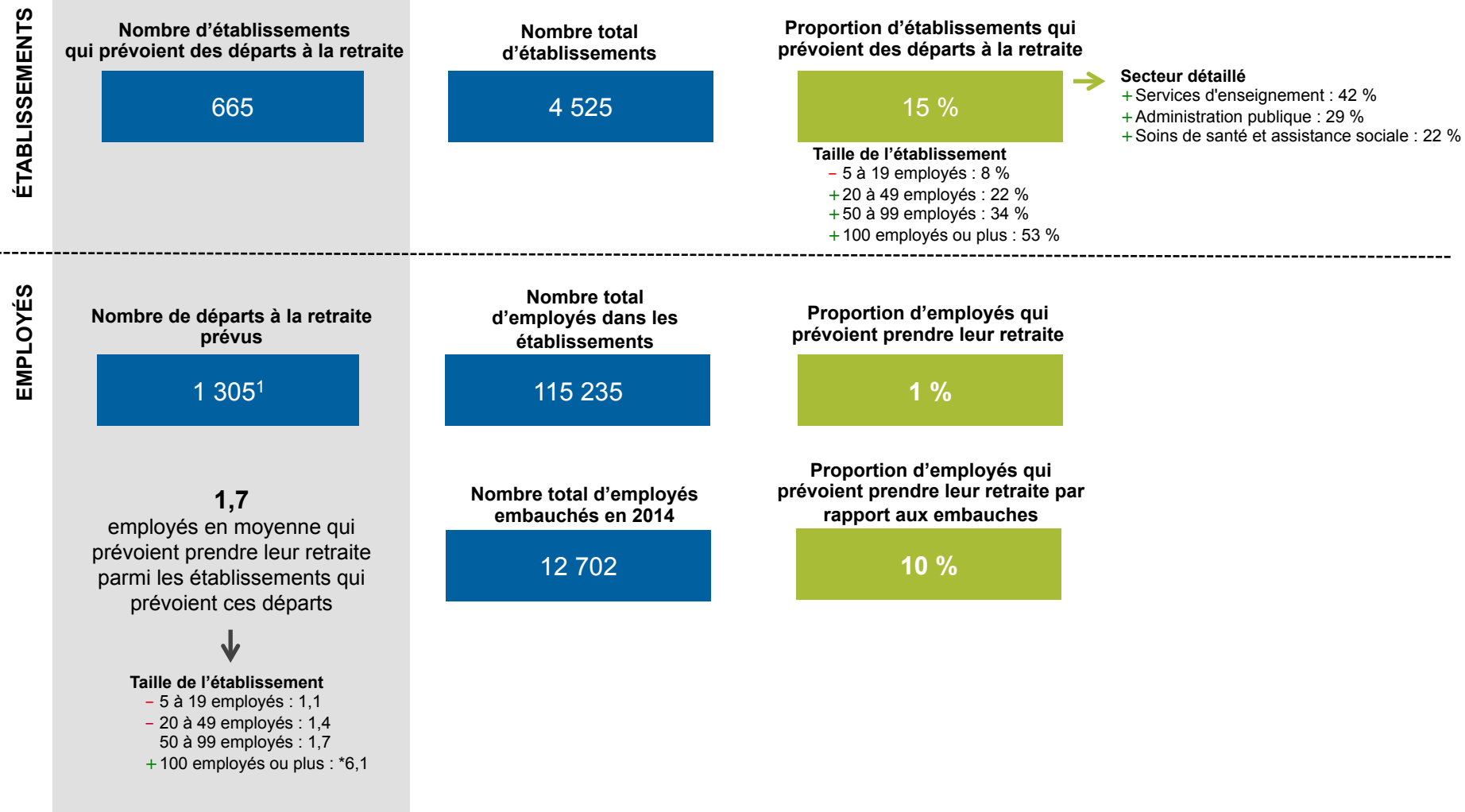
21

	Nombre de départs	Nombre d'embauches	Emploi total ¹	Taux de roulement ²
ENSEMBLE	14 916	12 702	115 235	12 %
GRANDS SECTEURS (6 REGROUPEMENTS)				
Primaire	*1 186	*759	*6 236	<i>16%</i>
Construction	*2 263	*828	10 022	<i>15%</i>
Manufacturier	*1 408	*1 392	10 563	<i>13%</i>
Services gouvernementaux	*2 699	*2 239	29 728	<i>8%</i>
Services à la consommation	5 363	5 291	33 935	16%
Services à la production	2 014	2 192	*24 753	<i>8%</i>

¹ Les données de l'emploi total sont obtenues en multipliant le N (nombre d'établissements) par la moyenne.

² Taux de roulement = ((nombre de départs + nombre d'embauches) ÷ nombre total d'employés) ÷ 2)

Note : Le taux de roulement (indiqué en italique) doit être interprété avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul du taux signale une marge d'erreur élevée (*, **)



¹ Le nombre de départs à la retraite prévus pour les 10 principales professions mentionnées par chaque établissement est de 1 305 et le nombre d'embauches, toujours pour ces 10 principales professions, est de 12 656, soit 10 % des départs à la retraite par rapport aux embauches. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des départs à la retraite.

DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS PAR NIVEAU ET GENRE DE COMPÉTENCE

23

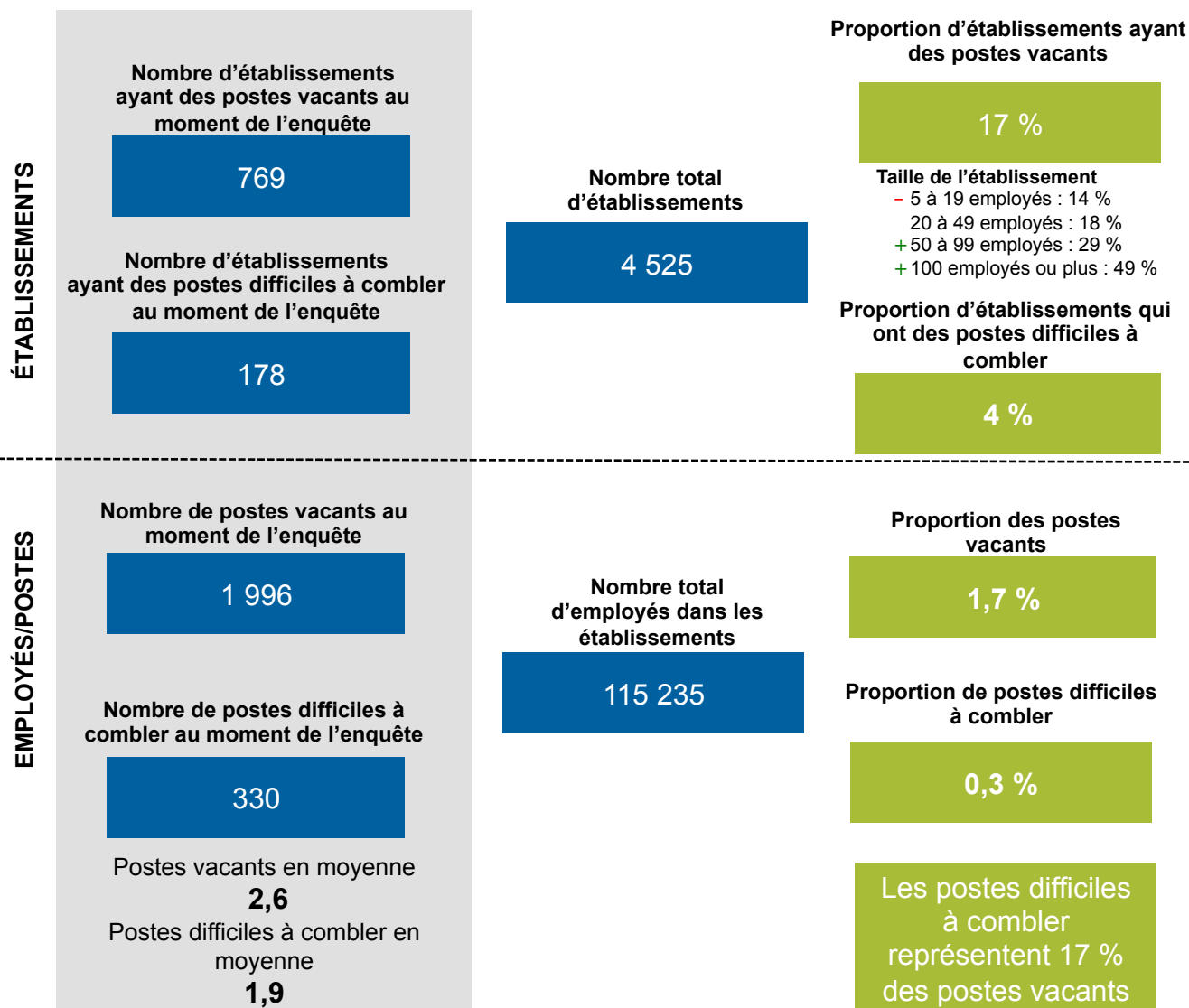
	Nombre d'employés embauchés Total	Nombre de départs à la retraite prévus Total	Proportion des départs à la retraite prévus par rapport aux embauches
ENSEMBLE	12 656	1 305	10 %
NIVEAU DE COMPÉTENCE			
Gestion	**136	115	85 %
Professionnel	1 163	285	25 % +
Technique	3 102	403	13 %
Intermédiaire	5 495	411	7 %
Élémentaire	2 765	83	3 % -
GENRE DE COMPÉTENCE			
Gestion	136	115	85 % +
Affaires, finance et administration	1 112	233	21 % +
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	566	*49	9 %
Secteur de la santé	**814	57	7 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1 055	321	30 % +
Arts, culture, sports et loisirs	204	*10	5 %
Vente et services	5 013	219	4 % -
Métiers, transports et machinerie	2 238	148	7 %
Secteur primaire	630	38	6 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	*879	*108	12 %

Note¹ : Les résultats de ce tableau ont été calculés à partir des 10 principales professions mentionnées par chaque établissement où il y a eu des embauches ou des départs à la retraite. Les sommes des niveaux et des genres de compétence diffèrent du résultat d'ensemble en raison du phénomène d'imputation de la non-réponse.

Note² : Le nombre d'employés total ne peut être présenté par niveau et genre de compétence puisqu'il n'a pas été demandé dans le cadre de l'enquête.

