

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS
EN MAIN-D'OEUVRE
MRC DE FRANCHEVILLE**

Enquête sur les besoins en main-d'oeuvre MRC de Francheville

**Direction du partenariat et
de la planification
Emploi-Québec Mauricie
Mars 2000**

ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE

Direction :

Michel Proulx

Coordination :

Claude Veillette

Rédaction :

Lester Montambault

Soutien technique et informatique :

Paule Martel

Traitement de texte et présentation graphique:

Julienne Marcotte

L'usage du masculin s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux	7
Liste des graphiques	9
Introduction	11
Méthodologie	13
1. Pratiques main-d'œuvre	16
1.1 Entreprises assujetties à la Loi 90	16
1.2 Difficultés en gestion d'entreprise	17
1.3 Pratiques en gestion des ressources humaines	18
2. Postes vacants	20
2.1 Scolarité requise	22
2.2 Expérience requise	23
2.3 Compétences recherchées	24
2.4 Méthodes de recrutement	25
2.5 Difficultés de recrutement	26
3. Intentions d'embauche	28
3.1 Niveau de compétence	30
3.2 Scolarité requise	31
3.3 Expérience requise	32
3.4 Compétences recherchées	33
Conclusion	35
Annexe 1 Questionnaire	37
Annexe 2 Tableaux	45
Annexe 3 CNP	61

LISTE DES TABLEAUX

<u>Tableau 1</u>	47
Répartition sectorielle des emplois dans les entreprises répondantes	
<u>Tableau 2</u>	48
Répartition sectorielle des difficultés éprouvées selon les 5 grandes fonctions de l'entreprise	
<u>Tableau 3</u>	49
Répartition sectorielle des postes vacants	
<u>Tableau 4</u>	51
Répartition de postes en difficulté de recrutement par niveau de compétence	
<u>Tableau 5</u>	52
Nature des difficultés de recrutement (facteurs d'employabilité et facteurs normatifs) par secteurs industriels	
<u>Tableau 6</u>	54
Répartition sectorielle des intentions d'embauche	
<u>Tableau 7</u>	57
Répartition sectorielle des prévisions d'embauche par niveau de compétence selon les exigences de scolarité minimum	
<u>Tableau 8</u>	58
Répartition sectorielle des prévisions d'embauche par niveau de compétence selon l'expérience requise	
<u>Tableau 9</u>	59
Répartition sectorielle des prévisions d'embauche par niveau de compétence selon les compétences recherchées	

LISTE DES GRAPHIQUES

<u>Graphique 1</u>	15
Répartition sectorielle des emplois dans les entreprises répondantes	
<u>Graphique 2</u>	16
Répartition sectorielle des entreprises répondantes selon leur masse salariale	
<u>Graphique 3</u>	17
Répartition des difficultés éprouvées selon les 5 grandes fonctions de l'entreprise; ensemble des secteurs	
<u>Graphique 4</u>	18
Pratiques main-d'œuvre; ensemble des secteurs	
<u>Graphique 5</u>	19
Attentes de services; ensemble des secteurs	
<u>Graphique 6</u>	20
Ratio des postes vacants/emplois dans les entreprises répondantes	
<u>Graphique 7</u>	21
Postes vacants par niveau de compétence	
<u>Graphique 8</u>	22
Répartition des postes vacants selon la scolarité requise	
<u>Graphique 9</u>	23
Répartition des postes vacants selon l'expérience requise; secteur manufacturier et tertiaire moteur	
<u>Graphique 10</u>	24
Répartition des postes vacants selon les compétences recherchées; secteur manufacturier et tertiaire moteur	
<u>Graphique 11</u>	25
Répartition des méthodes de recrutement les plus utilisées	
<u>Graphique 12</u>	26
Répartition de postes en difficulté de recrutement par niveau de compétence	
<u>Graphique 13</u>	27
Nature des difficultés de recrutement (facteurs d'employabilité et facteurs normatifs); secteurs industriels	
<u>Graphique 14</u>	29
Répartition des intentions d'embauche	
<u>Graphique 15</u>	30
Prévisions d'embauche par niveau de compétence	
<u>Graphique 16</u>	31
Prévisions d'embauche selon les exigences de scolarité minimum	
<u>Graphique 17</u>	32
Prévisions d'embauche selon l'expérience requise	
<u>Graphique 18</u>	33
Prévisions d'embauche selon les compétences recherchées	

INTRODUCTION

Afin de réaliser adéquatement leurs missions, les Centres locaux d'emploi du Cap-de-la-Madeleine, Sainte-Geneviève de Batiscan et Trois-Rivières doivent disposer d'informations précises sur le marché du travail local.

C'est dans cette optique que la Direction du partenariat et de la planification d'Emploi-Québec Mauricie a commandé une enquête téléphonique auprès d'entreprises de la MRC de Francheville, dans le but d'obtenir de l'information sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre et sur les difficultés en gestion d'entreprise.

Plus spécifiquement, les résultats de cette enquête nous renseignent sur les postes vacants et les intentions d'embauche, sur les critères de sélection, les compétences recherchées, les méthodes et les difficultés de recrutement ainsi que sur les pratiques et les difficultés en gestion d'entreprise.

L'appropriation de cette information permettra, en outre, d'orienter les décisions visant un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

MÉTHODOLOGIE

Historiquement, les enquêtes auprès des entreprises ont été réalisées par questionnaires expédiés directement aux employeurs. Il en résultait un taux de réponse excédant rarement la barre des 30 %.

Dans un souci d'augmenter la fiabilité et la représentativité des résultats, la Direction du partenariat et de la planification a confié à «*Télé-services Mauricie*» le contrat d'une enquête téléphonique au sein des entreprises de la MRC de Francheville. Les renseignements recueillis par cette enquête demeurent confidentiels conformément à la loi sur le Bureau de la Statistique du Québec (L.R.Q., 1985, C. B-8) et la loi sur la Statistique (L.R.-c., 1989, ch. 519).

Les paramètres suivants ont été retenus comme conditions de réalisation :

- taux de réponse supérieur à 70 %;
- jusqu'à trois relances pour les entreprises non rejointes;
- saisie et traitement de l'information sur une base de données Access;
- questionnaire dérivé de l'enquête nationale de 1996 (SQDM, DRHC) et adapté localement pour satisfaire aux attentes des conseillers aux entreprises (annexe I);
- entreprises ayant un niveau d'emploi supérieur à 10 employés.

La cueillette d'information a été effectuée dans la semaine du 8 au 12 novembre 1999 à partir d'un échantillonnage initial de 180 entreprises puisées à même le répertoire du Centre local de développement de la MRC de Francheville. Après épuration, 151 entreprises ont été contactées et 113 ont répondu à l'enquête téléphonique, soit un taux de réponse de 75,3 %.

L'analyse industrielle est basée sur la *Classification type des industries* (C.T.I). Elle porte principalement sur les entreprises manufacturières qui regroupent ici 69 répondants, soit 60,5 % du total ainsi que sur les entreprises de l'activité tertiaire motrice, avec 37 répondants représentant 32,4 % du total. Le secteur de la construction avec 7 répondants (6,1 %) et 1 entreprise du secteur primaire complètent l'échantillonnage ayant répondu à l'enquête.

Le niveau d'emploi cumulé par les entreprises ayant participé à l'enquête s'élève à 5 192. Ce nombre correspond à 43,6 % de tous les emplois existants dans les

secteurs ici couverts. Le nombre moyen d'employés par entreprise répondante est de 45,5.

Quant aux occupations, elles sont analysées en référence à la *Classification nationale des professions* (CNP) qui classe les occupations selon le genre et le niveau de compétence. La nomenclature de cette classification est présentée à l'annexe 3.

Pour fins d'analyse et d'illustration graphique, certains regroupements industriels ont été utiles. Ainsi l'activité manufacturière a été segmentée en quatre sous-groupes soit :

- ☒ Fabrication de biens non durables :
 - ☒ Industrie des aliments (CTI 10)
 - ☒ Industrie des boissons (CTI 11)
 - ☒ Industrie de produits textiles (CTI 19)
 - ☒ Industrie de l'habillement (CTI 24)
- ☒ Transformation du bois
 - ☒ Industrie du bois (CTI 25)
 - ☒ Industrie du meuble et des articles d'ameublement (CTI 26)
 - ☒ Industrie du papier et des produits connexes (CTI 27)
 - ☒ Imprimerie, édition et industries connexes (CTI 28)
- ☒ Transformation du métal
 - ☒ Industrie de la première transformation des métaux (CTI 29)
 - ☒ Industrie de la fabrication des produits métalliques (CTI 30)
 - ☒ Industrie de la machinerie (CTI 31)
 - ☒ Industrie du matériel de transport (CTI 32)
- ☒ Autres transformations
 - ☒ Industrie des carrières et sablières (CTI 8)
 - ☒ Industrie des produits en matière plastique (CTI 16)
 - ☒ Industrie des produits électriques et électroniques (CTI 33)
 - ☒ Industrie des produits minéraux non métalliques (CTI 35)
 - ☒ Industrie chimiques (CTI 37)
 - ☒ Autres industries manufacturières (CTI 39)

Le tertiaire moteur, quant à lui, se subdivise comme suit :

- ☒ Tertiaire support à la production
 - ☒ Industrie du transport (CTI 45)
 - ☒ Industrie des communications (CTI 48)
 - ☒ Autres industries de services publics (CTI 49)
 - ☒ Industrie des services aux entreprises (CTI 77)

☒ Tertiaire support à la consommation

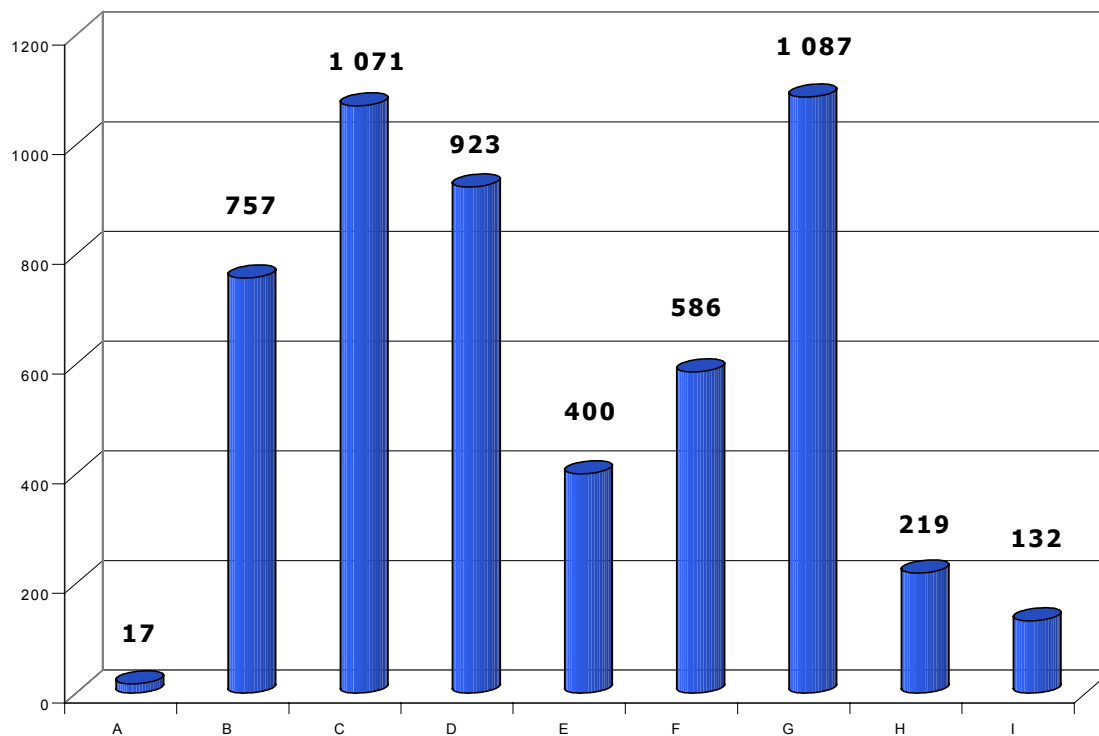
- ☒ Industrie des produits pétroliers; commerces de gros (CTI 51)
- ☒ Industrie des produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac; commerces de gros (CTI 52)
- ☒ Industrie des machines, matériel et fourniture; commerces de gros (CTI 57)
- ☒ Industrie des véhicules automobiles, pièces et accessoires; vente et service (CTI 63)
- ☒ Autres industries des magasins de détail (CTI 65)

☒ Autres services :