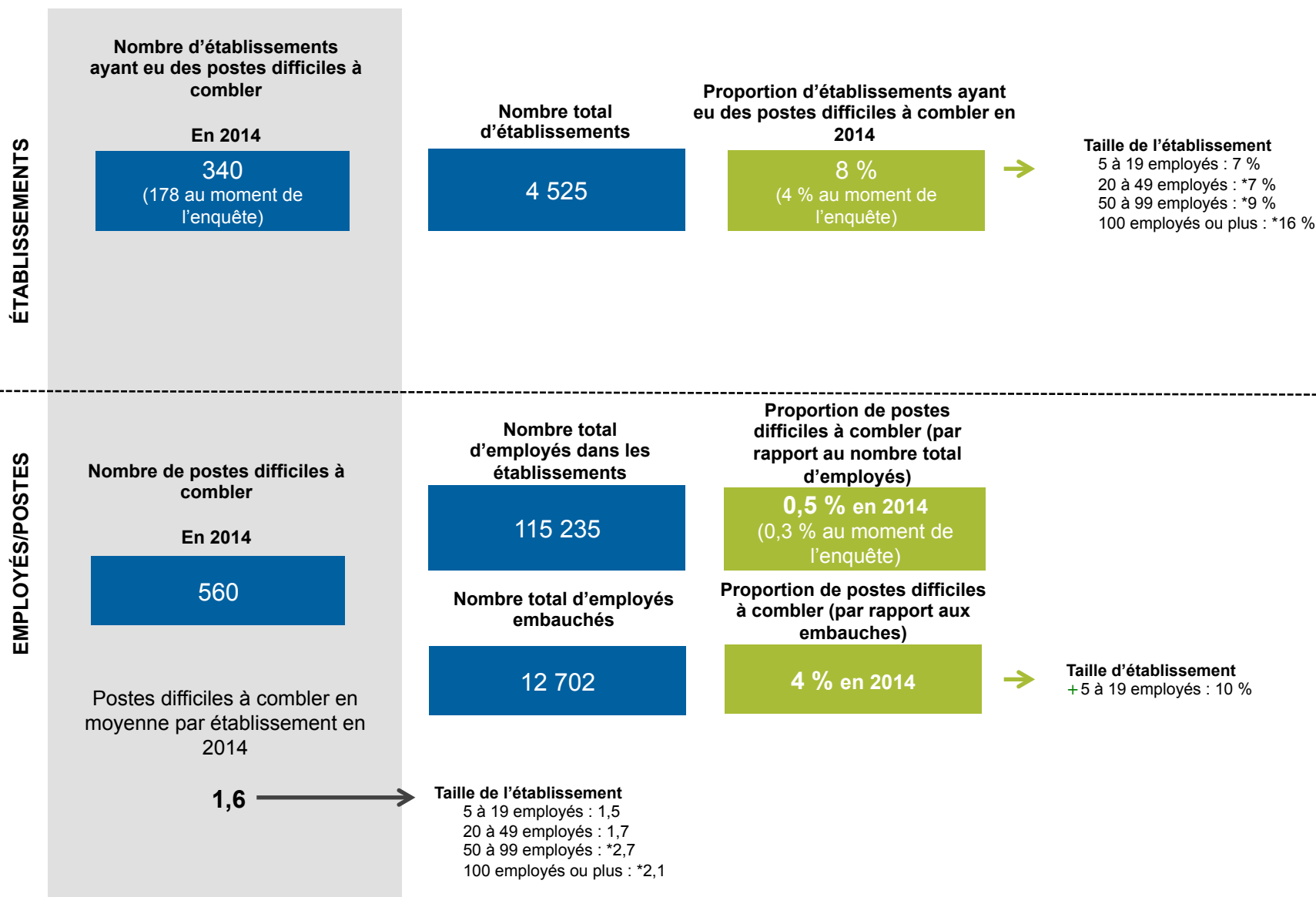
Note³ : La proportion des départs à la retraite prévus par rapport aux embauches (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

POSTES VACANTS ET POSTES DIFFICILES À COMBLER AU MOMENT DE L'ENQUÊTE



POSTES DIFFICILES À COMBLER EN 2014

25



Note : L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

POSTES DIFFICILES À COMBLER EN 2014 PAR NIVEAU ET GENRE DE COMPÉTENCE

	Nombre d'employés embauchés en 2014 Total	Nombre de postes difficiles à combler en 2014 Total	Proportion des postes difficiles à combler en 2014 par rapport aux embauches
ENSEMBLE	12 656	563	4 %
NIVEAU DE COMPÉTENCE			
Gestion	**136	14	<i>10 %</i>
Professionnel	1 163	54	5 %
Technique	3 102	301	10 % +
Intermédiaire	5 495	157	3 %
Élémentaire	2 765	34	1 %
GENRE DE COMPÉTENCE			
Gestion	136	14	10 %
Affaires, finance et administration	1 112	*58	5 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	566	46	8 %
Secteur de la santé	**814	37	5 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1 055	*19	2 %
Arts, culture, sports et loisirs	204	*31	15 %
Vente et services	5 013	211	4 %
Métiers, transports et machinerie	2 238	*79	4 %
Secteur primaire	630	**44	7 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	*879	21	2 %

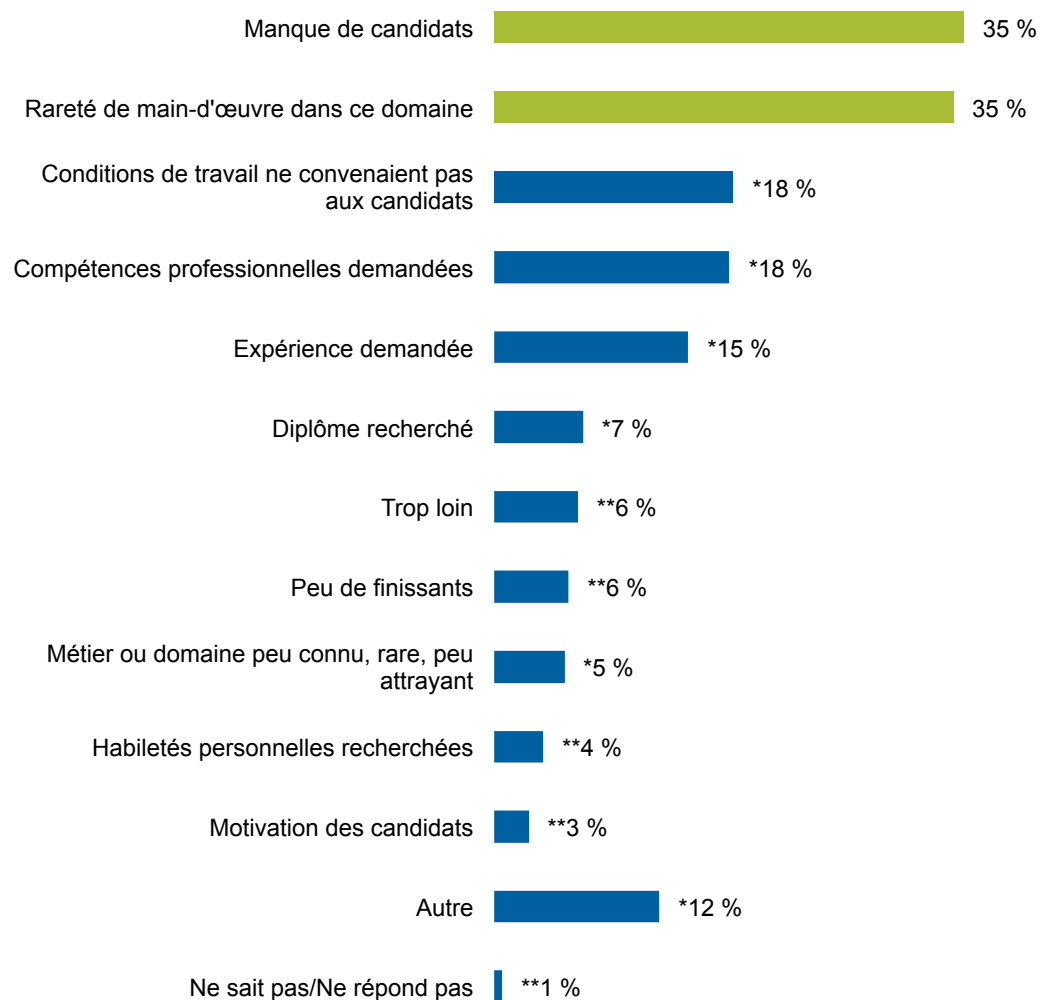
Note¹ : Les résultats de ce tableau ont été calculés à partir des 10 principales professions mentionnées par chaque établissement où il y a eu des embauches ou des postes difficiles à combler. Les sommes des niveaux et des genres de compétence diffèrent du résultat d'ensemble en raison du phénomène d'imputation de la non-réponse.

Note² : Le nombre d'employés total ne peut être présenté par niveau et genre de compétence puisqu'il n'a pas été demandé dans le cadre de l'enquête.

Note³ : La proportion des postes difficiles à combler par rapport aux embauches (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

RAISONS ÉVOQUÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS POUR EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

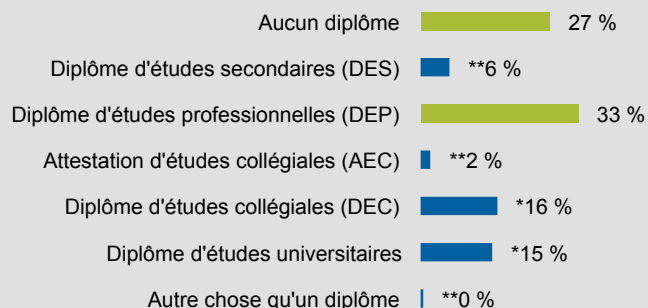
27



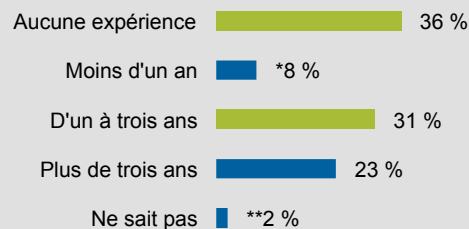
Note : Chacune des autres mentions ont obtenu moins de 3 %.

Diplôme demandé

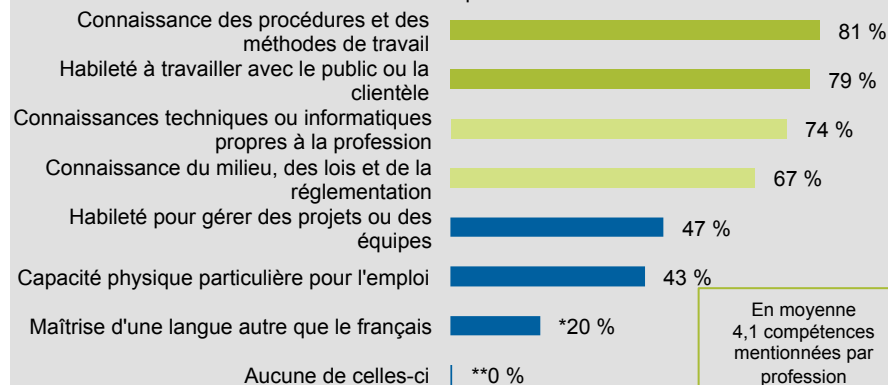
(Base : professions)

**Années d'expérience**

(Base : professions)