- ☒ Industrie des services d'enseignement (CTI 85)
- ☒ Autres industries des services (CTI 99)

Voici la répartition des 5 192 emplois couverts dans les entreprises participantes selon les regroupements industriels précités :

Graphique 1 : Répartition sectorielle des emplois dans les entreprises répondantes (cf. tableau 1)



A : Industries des carrières
C : Transformation du bois
E : Autres transformations
G : Services de support à la production
I : Autres services

B : Biens non durables
D : Transformation du métal
F : Secteur de la construction
H : Services de support à la consommation

1. PRATIQUES MAIN-D'OEUVRE

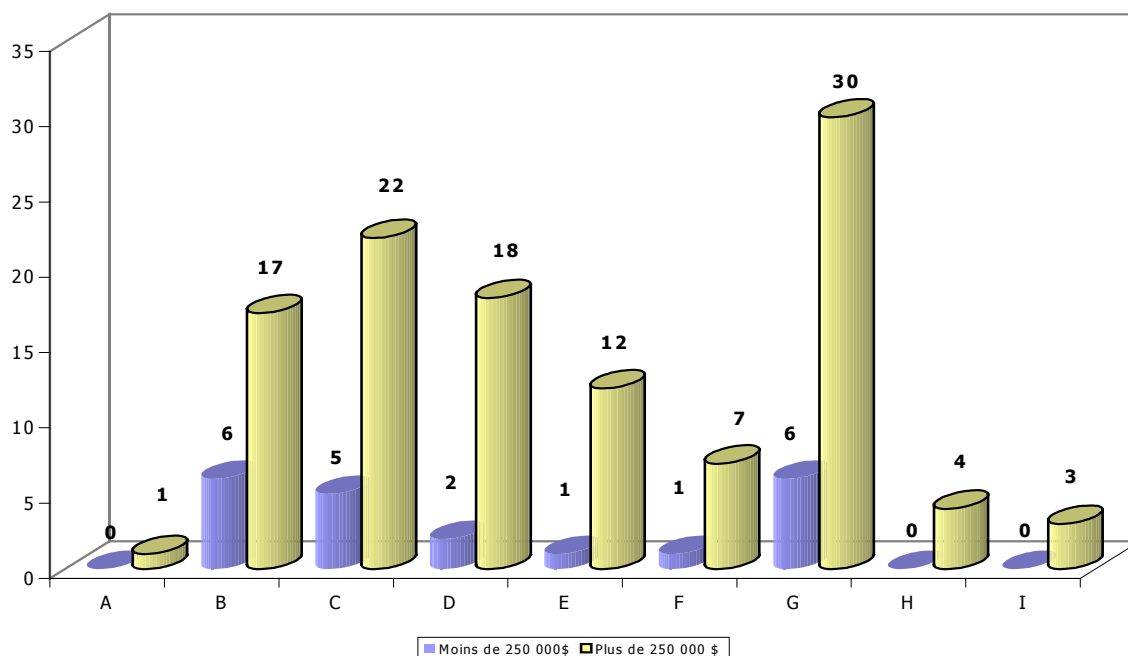
1.1 Entreprises assujetties à la Loi 90 :

La question 3 traitant de la masse salariale est en relation avec la Loi 90 (loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre) qui incite les employeurs à investir en formation au moins 1 % de leur masse salariale quand cette dernière est supérieure à 250 000 \$.

Dans la présente étude, 21 entreprises ne sont pas assujetties à cette loi, soit 18,4 % des entreprises participantes et 93 y sont assujetties, soit 81,6 % des répondants.

À titre comparatif, seulement 467 des 5 082 entreprises de la MRC de Francheville ont une masse salariale supérieure à 250 000 \$, soit 9,2 %.

Graphique 2 : Répartition sectorielle des entreprises répondantes selon leur masse salariale



A : Industries des carrières
C : Transformation du bois
E : Autres transformations
G : Services de support à la production
I : Autres services

B : Biens non durables
D : Transformation du métal
F : Secteur de la construction
H : Services de support à la consommation

1.2 Difficultés en gestion d'entreprise :

La quatrième question traite des difficultés en gestion dans l'une ou l'autre des cinq grandes fonctions de l'entreprise. Ces difficultés, au nombre de 18 différentes, sont liées à la gestion, soit des ressources humaines, soit des ressources financières, au marketing, à la production ou à l'administration.

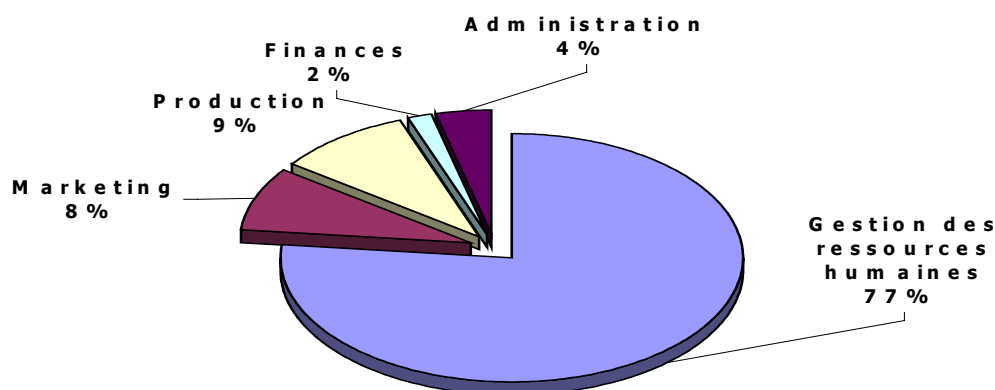
Une très forte majorité des difficultés rapportées, soit 245 sur 319 (76,8 %), sont reliées à la gestion des ressources humaines. La plus importante difficulté dans ce domaine de gestion est le *recrutement de personnel qualifié* avec 62 observations parmi les 114 entreprises participantes (54,4 %).

Le *vieillissement de la main-d'œuvre* est rapporté comme une difficulté dans 35 cas alors que *l'adaptation du personnel aux changements technologiques, organisationnels ou de marché* est rapporté 26 fois. Ces trois difficultés représentent à elles seules 50,2 % des 245 difficultés rapportées en gestion des ressources humaines.

Pour la fonction marketing, 26 des 114 répondants ont déclaré des difficultés, soit 22,8 % d'entre eux. Parmi ces derniers, 19 ciblent le *développement de marchés*. Pour la fonction production, des difficultés ont été rapportées par 30 entreprises, soit 26,3 % des répondants. Le *respect des calendriers de production* est ici en cause dans 18 de ces 30 cas, soit 60 %.

Notons que lors de l'exercice de validation des résultats, les préposées à l'enquête téléphonique ont rapporté une difficulté à maintenir l'attention des répondants pendant l'énumération de ces 18 difficultés.

Graphique 3 : Répartition des difficultés éprouvées selon les 5 grandes fonctions de l'entreprise; ensemble des secteurs (cf. tableau 2)



1.3 Pratiques en gestion des ressources humaines :

Les entreprises avaient à se positionner par rapport à trois pratiques spécifiques, soit le *partage volontaire du travail*, l'*emploi subventionné* par l'État, et la *formation en entreprise*.

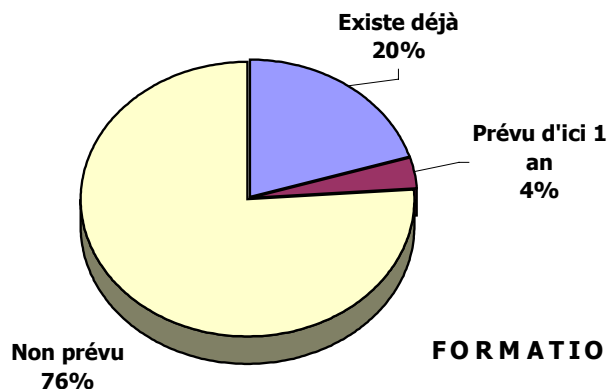
Que ce soit dans le secteur manufacturier, tertiaire moteur ou dans l'ensemble des secteurs, il apparaît que le *partage volontaire du travail* et l'*emploi subventionné* sont assez peu répandus. D'un secteur à l'autre, seulement 24 % à 28 % des entreprises y ont recours.

Par contre, pour la *formation en entreprise*, une culture s'est progressivement répandue. Cette pratique existe chez 82,3 % des répondants, soit une proportion similaire à celle des entreprises ici assujetties à la Loi 90, soit 81,6 %.

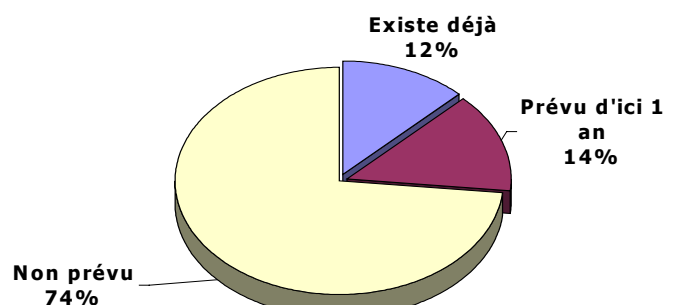
Alors que dans le tertiaire moteur, 91,9 % des répondants forment leur main-d'œuvre, dans le secteur manufacturier, ce ratio descend toutefois à 78,3 %.

Graphique 4: Pratiques main-d'œuvre; ensemble des secteurs

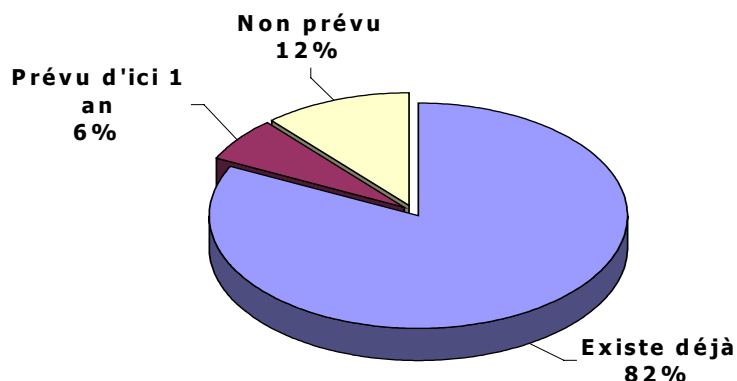
PARTAGE VOLONTAIRE DU TRAVAIL



EMPLOI SUBVENTIONNÉ PAR L'ÉTAT

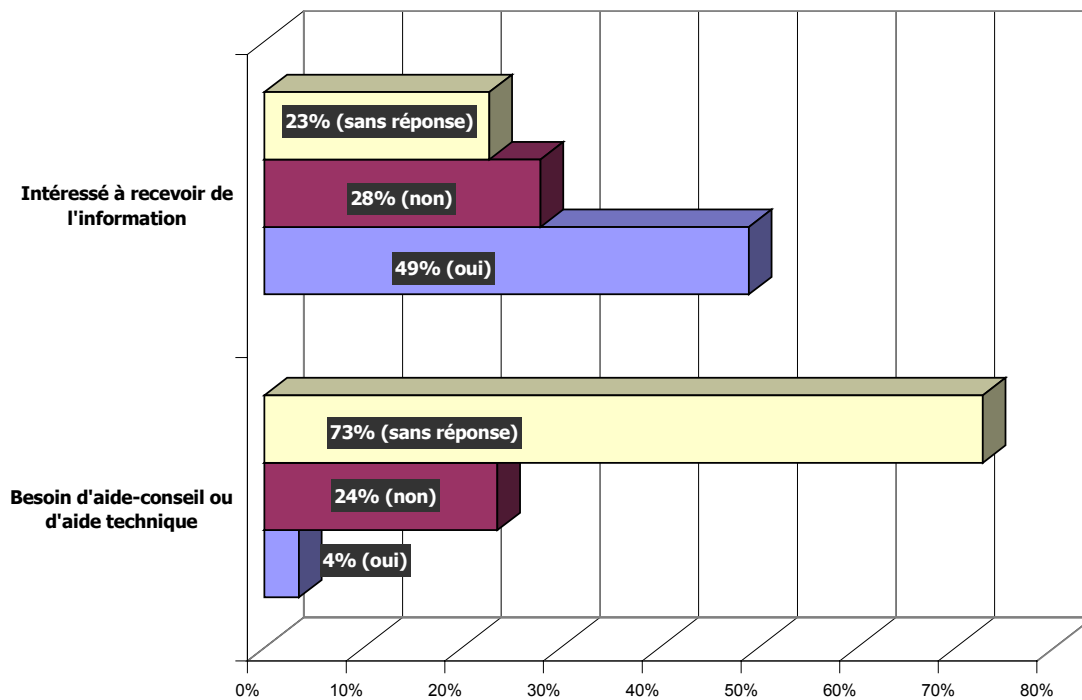


FORMATION EN ENTREPRISE



Finalement, en ce qui concerne les attentes de services en matière de gestion des ressources humaines, on dénote une très faible proportion, 3,5 % (4/114), ayant manifesté un besoin d'aide-conseil ou d'aide technique. Par contre, ces mêmes entreprises se montrent intéressées à recevoir de l'information dans 49,1 % (56/114) des cas.