**Compétences spécifiques**

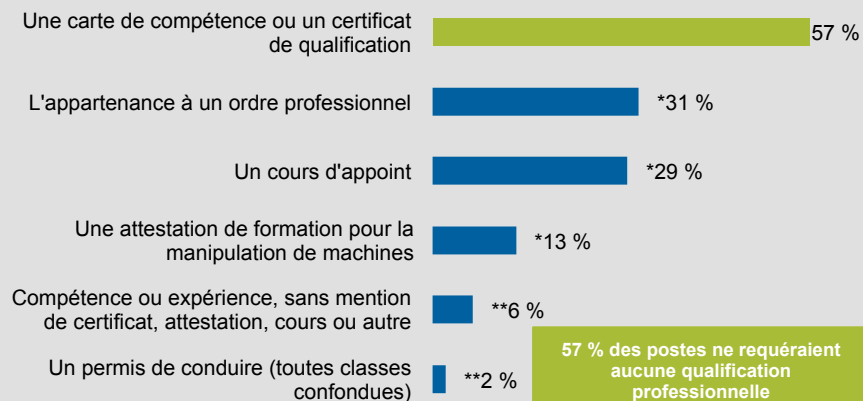
Plusieurs mentions possibles



En moyenne
4,1 compétences
mentionnées par
profession

Qualifications professionnelles

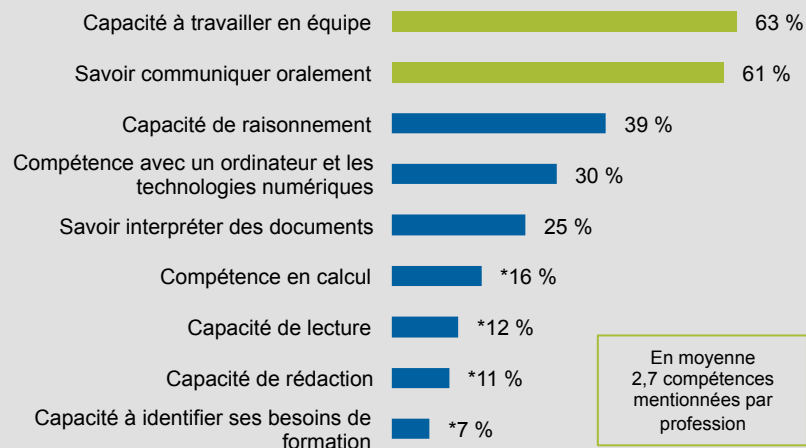
(Base : professions qui avaient des exigences)



57 % des postes ne requéraient aucune qualification professionnelle

Compétences essentielles

Trois mentions possibles



En moyenne
2,7 compétences
mentionnées par
profession

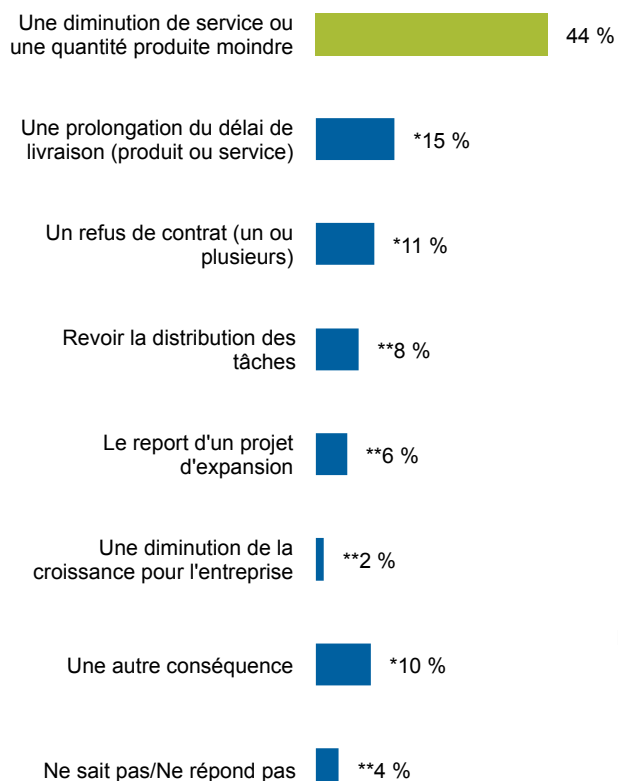
IMPACTS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT¹

29

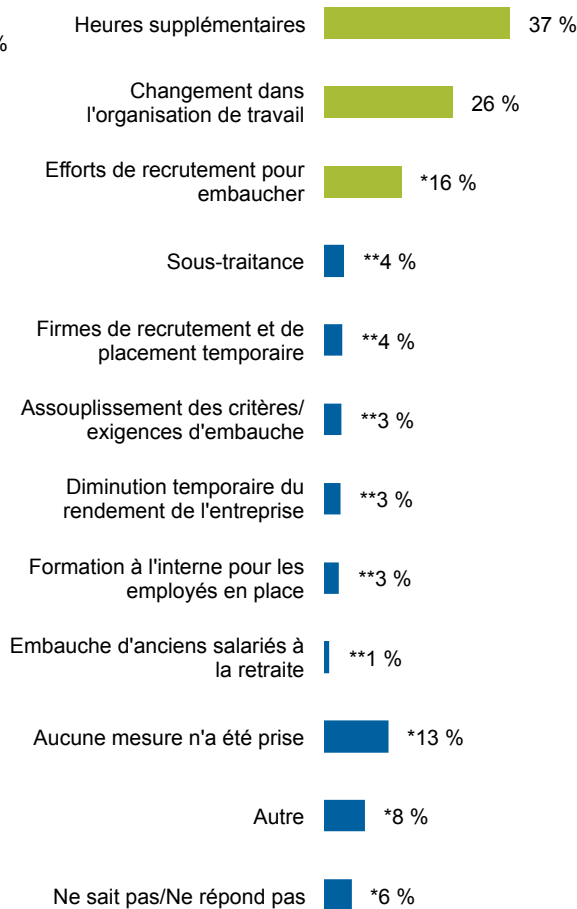
61 %

des établissements qui ont eu des difficultés de recrutement ont subi des impacts sur leur production

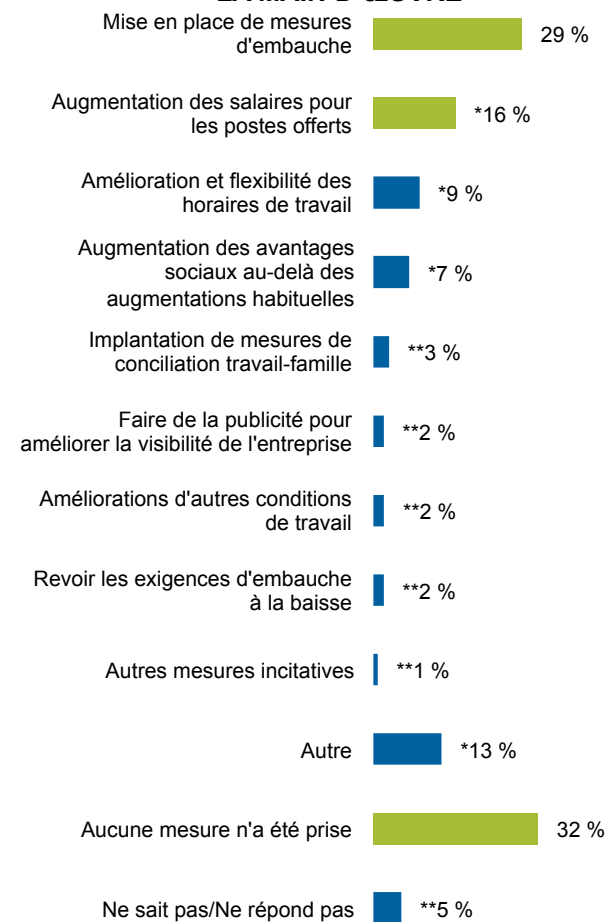
PRINCIPALES CONSÉQUENCES



ACTIONS POSÉES



MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR ATTIRER LA MAIN-D'ŒUVRE



¹ Les questions sur l'impact des difficultés de recrutement ont été posées aux établissements qui ont eu des postes demeurés vacants pendant 4 mois ou plus en 2014 ou au moment de l'enquête en 2015.

Note : Chacune des autres mentions ont obtenu moins de 1 %.

ÉTABLISSEMENTS

Nombre d'établissements
qui ont offert des activités de
formation aux employés

2 994

Nombre total
d'établissements

4 525

Proportion d'établissements
ayant offert des activités de
formation

66 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 58 %
- + 20 à 49 employés : 81 %
- + 50 à 99 employés : 88 %
- + 100 employés ou plus : 96 %

Proportion d'établissements
ayant identifié des besoins de
formation – 12 prochains mois

45 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 38 %
- + 20 à 49 employés : 55 %
- + 50 à 99 employés : 67 %
- + 100 employés ou plus : 69 %

Secteur détaillé

- + Administration publique : 92 %
- + Services d'enseignement : 90 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 88 %
- + Services professionnels, scientifiques et techniques : 81 %
- Foresterie et exploitation forestière : 47 %
- Hébergement et restauration : 32 %

Secteur détaillé

- + Administration publique : 66 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 64 %
- + Services d'enseignement : 63 %
- Hébergement et restauration : 26 %
- Construction : 25 %

EMPLOYÉS

Nombre d'employés ayant reçu de la
formation

43 501

Nombre total
d'employés

115 235

Proportion d'employés ayant
reçu de la formation

38 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 30 %
- 20 à 49 employés : 37 %
- 50 à 99 employés : 42 %
- 100 employés ou plus : 43 %

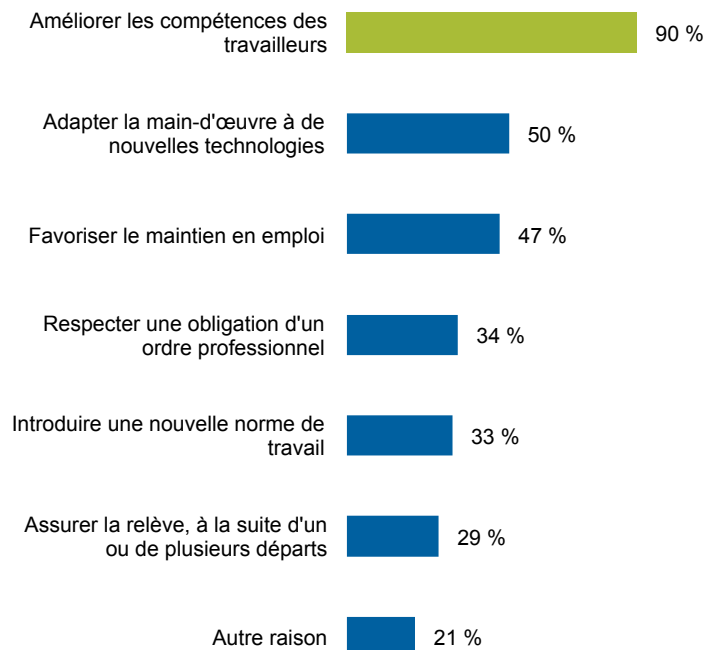
14,5

employés ayant reçu de la
formation en moyenne parmi les
établissements ayant offert des
activités de formation

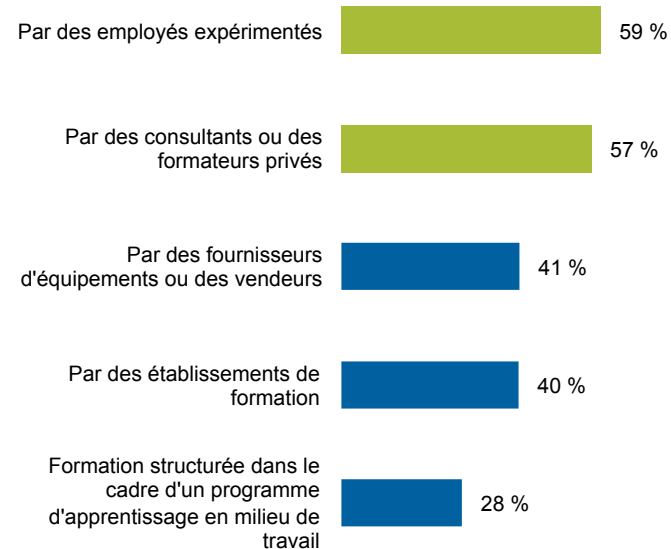
Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 5,0
- 20 à 49 employés : 13,7
- + 50 à 99 employés : 31,1
- + 100 employés ou plus : 103,4