Graphique 5: Attentes de services; ensemble des secteurs



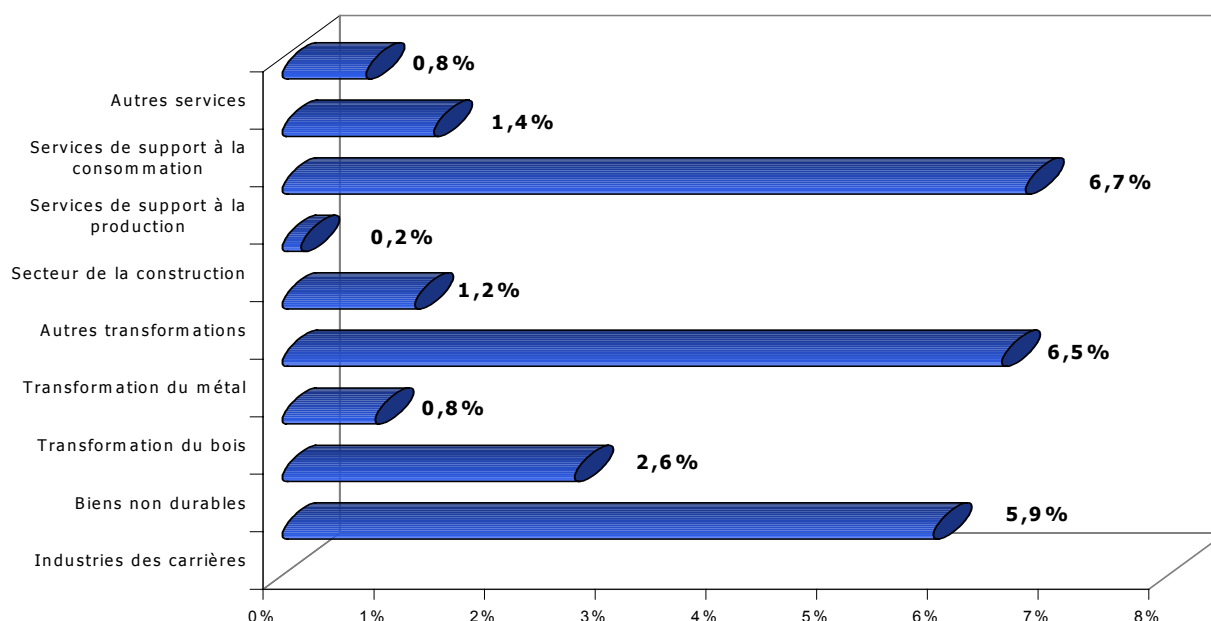
2. POSTES VACANTS

Au total, 31 des 114 entreprises participantes ont rapporté des postes vacants à combler par recrutement externe, soit 27,2 % d'entre elles. Quelque 172 postes vacants ont ainsi été identifiés. Ils correspondent à 3,3 % des 5 192 emplois existants au sein des entreprises couvertes par l'enquête.

Sur l'ensemble de ces besoins en recrutement externe, 94 postes sont vacants dans le secteur manufacturier, soit 54,7 % d'entre eux. Ils correspondent à 3.0 % des emplois sectoriels couverts par l'enquête. Le secteur tertiaire moteur recueille quant à lui 77 postes vacants, soit 44,8 % d'entre eux. Ici, le ratio des postes vacants sur les emplois sectoriels couverts par l'enquête s'élève à 5,4 %.

Parmi les secteurs manufacturiers, celui de la fabrication des produits métalliques démontre une grande vigueur avec 53 des 94 postes vacants signalés (56,4 %). Dans le tertiaire moteur, l'industrie du transport et de l'entreposage se démarque aussi avec 53 des 77 postes vacants (75,3 %).

GRAPHIQUE 6 : Ratio des postes vacants/emplois dans les entreprises répondantes (cf. tableau 3)



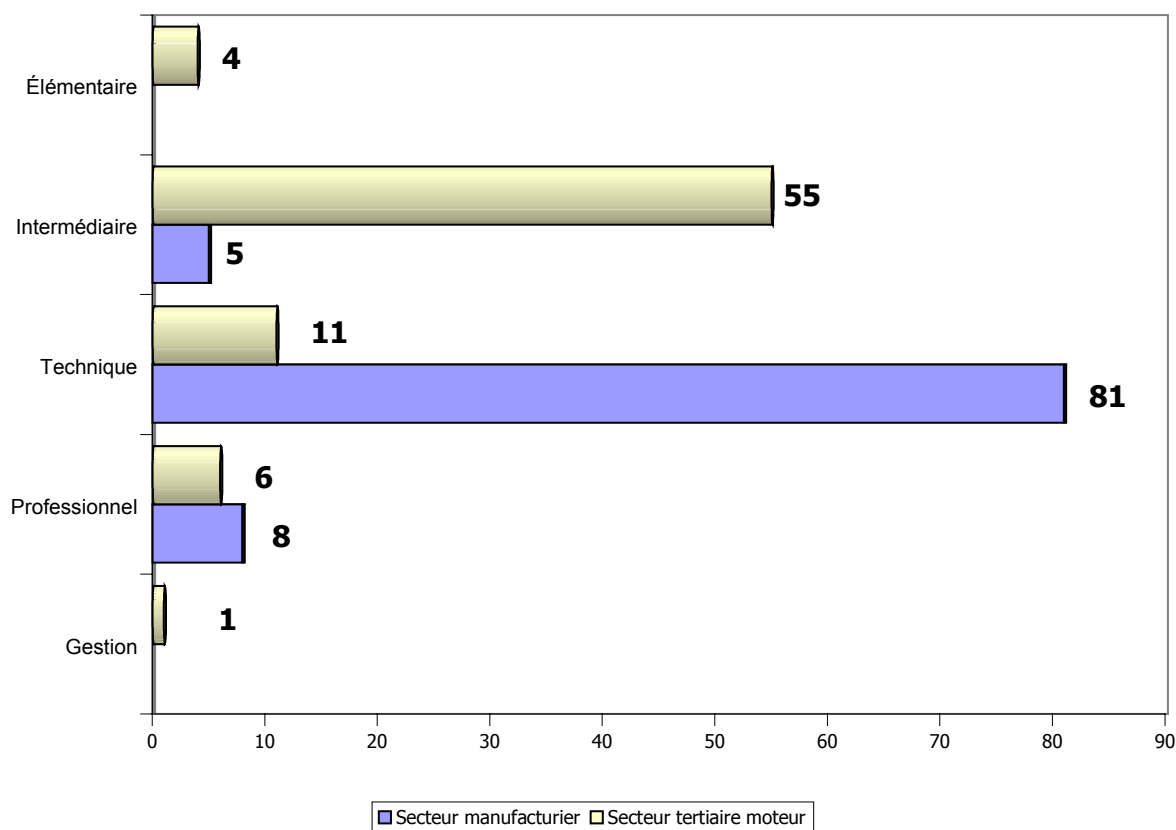
La répartition des postes vacants par niveau de compétences de la CNP (annexe 2) révèle que dans le secteur manufacturier :

- 8 des 94 postes vacants sont de niveau professionnel (8,5 %)
- 81 postes sont de niveau technique (86,2 %) et
- 5 postes sont de niveau intermédiaire (5,3%).

Dans le secteur tertiaire moteur, la répartition par niveau de compétences s'établit comme suit :

⇒ niveau gestion :	1 poste (1,3 %)
⇒ niveau professionnel :	6 postes (7,8 %)
⇒ niveau technique :	11 postes (14,3 %)
⇒ niveau intermédiaire :	55 postes (71,4 %)
⇒ niveau élémentaire :	4 postes (5,2 %)

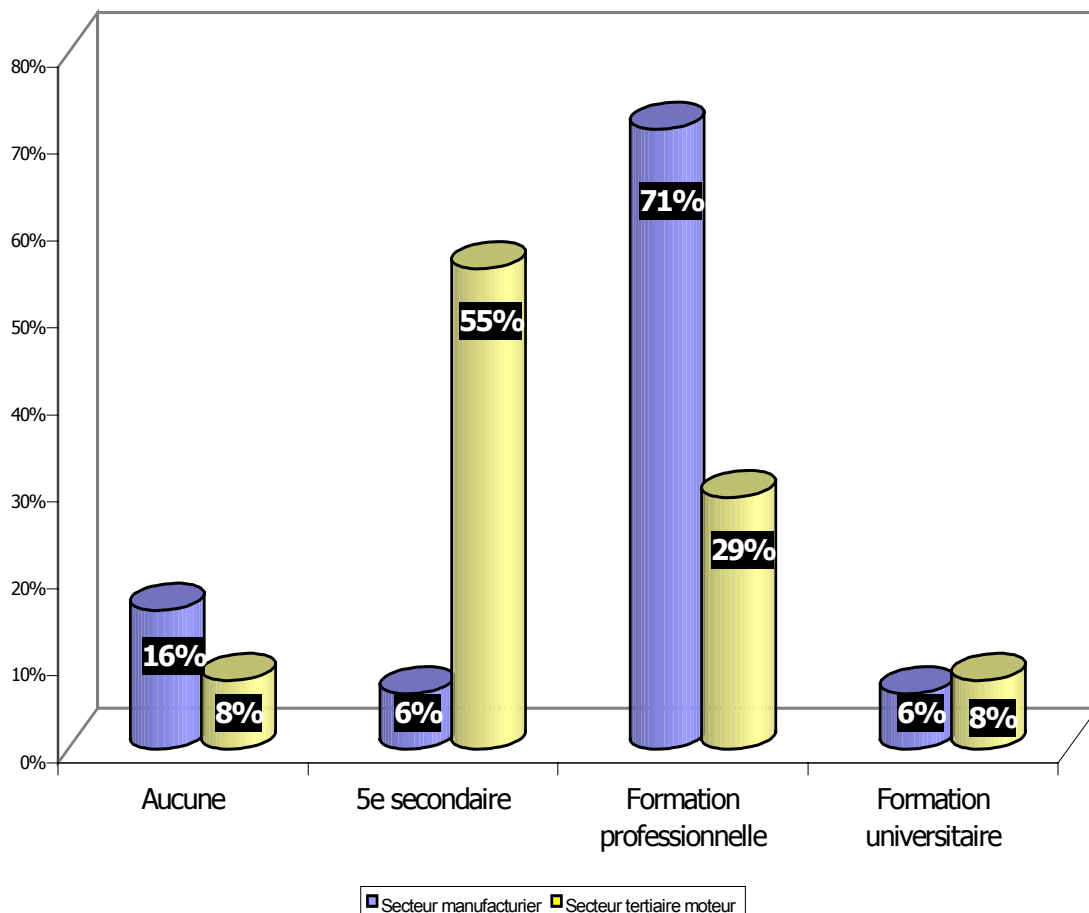
GRAPHIQUE 7 : Postes vacants par niveau de compétence



2.1 Scolarité requise :

La scolarité requise ou minimum est évidemment en étroite relation avec le niveau de compétence des postes vacants. Ainsi, dans le secteur manufacturier, une formation technique ou professionnelle est requise pour 67 des 94 postes vacants, soit dans 71,3 % des cas. À l'inverse, dans le secteur tertiaire moteur, le niveau de scolarité le plus fréquemment requis est intermédiaire, soit une formation de niveau secondaire V dans 42 des 77 cas (55,3 %).