RAISONS POUR OFFRIR DE LA FORMATION



MÉTHODES DE FORMATION UTILISÉES



PRINCIPALES COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES À ACQUÉRIR PAR NIVEAU ET GENRE DE COMPÉTENCE

Le tableau suivant présente les principales compétences et connaissances à acquérir pour les employés pour les dix professions pour lesquelles des besoins de formation ont été identifiés par les établissements. Les résultats pour chacune des compétences et des connaissances sont présentés pour l'ensemble et pour chacun des niveaux et genres de compétence.

	Compétences pour exercer un emploi	Prévention et SST	Être à jour sur sa profession ou son domaine	Conn. du domaine, de l'entreprise et de ses produits	Utilisation de logiciels/tech.	Service à la clientèle	Nouvelles technologies	Lois, normes et régl.	Informatique en général (sans précision)	Secourisme et RCR (incluant les premiers soins)	Autre	NSP/NRP
Ensemble	16 %	15 %	14 %	10 %	10 %	8 %	7 %	6 %	5 %	7 %	19 %	4 %
Niveau de compétence												
Gestion - cadres	**7 %	- %	**18 %	**4 %	**12 %	**18 %	**2 %	**4 %	**2 %	- %	*42 %	**4 %
Gestion - directeurs	*9 %	*6 %	*9 %	**8 %	*7 %	19 % +	*5 %	*6 %	*7 %	**4 %	29 % +	**2 %
Professionnel	19 %	14 %	22 % +	*9 %	*8 %	*6 %	*8 %	*7 %	*8 %	**2 %	21 %	*5 %
Technique	17 %	17 %	15 %	10 %	10 %	6 % -	7 %	6 %	5 %	8 %	16 %	*4 %
Intermédiaire	14 %	15 %	*10 %	15 % +	*10 %	10 %	9 %	*7 %	*3 %	10 % +	18 %	*4 %
Élémentaire	*18 %	25 % +	*9 %	**6 %	*11 %	**6 %	**3 %	**6 %	**2 %	*8 %	*18 %	**5 %
Genre de compétence												
Gestion	*8 %	*5 %	*10 %	*7 %	*8 %	19 % +	*5 %	*5 %	*7 %	**3 %	31 % +	**2 %
Affaires, finance et administration	*9 %	*5 %	*12 %	*4 %	14 % +	*11 %	*9 %	*10 %	*11 %	**3 %	28 % +	*6 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	24 % +	*8 %	*14 %	*9 %	*17 %	*6 %	*10 %	*7 %	*7 %	**1 %	*13 %	**3 %
Secteur de la santé	25 % +	*20 %	30 % +	*10 %	**3 %	**5 %	**6 %	**5 %	**3 %	*14 %	**4 %	**8 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	18 %	36 % +	17 %	*8 %	**3 %	**2 %	*9 %	*5 %	*7 %	*6 %	19 %	**2 %
Arts, culture, sports et loisirs	**15 %	**9 %	*25 %	**10 %	*19 %	**9 %	**4 %	- %	**8 %	*19 %	**14 %	**3 %
Vente et services	14 %	*10 %	12 %	22 % +	*8 %	*11 %	*7 %	*6 %	**2 %	*9 %	21 %	*4 %
Métiers, transports et machinerie	18 %	29 % +	*12 %	*9 %	*11 %	**3 %	*6 %	*9 %	**1 %	*9 %	*9 %	**4 %
Secteur primaire	*19 %	*20 %	**8 %	**4 %	**9 %	**5 %	**9 %	**2 %	- %	**6 %	*22 %	**8 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	*22 %	*17 %	**3 %	**1 %	**13 %	**2 %	**3 %	**2 %	**1 %	**6 %	*25 %	**8 %

Note : Chacune des autres mentions ont obtenu moins de 5 %. On y retrouve principalement des compétences ou des connaissances à acquérir en santé et services sociaux, gestion, communication interpersonnelle, vente et achat, productivité (efficacité), hygiène et salubrité ou en apprentissage ou perfectionnement d'une langue.

39 %

des établissements ont une direction ou un service de gestion des ressources humaines dans leur établissement



Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 33 %
- + 20 à 49 employés : 49 %
- + 50 à 99 employés : 60 %
- + 100 employés ou plus : 73 %

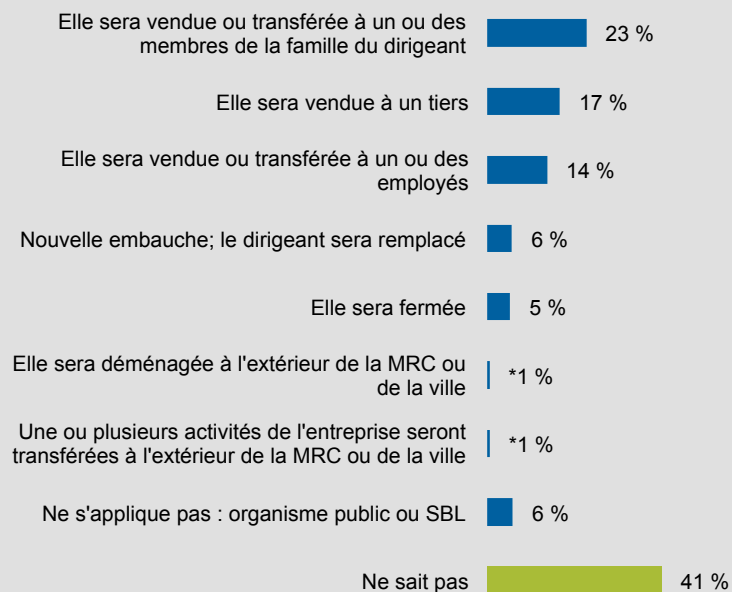
Secteur détaillé

- + Finances, assurances, immobilier : 61 %
- + Services d'enseignement : 57 %
- Autres services : 27 %
- Construction : 24 %

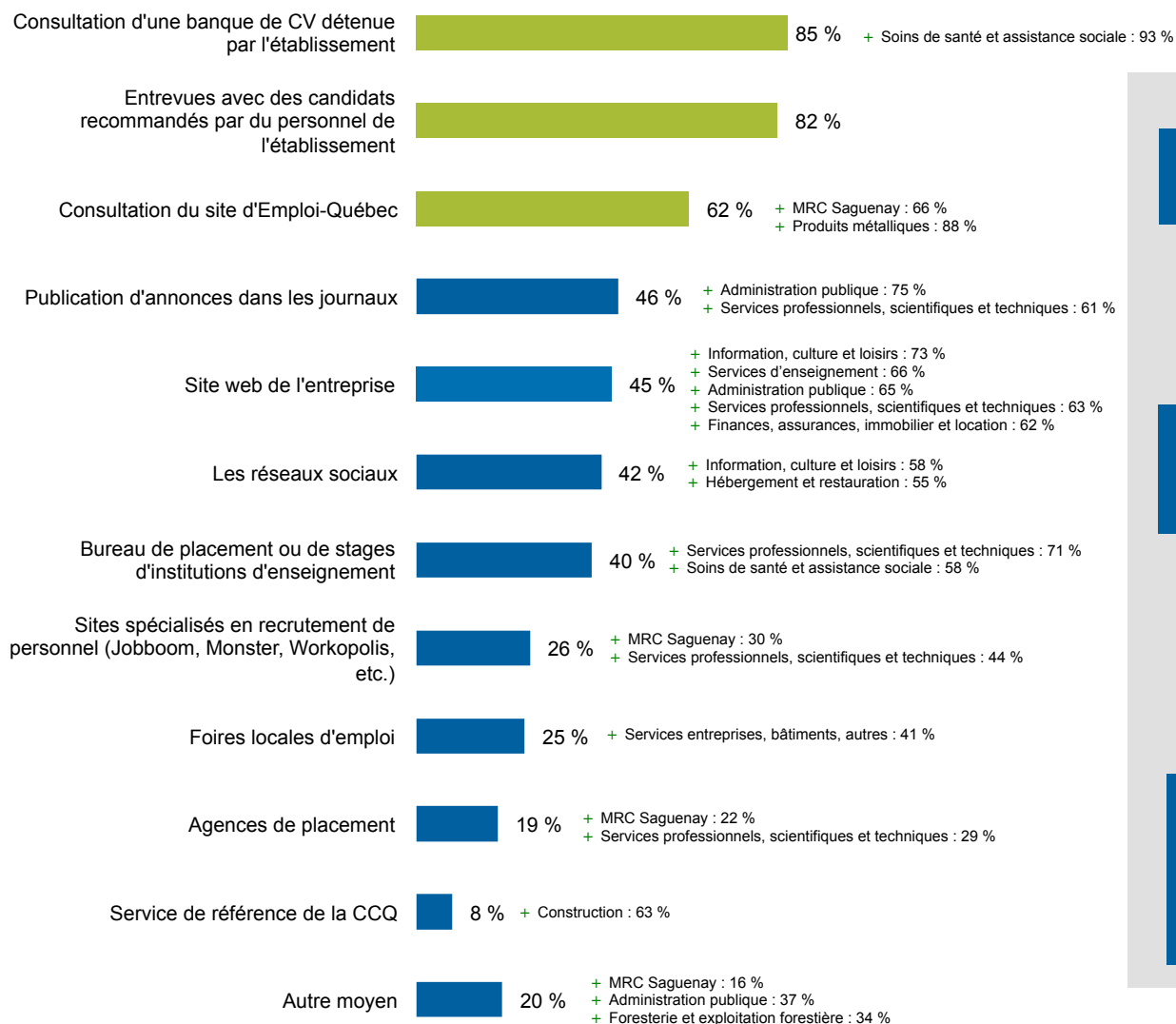
FONCTIONS DE RH ASSUMÉES PAR L'ÉTABLISSEMENT



AVENIR DE L'ÉTABLISSEMENT APRÈS LE DÉPART DE LA DIRECTION (plusieurs scénarios possibles)



MOYENS UTILISÉS POUR OBTENIR DES CANDIDATURES



Note : Dans le but de ne pas trop alourdir la page, seules les différences statistiquement significatives à la hausse sont illustrées concernant les moyens utilisés pour obtenir des candidatures.

STAGIAIRES

56 %
ont recours à l'embauche de stagiaires

Secteur détaillé

+ Services professionnels, scientifiques et techniques : 84 %
+ Soins de santé et assistance sociale : 72 %
- Construction : 43 %
- Transport et entreposage : 38 %
- Hébergement et restauration : 37 %

40 %
prévoient embaucher des stagiaires au cours des 12 prochains mois

Secteur détaillé

+ Soins de santé et assistance sociale : 54 %

IMPLANTATION D'ÉQUIPEMENTS, LOGICIELS OU TIC

19 %
des établissements prévoient implanter de nouveaux équipements, logiciels ou technologies de l'information et des communications au cours des 12 prochains mois.