GRAPHIQUE 8: Répartition des postes vacants selon la scolarité requise



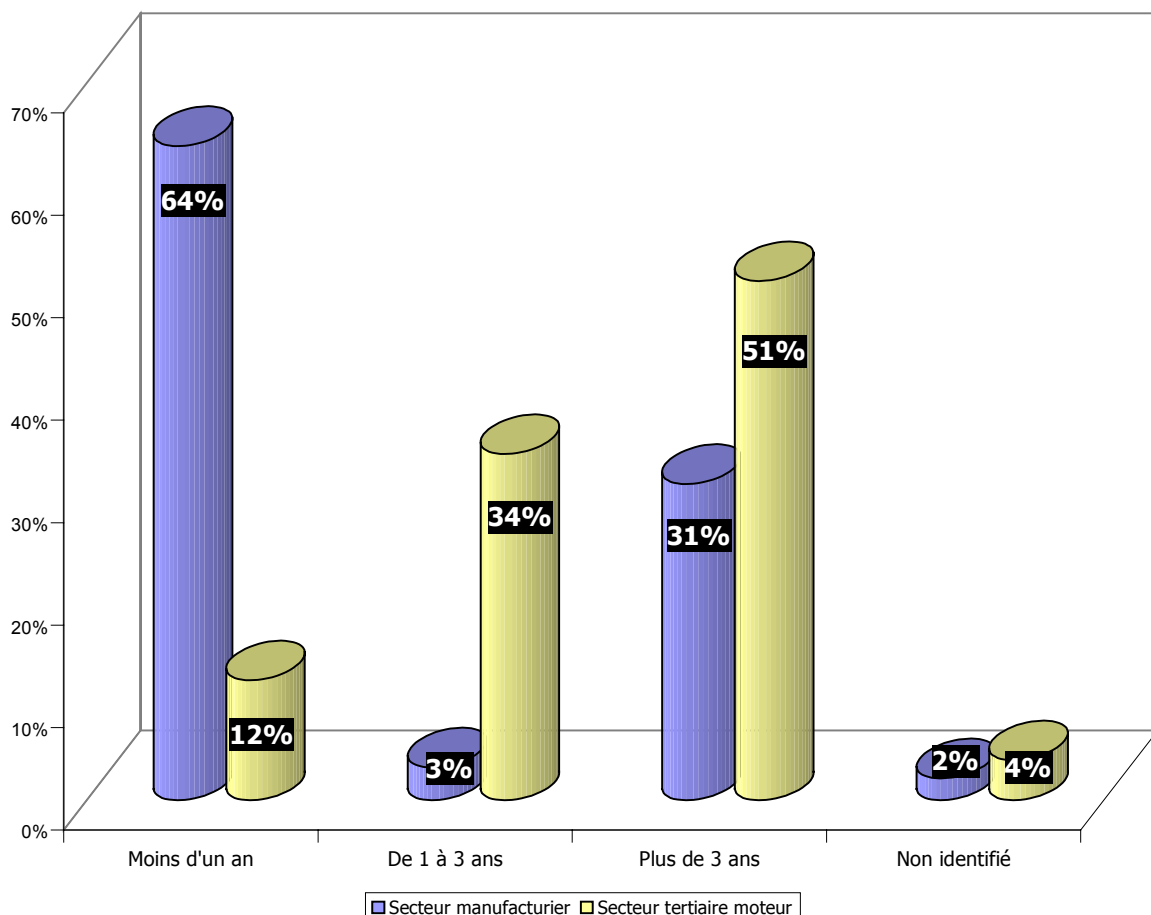
2.2 Expérience requise :

De façon générale, les secteurs tertiaires moteurs accordent une plus grande importance à l'expérience que les secteurs manufacturiers.

Ainsi, dans les secteurs tertiaires moteurs, 50,6 % (39/77) des postes vacants exigent plus de trois années d'expérience et 33,8 % (26/77), de un à trois ans d'expérience.

Dans les secteurs manufacturiers 63,8 % (60/94) des postes vacants requièrent moins d'une année d'expérience alors que seulement 30,8 % (29/94) exigent plus de trois années d'expérience.

GRAPHIQUE 9 : Répartition des postes vacants selon l'expérience requise; secteur manufacturier et tertiaire moteur



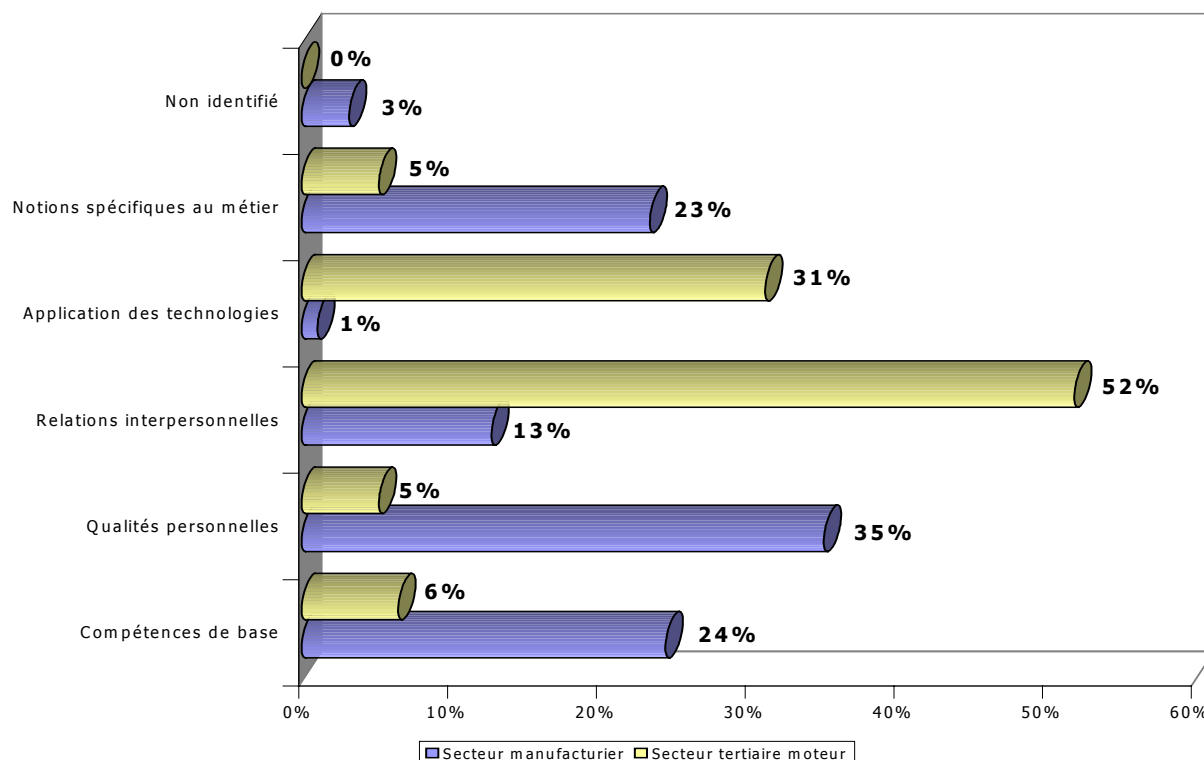
2.3 Compétences recherchées :

Parmi les différentes compétences recherchées, les employeurs des secteurs manufacturiers et des secteurs tertiaires moteurs accordent une importance relativement importante aux compétences dites *génériques* (qualités personnelles, relations interpersonnelles). De tel critères sont en cause pour 47,9 % des postes vacants dans l'activité manufacturière et pour 57,1 % des postes vacants du tertiaire moteur.

Pour les compétences plus techniques (application technologique, notions spécifiques aux métiers), le tertiaire moteur a des exigences dans 36,4 % des cas et le manufacturier, dans seulement 24,5 %.

Enfin, notons que si des compétences de base (lire, écrire et compter) sont suffisantes pour 24,5 % des postes à combler dans les secteurs manufacturiers, seulement 6,5 % des postes du tertiaire moteur sont de ce niveau.

GRAPHIQUE 10: Répartition des postes vacants selon les compétences recherchées; secteur manufacturier et tertiaire moteur



2.4 Méthodes de recrutement :

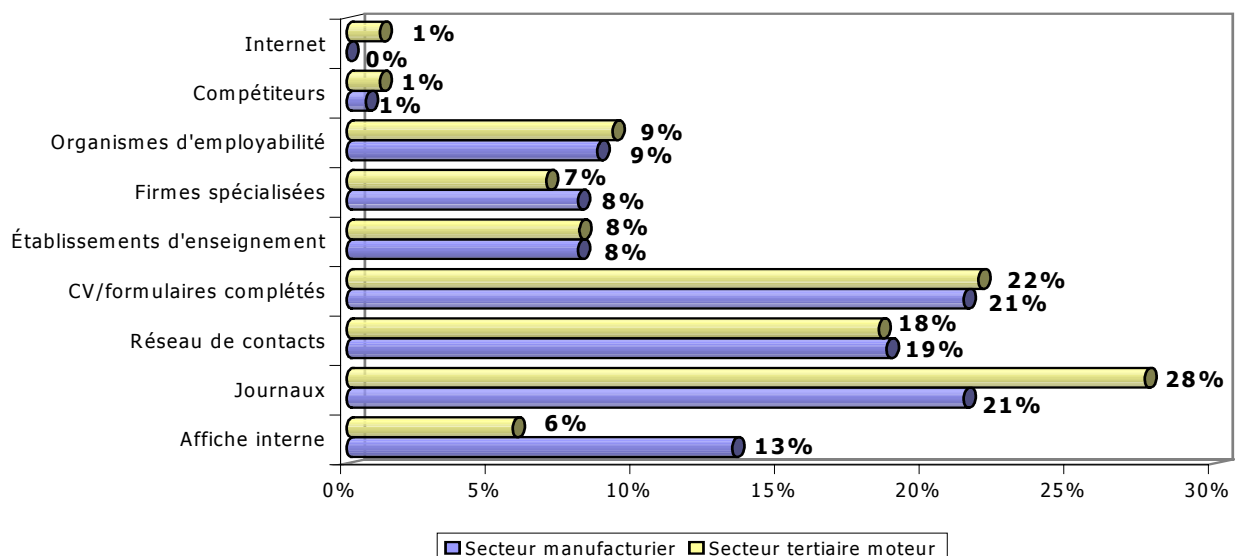
La question 6 portait sur les méthodes usuelles de recrutement. Les répondants avaient le choix de spécifier les trois méthodes les plus fréquemment utilisées parmi une liste de neuf.

Trois méthodes se démarquent des autres. *L'affichage dans les journaux* est rapporté par 58 des 114 répondants; le *dépôt de candidatures dans l'entreprise*, par 55 et le *réseau des contacts personnels et d'affaires* est invoqué par 49. Ensemble, ces trois méthodes regroupent 63,8 % de toutes celles rapportées. Ce constat est presque aussi valable pour les entreprises manufacturières (61,3 %) que pour celles du tertiaire moteur (67,8 %).

L'affichage interne, les *établissements d'enseignement*, les *firmes spécialisées* et les *organismes d'employabilité* se partagent de manière quasi équivalente, le reste des méthodes les plus fréquemment utilisées. Chacune représente entre 8 % et 10 % des méthodes rapportées.

Enfin, notons que 20 des 26 mentions de *l'affichage interne* proviennent des secteurs manufacturiers. Cette forte concentration n'est sans doute pas étrangère au taux de syndicalisation plus élevé dans ces secteurs.

GRAPHIQUE 11 : Répartition des méthodes de recrutement les plus utilisées

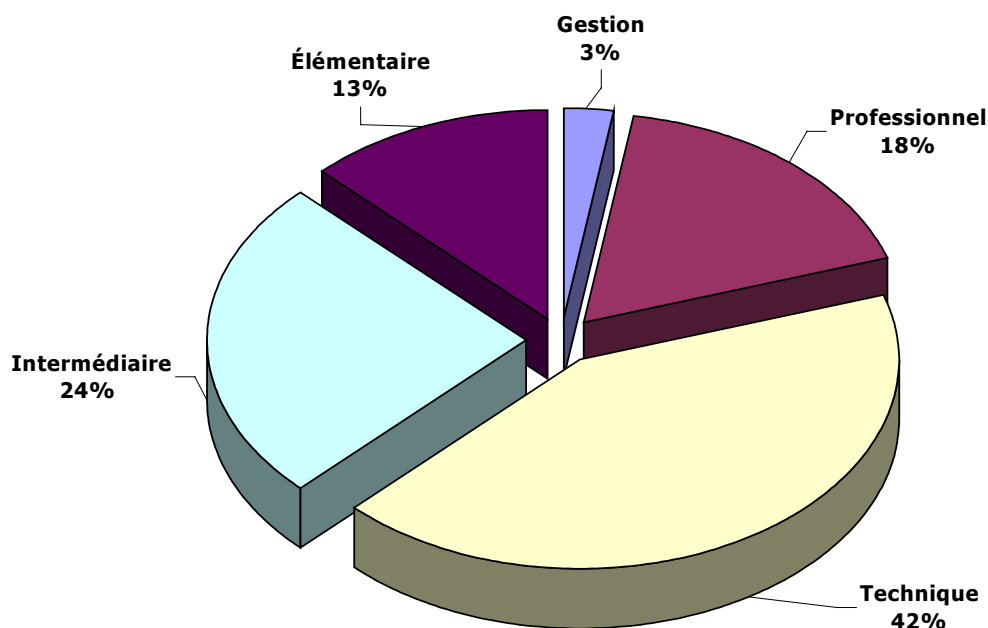


2.5 Difficultés de recrutement :

Parmi les 114 entreprises répondantes, 60 ont déclaré éprouver des difficultés de recrutement, soit une proportion de 52,6 % d'entre elles.

Ainsi, 40 occupations sont identifiées en difficulté de recrutement. Leur énumération est présentée au tableau 7 par niveau de compétence. Parmi celles-ci, 17 sont des postes de niveau technique, dix de niveau intermédiaire, sept de niveau professionnel, cinq de niveau élémentaire et une seule dans le domaine de la gestion.

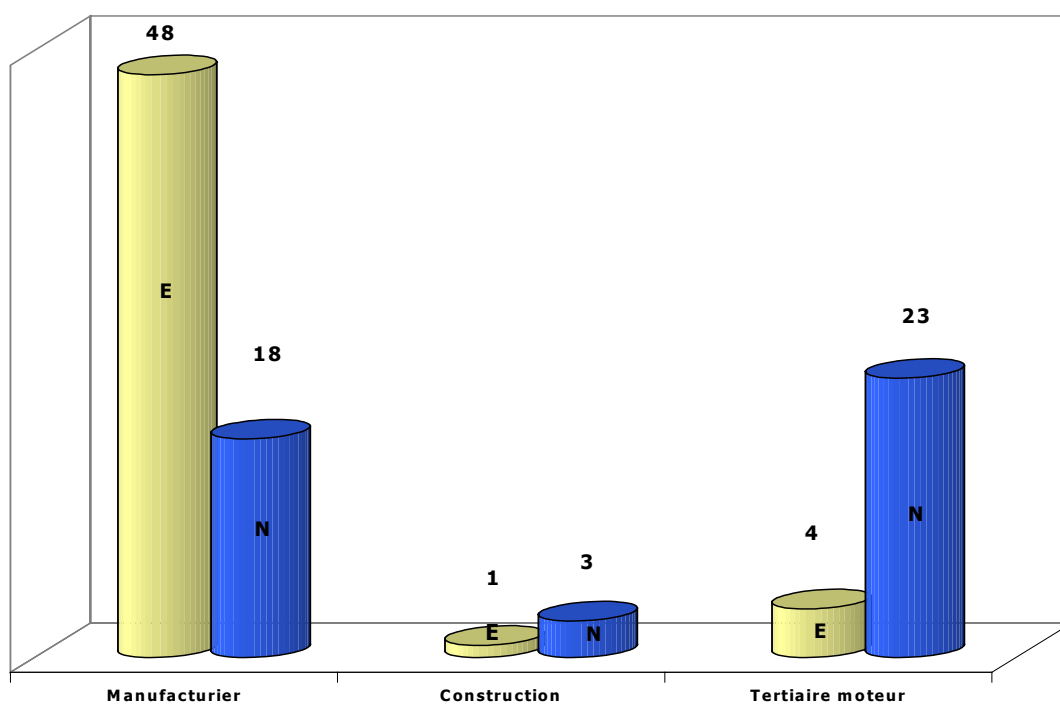
GRAPHIQUE 12 : Répartition de postes en difficulté de recrutement par niveau de compétence (cf. tableau 4)



Quoique pour l'ensemble des secteurs et des occupations, les causes des difficultés de recrutement soient de nature diversifiée, le *manque de compétence, d'expérience et de polyvalence* ou la *rareté de diplômés* sont fréquemment invoqués. Ces facteurs dits d'*employabilité* sont beaucoup plus fréquemment en cause que des facteurs dits *normatifs* tel les *conditions de travail*, le *salaire* ou la *saisonnalité des emplois*. Par contre, ce constat global provient et caractérise uniquement les secteurs manufacturiers. Pour les

difficultés de recrutement rapportées dans les secteurs tertiaires moteurs, les causes sont davantage à caractère normatif.

GRAPHIQUE 13: Nature des difficultés de recrutement (facteurs d'employabilité et facteurs normatifs); secteurs industriels (cf. tableau 5)



E : Employabilité

N : Normatif

Ces causes sont plutôt d'ordre spécifiques à chacune des 40 occupations rapportées en difficulté de recrutement. Le détail des ces causes par occupation est présenté au tableau 5.

3. INTENTIONS D'EMBAUCHE

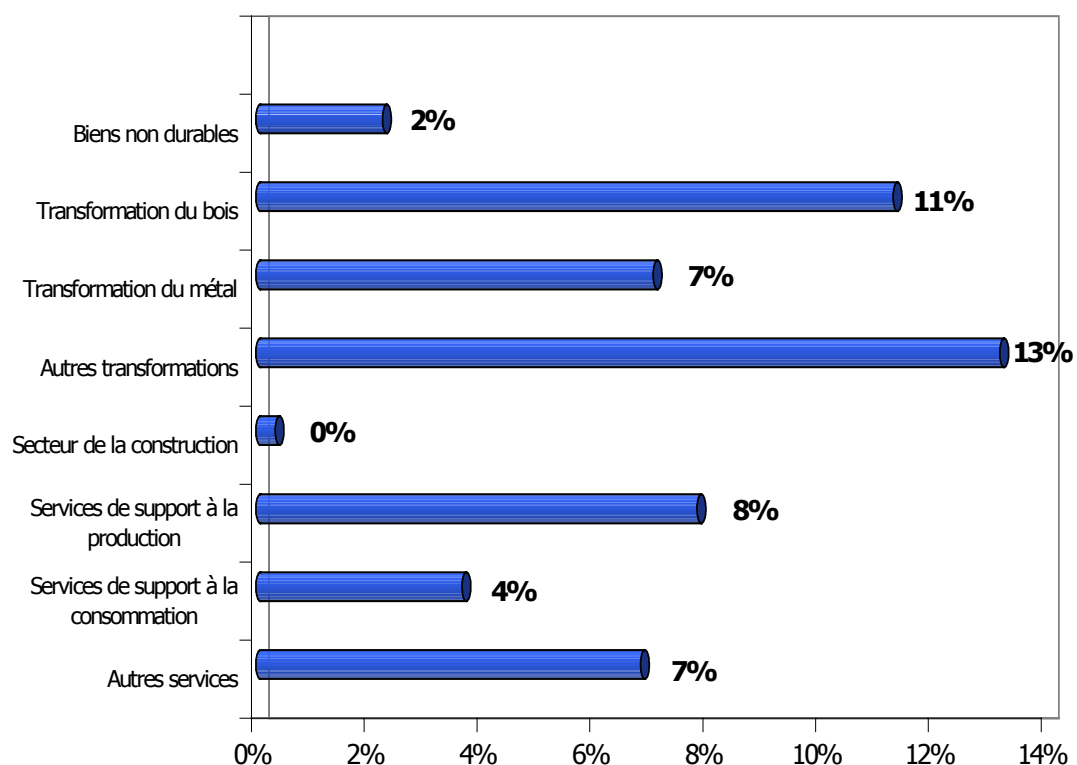
Outre les postes vacants, l'enquête a aussi porté sur les prévisions d'embauche au cours des douze prochains mois. Sur l'ensemble des 114 répondants, 58 ont répondu positivement, soit 50,9 %. Ces derniers ont rapportés un total de 372 embauches futures, soit un nombre beaucoup plus élevé que les 172 postes vacants, et équivalent ici à 7,1 % des 5 192 emplois couverts par l'enquête.

Encore ici, le secteur manufacturier affiche une belle vigueur avec 258 des 372 intentions d'embauche. Elles équivalent à 8,2 % des emplois manufacturiers couverts.

SECTEURS MANUFACTURIERS		NOMBRE	%
25	Industries du bois	33	12,8 %
26	Industries du meuble	43	16,6 %
27	Industries du papier	44	17,1 %
30	Industries de fabrication de produits métalliques	56	21,7 %
33	Industries des produits électriques et électroniques	38	14,7 %
TOTAL		214	82,9 %

Les secteurs tertiaires moteurs avec 112 prévisions d'embauche, se révèlent aussi plutôt dynamiques. Le ratio par rapport aux emplois sectoriels couverts s'élève ici à 7,8 %. L'industrie du transport et celle des services aux entreprises se démarquent avec un peu plus de 40 embauches prévisionnelles dans chacune d'elles.

Graphique14 : Répartition des intentions d'embauche (cf. tableau 6)



Les professions qui seront ici les plus en demande sont les suivantes :

☒ Soudeur	30
☒ Opérateur de machines à papier	30
☒ Conducteur de machines à fabriquer des appareils électriques	30
☒ Couturières	12
☒ Opérateur de machines à bois	17
☒ Chauffeur	19
☒ Monteur de matériel mécanique	25
☒ Ingénieur	20
☒ Manœuvre	28

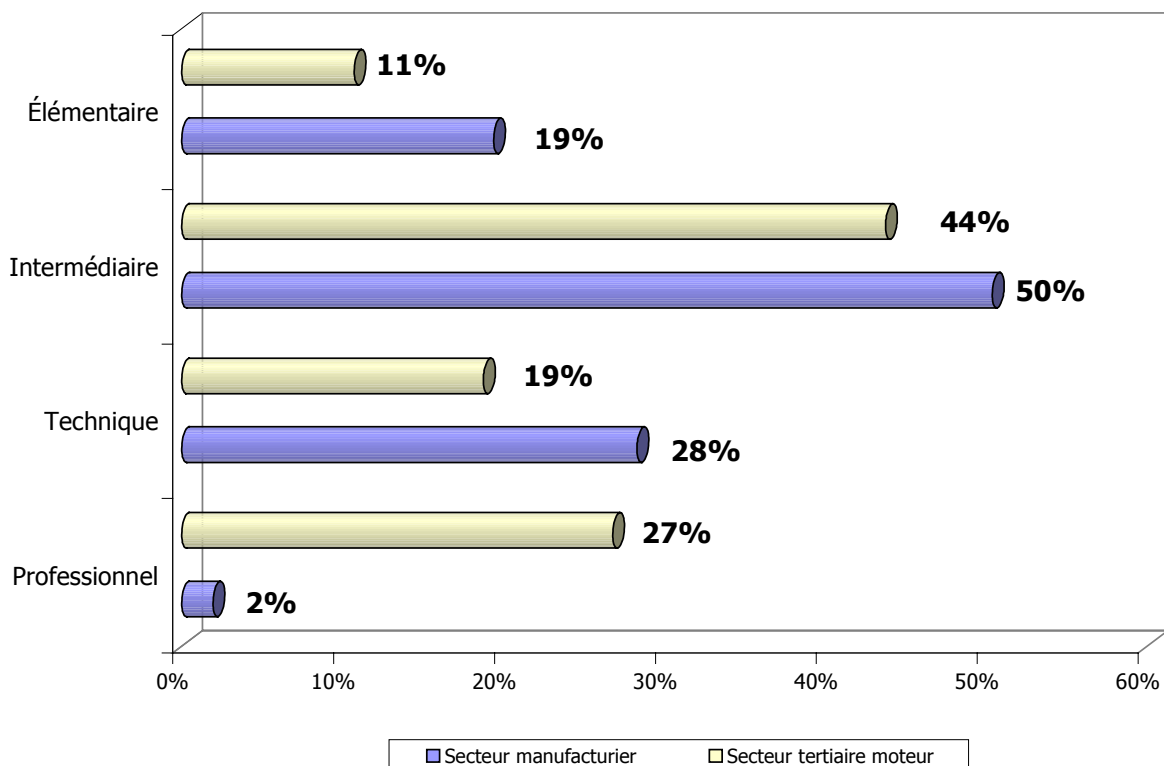
Ensemble, ces occupations regroupent 56,7 % des intentions d'embauche.

3.1 Niveau de compétence :

Par niveau de compétence, la répartition des embauches futures ne suit pas la même répartition que celle des postes vacants. Incidemment, pour les secteurs manufacturiers, le niveau intermédiaire regroupe 130 des 258 postes additionnels, soit 50,4 % alors que pour les postes vacants, ce ratio s'établit à 86.2 % (81 / 94). De même, 28,3 % des prévisions d'embauche sont de niveau professionnel (73 / 258) en comparaison de 8,5 % pour les postes vacants (8 / 94). Quant au niveau élémentaire, il caractérise 19,4 % des intentions d'embauche (50 / 258) versus 5,3 % des postes vacants (5 / 94).

Pour les secteurs tertiaires moteurs, ces précédents écarts sont un peu moins prononcés. Les intentions d'embauche sont de niveau intermédiaire dans 43,8 % des cas (49 / 112) en comparaison de 71,4 % pour les postes vacants (55 / 77). Au niveau professionnel, ces ratios se situent à 26,8 % pour les prévisions d'embauche (30 / 112) et à 7,8 % pour les postes vacants (6 / 77). De même, le niveau élémentaire caractérise 10,7 % des embauches prévues (12 / 112) et 5,2 % des postes vacants (4 / 77).

Graphique 15 : Prévisions d'embauche par niveau de compétence

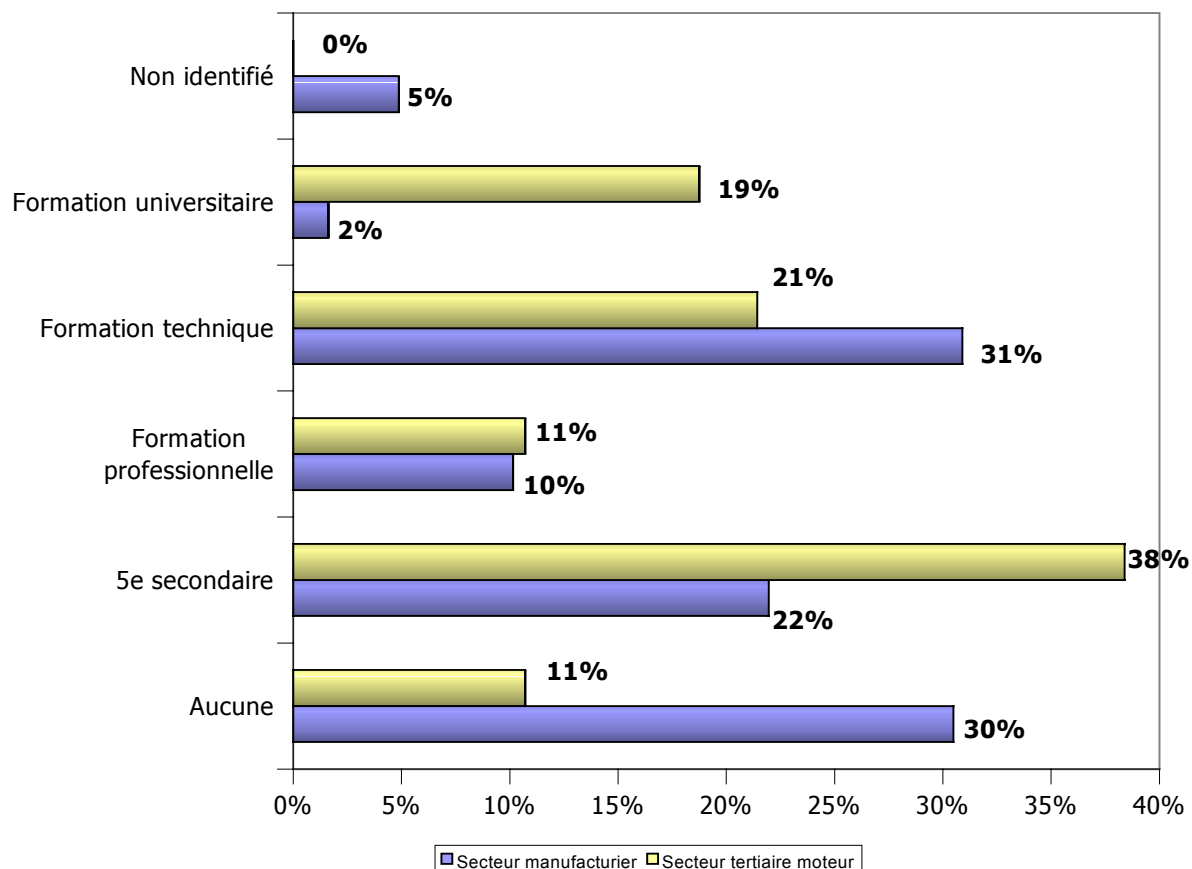


3.2 Scolarité requise :

Au chapitre de la scolarité requise par les prévisions d'embauches manufacturières, 9,7 % exigent une formation professionnelle, 29,5 %, une formation technique, 20,9 %, un diplôme d'étude secondaire et 29,1 %, aucune scolarité précise.

Les prévisions d'embauche dans les secteurs tertiaires moteurs requièrent quant à elles, une formation universitaire dans 18,8 % des cas, une formation technique dans 21,4 % des cas, un diplôme d'études secondaires dans 38,4 % des cas et aucune scolarité définie dans 10,7 % des cas.

Graphique 16 : Prévisions d'embauche selon les exigences de scolarité minimum (cf. tableau 7)

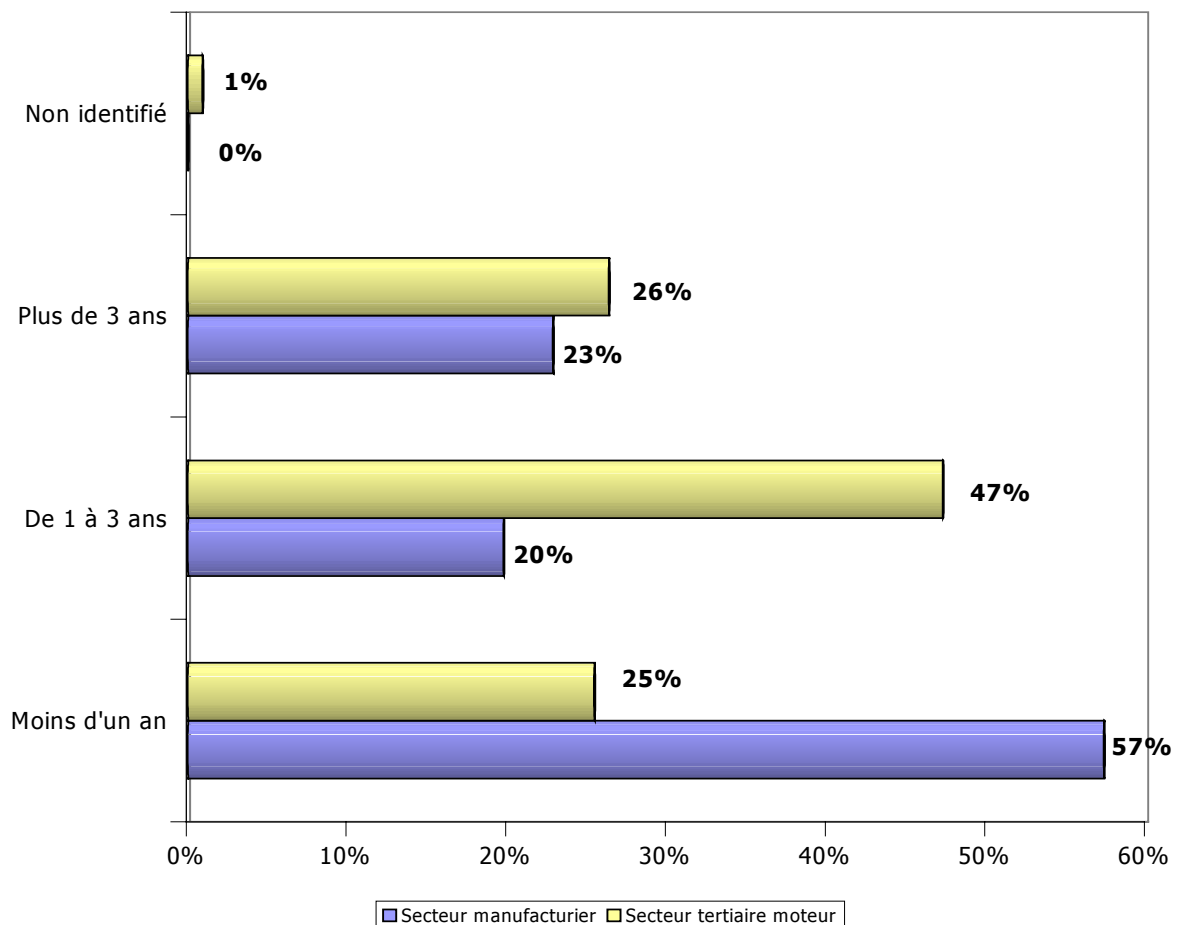


3.3 Expérience requise :

Au niveau de l'expérience requise, 47,6 % des intentions d'embauche requièrent moins d'une année d'expérience alors que 27,7 % requièrent de un à trois ans et 23,9 % exigent plus de trois ans.

Comme pour les postes vacants, les secteurs manufacturiers accordent moins d'importance à l'expérience que les secteurs tertiaires moteurs. En fait, 57,4 % des prévisions d'embauches manufacturières exigent moins d'une année d'expérience alors que 72,3 % des embauches prévues dans le tertiaire en requièrent plus d'une année.

Graphique 17 : Prévisions d'embauche selon l'expérience requise (cf. tableau 8)

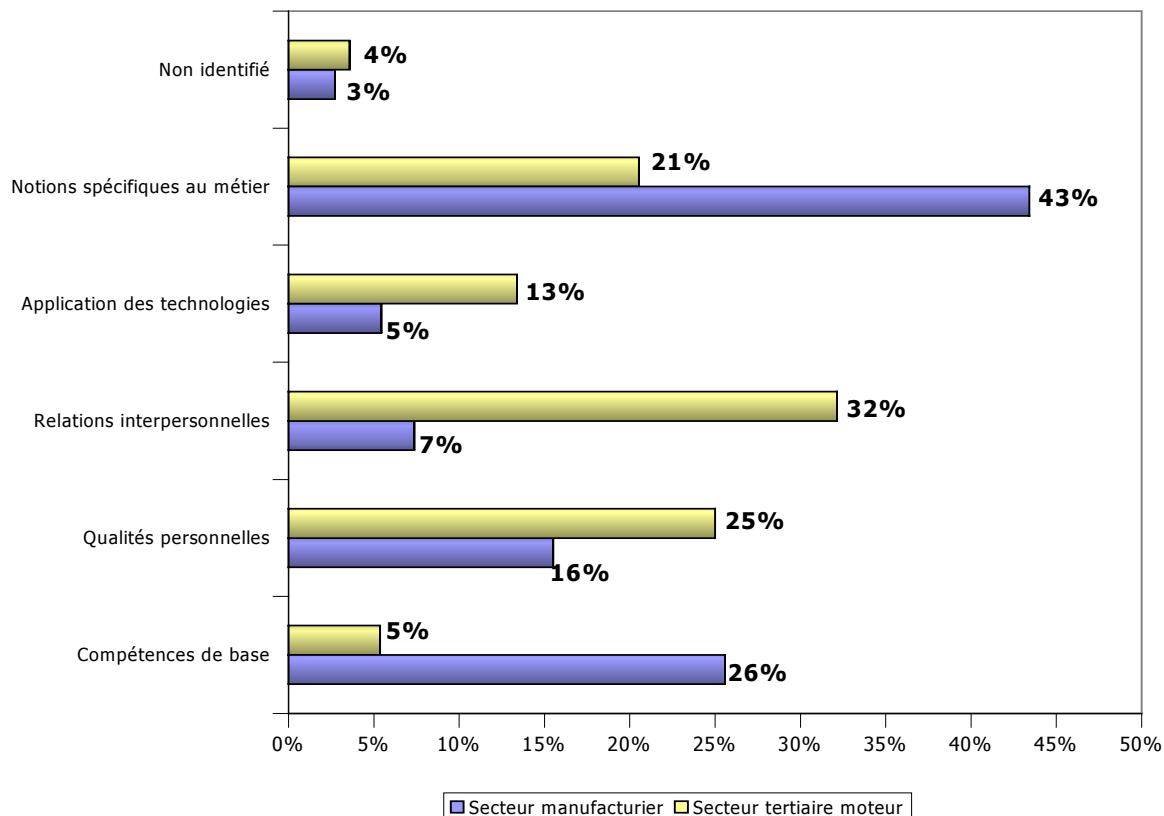


3.4 Compétences recherchées :

En ce qui concerne les compétences recherchées dans les intentions d'embauche, on dénote un clivage important entre les compétences génériques, les compétences techniques et les compétences de base.

En effet, dans les secteurs manufacturiers, l'accent est davantage donné aux compétences techniques, requises dans 48,8 % des cas en comparaison de 33,9 % dans le tertiaire moteur. Par contre, les compétences génériques sont recherchées dans 57,1 % des cas dans les services tertiaires moteurs par rapport à 22,9 % dans le manufacturier. Pour les compétences de base, elles sont requises par 25,6 % des futures embauches manufacturières et par seulement 5,4 % de celles du tertiaire moteur.

Graphique 18 : Prévisions d'embauche selon les compétences recherchées (cf. tableau 9)



CONCLUSION

La présente enquête au sein des entreprises de la MRC de Francheville révèle plusieurs caractéristiques fondamentales du marché du travail local. Le redressement du marché amorcé au printemps dernier se traduit ici par des besoins en main-d'œuvre dont l'ampleur et la nature témoignent enfin des efforts soutenus et concertés des entreprises et des intervenants locaux en développement de l'emploi et de la main-d'oeuvre.

En tant qu'organisme public voué à réduire les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, Emploi-Québec utilise les résultats de cette enquête pour orienter ses interventions autant dans les entreprises du territoire qu'auprès des chercheurs d'emploi. De plus, ces informations sur le marché du travail local sont rendues disponibles à tous les partenaires désireux de s'arrimer à la création d'emplois et à la demande de main-d'œuvre.

La formule d'*enquête téléphonique* peut servir de tremplin pour implanter un système de cueillette d'information sur une base récurrente, couvrant l'ensemble des secteurs industriels et à la grandeur de la région.

Somme toute, autant l'expérimentation de cette méthode d'enquête que les informations ainsi obtenues se révèlent des plus satisfaisantes et profitables. Employeurs, salariés et chômeurs bénéficieront concrètement des retombées des informations présentées dans ce rapport d'enquête.

ANNEXE 1

ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE ET DE FORMATION AU SEIN DES ENTREPRISES MRC DE FRANCHEVILLE

Corrigez le nom et l'adresse s'il y a lieu

Nom: _____

Adresse: _____

Municipalité: _____

Province _____ Code postal _____

Les renseignements recueillis dans ce questionnaire sont tenus confidentiels conformément à la loi sur le Bureau de la Statistique du Québec (L.R.Q., 1985, C. B-8) et la loi sur la Statistique (L.R.-c, 1989, ch. 519).

L'usage du masculin, dans ce questionnaire, s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.

Nom du répondant au questionnaire: _____

Fonction: _____

No. de téléphone: _____

No. de télécopieur: _____

QUESTION 1

Quelle est la nature des produits et/ou services que votre entreprise offre?

QUESTION 2

Combien y a-t-il d'employés dans votre établissement? (incluant le personnel régulier, temporaire et saisonnier)

QUESTION 3

Votre masse salariale est-elle inférieure à 250 000\$:

OUI ☐

NON ☐

QUESTION 4

Votre établissement éprouve-t-il des difficultés relativement aux situations suivantes:

	OUI	NON
Planification stratégique	☐	☐
Gestion des ressources humaines	☐	☐
Gestion des ressources financières	☐	☐
Gestion de la qualité	☐	☐
Roulement de personnel	☐	☐
Recrutement de personnel qualifié	☐	☐
Supervision du personnel	☐	☐
Motivation du personnel	☐	☐
Absentéisme	☐	☐
Main-d'œuvre vieillissante	☐	☐
Développement du marché	☐	☐
Technique de vente, service à la clientèle	☐	☐
Qualité de la production	☐	☐
Respect des calendriers de production	☐	☐
Compétences de base du personnel	☐	☐

Adaptation du personnel aux changements technologiques

ou aux changements organisationnels et de marché ☐ ☐

Alphabétisation ☐ ☐

Planification et organisation de la formation ☐ ☐

Autres: précisez: ☐ ☐

QUESTION 5

Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?

Oui ☐ → Compléter le tableau ci-dessous

Non ☐ → Passer à la question suivante

Métier / profession	Nombre	Scolarité minimum	Expérience requise	Compétences recherchées
Exemple : Machiniste	2	3	2	5

Scolarité minimum	Expérience requise	Compétences recherchées
1. Aucune	1. moins d'un an	1.Compétences de base
2. Diplôme de 5 ^e secondaire	2. de 1 à 3 ans	2.Qualités personnelles, confiance en soi, responsabilité; etc.
3. Diplôme formation professionnelle	3. plus de 3 ans	3.Relations interpersonnelles (travail en équipe, communication, etc.)
4. Diplôme formation technique		4. Application de technologies
5. Diplôme formation universitaire		5. Application de notions et techniques propres au métier

QUESTION 6

Quelle méthode de recrutement utilisez-vous ? Chiffrez les trois (3) plus importantes, un (1) étant la plus importante.

- ___ affichage interne
- ___ journaux
- ___ réseau de contacts
- ___ curriculum vitae reçu ou formulaires complétés

- ___ établissement d'enseignement
- ___ firme spécialisée
- ___ organisme d'employabilité
- ___ compétiteurs
- ___ internet

QUESTION 7

Éprouvez-vous des difficultés de recrutement pour certains postes ?

oui ☐ non ☐

Si oui, pour quel(s) poste(s) ?

Poste(s)	Difficultés de recrutement (*)	Spécifiez au besoin

(*) Pour chaque poste mentionné, identifiez pour quelle raison vous éprouvez des difficultés à recruter :

1. Activité saisonnière ou travail temporaire
2. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (milieu de travail, horaire, etc...)
3. Salaire
4. Manque de candidats ayant le diplôme recherché
5. Manque de candidats ayant l'expérience et la polyvalence recherchées
6. Manque de candidats ayant les compétences recherchées
7. Manque de candidats ayant une connaissance suffisante de l'anglais
8. Autres, spécifiez : _____

QUESTION 8

À l'exclusion des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des douze prochains mois? (note : ne pas considérer les postes réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement).

Oui ☐ → Compléter le tableau ci-dessous

Non ☐ → Passer à la question suivante

Métier / profession	Nombre	Scolarité minimum	Expérience requise	Compétences recherchées
Exemple : Machiniste	2	3	2	5

Scolarité minimum	Expérience requise	Compétences recherchées
1. Aucune	1. moins d'un an	1. Compétences de base
2. Diplôme de 5 ^e secondaire	2. de 1 à 3 ans	2. Qualités personnelles, confiance en soi, responsabilité; etc.
3. Diplôme formation professionnelle	3. plus de 3 ans	3. Relations interpersonnelles (travail en équipe, communication, etc.)
4. Diplôme formation technique		4. Application de technologies
5. Diplôme formation universitaire		5. Application de notions et techniques propres au métier

QUESTION 9

Indiquez si les pratiques énumérées ci-dessous existent déjà ou seront implantées au cours de la prochaine année dans votre établissement.

	Existe déjà	Prévu d'ici 1 an	Non prévu
• Partage volontaire du travail	☐	☐	☐
• Emploi subventionné par l'État	☐	☐	☐
• Formation en entreprise	☐	☐	☐
⇒ Si prévu d'ici 1 an, avez-vous besoin d'aide-conseil ou d'aide-technique ?			

oui ☐ non ☐

⇒ **Si non prévu, êtes-vous intéressé à recevoir l'information sur ces pratiques ?**

oui ☐ non ☐

MERCI DE VOTRE COLLABORATION !

ANNEXE 2

TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition sectorielle des emplois dans les entreprises répondantes

C.T.I.	SECTEUR	Échantillon	Entreprises répondantes	
		Nbre	Nbre	Nbre total d'employés
	SECTEUR PRIMAIRE	1	1	17
8	Industries des carrières et sablières	1	1	17
	SECTEUR MANUFACTURIER	93	69	3151
10	Industries des aliments	8	7	182
11	Industries des boissons	1	1	100
16	Industries des produits en matières plastique	1	1	25
19	Industries des produits textiles	3	1	79
24	Industries de l'habillement	9	8	396
25	Industries du bois	6	4	467
26	Industries du meuble et des articles d'ameublement	11	7	251
27	Industries du papier et des produits connexes	9	8	226
28	Imprimerie, éditions et industries connexes	4	3	127
29	Industries de première transformation des métaux	1	0	0
30	Industries de la fabrication des produits métalliques(sauf les industries de la machinerie et du matériel de transp.)	18	13	486
31	Industries de la machinerie (sauf électrique)	6	4	292
32	Industries du matériel de transport	1	1	145
33	Industries des produits électriques et électroniques	4	4	164
35	Industries des produits minéraux non métalliques	5	4	132
37	Industries chimiques	2	1	17
39	Autres industries manufacturières	4	2	62
	SECTEUR DE LA CONSTRUCTION	7	7	586
40	Industries des constructeurs, promoteurs et entrepreneurs généraux	1	1	15
42	Industries des entrepreneurs spécialisés	6	6	571
	SECTEUR TERTIAIRE MOTEUR	49	37	1438
45	Industries du transport	13	10	564
48	Industries des communications	3	2	22
49	Autres industries de services publics	1	1	30
51	Industries des produits pétroliers, commerces de gros	1	0	0
52	Industries des produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac, commerces de gros	1	1	180
57	Industries des machines, matériel et fournitures, commerces de gros	2	1	10
63	Industries des véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et service	2	2	29
65	Autres industries des magasins de détail	1	0	0
77	Industries des services aux entreprises	20	17	471
85	Industries des services d'enseignement	1	0	0
99	Autres industries des services	3	3	132
	Non identifié	1	0	0
	L'ENSEMBLE DES SECTEURS	150	114	5192

Nombre moyen d'employés par entreprise répondante

45,5

Tableau 2 : Répartition sectorielle des difficultés éprouvées selon les 5 grandes fonctions de l'entreprise

	Primaire		Manufacturier		Construction		Tertiaire moteur		Total
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Nombre d'entreprises répondantes	1	0,9%	69	60,5%	7	6,14%	37	32,5%	114
L'ensemble des fonctions	1	0,3%	202	63,3%	11	3,45%	105	32,9%	319
Gestion des ressources humaines	0	0,0%	154	62,9%	10	4,08%	81	33,1%	245
Gestion des ressources humaines	0		9		1		9		19
Recrutement de personnel qualifié	0		36		1		25		62
Supervision du personnel	0		4		1		5		10
Roulement de personnel	0		10		0		6		16
Motivation du personnel	0		13		1		8		22
Absentéisme	0		4		1		3		8
Main-d'oeuvre vieillissante	0		26		3		6		35
Compétences de base du personnel	0		18		0		3		21
Adaptation du personnel aux changements technologiques ou aux changements organisationnels et de marché	0		17		2		7		26
Alphabétisation	0		6		0		2		8
Planification et organisation de la formation	0		11		0		7		18
Marketing	1	3,8%	16	61,5%	1	3,85%	8	30,8%	26
Développement de marché	1		12		1		5		19
Technique de vente, service à la clientèle	0		4		0		3		7
Production	0	0,0%	21	70,0%	0	0,00%	9	30,0%	30
Gestion de la qualité	0		3		0		2		5
Qualité de production	0		5		0		2		7
Respect des calendriers de production	0		13		0		5		18
Finances	0	0,0%	2	33,3%	0	0,00%	4	66,7%	6
Gestion des ressources financières	0		2		0		4		6
Administration	0	0,0%	9	75,0%	0	0,00%	3	25,0%	12
Planification stratégique	0		9		0		3		12

Tableau 3 : Répartition sectorielle des postes vacants

Secteur	C.N.P.	Titre du poste	Nbre
L'ENSEMBLE DES SECTEURS			172
SECTEUR MANUFACTURIER			94
Industries de l'habillement			20
	7342	Couturières	20
Industries du bois			1
	2131	Ingénieur civil	1
Industries du meuble et des articles d'ameublement			8
	7272	Ébéniste	3
	9492	Assembleur meubles	5
Industries de la fabrication des produits métalliques (sauf machinerie et matériel de transp.)			53
	2132	Ingénieur mécanique	3
	2253	Dessinateur	1
	7231	Machiniste	16
	7265	Soudeur	33
Industries de la machinerie (sauf électrique)			5
	2232	Tech. Méc. Opt. Conception	5
Industries du matériel de transport			2
	2141	Contrôleur qualité	1
	2163	Tech en informatique	1
Industries des produits électriques et électroniques			5
	2141	Ingénieur de production	1
	2162	Coord. serv. Informatiques	1
	7333	Électromécanique	2
	9223	Superviseur production	1
SECTEUR DE LA CONSTRUCTION			1
Industries des entrepreneurs spécialisés			1
	9612	Opérateur-soudeur	1
SECTEUR TERTIAIRE MOTEUR			77
Industries du transport			58
	1241	Secrétaire	4
	1475	Répartiteur	1
	7411	Chauffeur (USA)	28
	9486	Journalier	25
Autres industries de services publics			1
	912	Directeur	1
Industries des produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac, commerces de gros			2
	1111	Contrôleur (1111)	1

Secteur	C.N.P.	Titre du poste	Nbre
	9461	Manoeuvre	1
Industries des véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et service			1
	7321	Mécanicien	1
Industries des services aux entreprises			14
	1111	Comptable	2
	2132	Ingénieur-mécanique	1
	2148	Ingénieur	1
	2163	Tech. Informatique	1
	5241	Chef d'équipe division Internet	1
	6651	Chauffeur	3
	7246	Tech télécomm	4
	7333	Tech. Instrumentation cont. Electro-dynamique	1
Autres industries des services			1
	6663	Concierge	1

Tableau 4: Répartition de postes en difficultés de recrutement par niveau de compétence

Niveau de compétence	C.N.P.	Titre du poste
0	713	Directeur
A	1111	Comptable
	2131	Ingénieur
	2132	Ingénieur-mécanique
	2133	Ingénieur télé-communication
	2141	Ingénieur en structure
	2162	Tech. Spécialiste informat. Et réseaux
	2163	Coord. Serv. Informatiques
B	2212	Tech. De chantier
	2222	Sanitation
	2231	Tech génie civil
	2253	Dessinateur
	2271	Instructeur classe 1
	5224	Technicien
	5241	Infographiste, trait. Image
	6215	Contremaître
	6221	Représentant technique
	7231	Machiniste
	7232	Tech de thermoformage
	7265	Soudeur
	7272	Ébéniste
	7333	Bobineur
	7342	Tous les domaines
	9213	Gérant de production
	9215	Superviseur
C	1475	Répartiteur
	7411	Chauffeur
	7445	Mécanicien
	7511	Chauffeur
	9435	Opérateur de machines
	9461	Journalier
	9485	Monteur de lignes (9485)
	9492	Assembleur de meubles (9492)
	9495	Tech d'assemblage
	9496	Peintre
D	6651	Chauffeur
	9611	Assembleur
	9612	Assembleur fabrication ressorts
	9618	Casseur poissonnerie
	9619	Pressier sérigraphie

Niveau de compétence : voir annexe 3

Tableau 5 : Nature des difficultés de recrutement (facteurs d'employabilité et facteurs normatifs) par secteurs industriels

C.T.I.	C.N.P.	Titre du poste	# de répondants	Saisonnalité	Conditions de travail	Salaire	Diplôme	Expérience et polyvalence	Compétence	Anglais	Mobilité
		L'ENSEMBLE DES SECTEURS	75	5	9	2	15	25	34	4	3
		SECTEUR MANUFACTURIER	48	4	8	2	11	17	20	1	3
25	2131	Ingénieur	1				1				
27,31,32	2141	Ingénieur	4				1		2		1
32,33	2163	Tech en informatique	2						2		
10	2222	Sanitation	1		1						
30	2253	Dessinateur	1					1	1		
28	5241	Infographiste, trait. Image	1				1	1	1	1	
31	6221	Représentant technique	1				1				
30,31	7231	Machiniste, tech.d'usinage	6	1			1	2	4		
16	7232	Tech de thermoformage	1				1	1	1		
30,31,32	7265	Soudeur, assembleur, monteur	5					2	4		
26	7272	Ébéniste	2				1	1			
24	7342	Couturière	6		3		1	3			1
10,35	7411	Camionneur	3	2					1		
24	7445	Mécanicien	1						1		1
10	9213	Gérant de production	1		1						
31	9215	Superviseur	1					1			
27	9435	Opérateur de machines	1					1			
10	9461	Journalier, opérateur	2		2	2					
26	9492	Assembleur de meubles	1					1			
16	9495	Tech d'assemblage	1				1	1	1		
26	9496	Peintre	1				1				

C.T.I.	C.N.P.	Titre du poste	# de répondants	Saisonnalité	Conditions de travail	Salaire	Diplôme	Expérience et polyvalence	Compétence	Anglais	Mobilité
30	9611	Assembleur	2					1	1		
26	9612	Assembleur fabrication ressorts	1	1							
10	9618	Casseur poissonnerie	1		1						
28	9619	Pressier sérigraphie	1				1	1	1		
		SECTEUR CONSTRUCTION	2	1	0	0	0	1	2	0	0
42	9485	Monteur de lignes	1						1		
42	9612	Opérateur-soudeur	1	1				1	1		
		SECTEUR TERTIAIRE MOTEUR	25	0	1	0	4	7	12	3	0
45	713	Directeur	1						1	1	
77	1111	Comptable	1				1				
45	1475	Répartiteur	1						1		
77	2132	Ingénieur-mécanique	1				1				
77	2133	Ingénieur télécommunication	2								
77	2141	Ingénieur en structure	2				1	1			
77	2162	Spécialiste informatique, réseaux, web	2					1	2	1	
77	2212	Tech. De chantier	1					1	1		
77	2231	Tech. En génie civil	2				1		1		
45	2271	Instructeur classe 1	1					1			
57	5224	Technicien	1						1		
99	6215	Contremaître	1						1		
63	6221	Représentant vente externe	1						1		
77	6651	Chauffeur	1						1		
63	7231	Machiniste-mécanicien	1					1			
99	7333	Bobineur	1					1			
45	7411	Chauffeur	3		1				1	1	
45	9496	Peintre	1						1		
99	9611	Assembleur	1					1			

Tableau 6 : Répartition sectorielle des intentions d'embauche

Secteur industriel	C.N.P.	Titre du poste	Nombre
TOTAL L'ENSEMBLE DES SECTEURS			372
TOTAL MANUFACTURIER			258
Industries des aliments			5
	9465	Journalier	5
Industries des produits en matière plastique			4
	7232	Tech en thermoformage	2
	9495	Tech en assemblage	2
Industries de l'habillement			12
	7342	Couturière	12
Industries du bois			33
	2231	Tech. Génie civil	3
	2243	Tech. En mécanique d'entretien	2
	2251	Tech. En architecture	3
	7411	Chauffeur de camion	1
	7611	Travailleur manuel	10
	9492	Journalier	2
	9493	Ouvrier	12
Industries du meuble et des articles d'ameublement			43
	1453	Préposé serv. Clientèle	1
	1471	Expédition	2
	1474	Préposé aux commandes	2
	6211	Gérant des ventes	1
	7272	Ébéniste	3
	9431	Opérateur de machinerie à bois	17
	9492	Ass. Meubles (9492)	4
	9496	Peintre	3
	9619	Manoeuvre	10
Industries du papier et des produits connexes			44
	2141	Ingénieur	2
	9215	Contremaître	2
	9433	Journalier	30
	9435	Journalier	6
	9614	Journalier	4
Imprimeries, éditions et industries connexes			1
	9619	Pressier	1

Secteur industriel	C.N.P.	Titre du poste	Nombre
Industries de la fabrication des produits métalliques (sauf machinerie et mat. Transp.)			56
	1231	Personnel administratif	2
	2253	Dessinateur	2
	7231	Machiniste	8
	7265	Monteur-soudure	22
	9514	Opérateur	5
	9611	Assembleur	2
	9612	Journalier	15
Industries de la machinerie (sauf électrique)			2
	1453	Service à la clientèle	1
	2163	Informatique	1
Industries du matériel de transport			7
	7265	Soudeur-monteur	7
Industries des produits électriques et électroniques			38
	2141	Ingénieur industriel	2
	7333	Technicien électro-mécanique	4
	9487	Opérateur	30
	9614	Journalier	2
Industries des produits minéraux non métalliques			11
	7411	Camionneur	7
	9611	Journaliers	4
Autres industries manufacturières			2
	9619	Journalier	2
TOTAL CONSTRUCTION			2
Industries des entrepreneurs spécialisés			2
	2131	Estimateur-ingénieur	1
	2253	Dessinateur (2253)	1
TOTAL TERTIAIRE MOTEUR			112
Industries du transport			42
	2271	Instructeur	3
	7411	Chauffeur (local)	11
	7441	Journalier-installateur	1
	7612	Aide-mécanicien	2
	9486	Journalier	25

Secteur industriel	C.N.P.	Titre du poste	Nombre
Industries des produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac, commerces de gros			12
	9461	Manoeuvre	12
Industries des machines, matériel et fournitures, commerces de gros			1
	5224	Technicien	1
Industries des véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et services			
			5
	6221	Représentant	1
	7231	Mécanicien	1
	7265	Soudeur	1
	7312	Mécanicien	2
Industries des services aux entreprises			43
	1111	Comptable	2
	1223	Spécialiste ress. Humaines	1
	2131	Ingénieur travaux publics	9
	2133	Ingénieur télécom	4
	2141	Ingénieur	6
	2162	Généraliste Web	7
	2231	Ingénieur informatique	5
	4112	Avocat	2
	6651	Chauffeur	3
	7246	Tech télécomm	4
Autres industries des services			9
	6663	Concierge	6
	7333	Bobineur	2
	9611	Assembleur	1

Tableau 7 : Répartition sectorielle des prévisions d'embauche par niveau de compétence selon les exigences de scolarité minimum

					SCOLARITÉ MINIMUM			
	Niveau de compétence	Nombre	Aucune	5 ^e secondaire	Formation professionnelle	Formation technique	Formation universitaire	Non identifié
L'ENSEMBLE DES SECTEURS		372	87	98	37	100	26	12
SECTEUR MANUFACTURIER		258	75	54	25	76	4	12
	A	5		1			4	
	B	73	10	2	18	43		
	C	130	31	40	3	32		12
	D	50	34	11	4	1		
SECTEUR DE LA CONSTRUCTION		2	0	1	0	0	1	0
	A	1					1	
	B	1		1				
SECTEUR TERTIAIRE MOTEUR		112	12	43	12	24	21	0
	A	30				10	20	
	B	21	6		2	12	1	
	C	49		40	9			
	D	12	6	3	1	2		

Tableau 8 : Répartition sectorielle des prévisions d'embauche par niveau de compétence selon l'expérience requise

			EXPÉRIENCE REQUISE			
	Niveau de compétence	Nombre	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans	Non identifié
L'ENSEMBLE DES SECTEURS		372	177	103	89	1
SECTEUR MANUFACTURIER		258	148	51	59	0
	A	5	2	1	2	
	B	73	26	14	33	
	C	130	85	29	16	
	D	50	35	7	8	
SECTEUR DE LA CONSTRUCTION		2	1	0	1	0
	A	1			1	
	B	1	1			
SECTEUR TERTIAIRE MOTEUR		112	28	52	29	1
	A	30	5	6	19	
	B	21	5	7	9	
	C	49	10	39		
	D	12	8		1	1

Tableau 9 : Répartition sectorielle des prévisions d'embauche par niveau de compétence selon les compétences recherchées

					COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
	Niveau de compétence	Nombre	Compétences de base	Qualités personnelles	Relations interpersonnelles	Application des technologies	Notions spécifiques au métier	Non identifié
L'ENSEMBLE DES SECTEURS		372	72	68	56	29	136	7
SECTEUR MANUFACTURIER		258	66	40	19	14	112	7
	A	5		2	1		2	
	B	73	10	2	16	12	26	7
	C	130	42	36		2	50	
	D	50	14		2		34	
SECTEUR DE LA CONSTRUCTION		2	0	0	1	0	1	0
	A	1					1	
	B	1			1			
SECTEUR TERTIAIRE MOTEUR		112	6	28	36	15	23	0
	A	30		10	3	4	11	
	B	21	3	4	4	8		
	C	49	3	8	26		12	
	D	12		6	3	3		

Annexe 3

CNP

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DANS LA CNP

Niveaux de compétences	Études/formation	Autres critères
Gestion (0)	• Peu déterminant dans la majorité des cas	• Expérience dans le domaine visé • Capital financier
Professionnel (A)	• Un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou diplôme d'étude universitaire supérieure)	
Technique (B)	• De deux à trois ans d'étude postsecondaire dans un collège communautaire, un cégep ou un institut de technologie ou • De deux à quatre ans d'apprentissage ou • De deux à quatre ans d'étude secondaire et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail particulière	• Le niveau de compétence B a été attribué au personnel qui assume des responsabilités de supervision • Le niveau de compétence B a été attribué au personnel qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la santé et de la sécurité (par exemple, les pompiers, les agents de police et les infirmières auxiliaires autorisées)
Intermédiaire (C)	• D'un à quatre ans d'étude secondaire • Jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail particulière	
Élémentaire (D)	• D'un à deux ans d'étude secondaire et une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi	