

Enquête 2008-2009 du marché du travail de la ville de Québec

Document d'enquête préparé par
la Direction de la planification, du
partenariat et de l'information sur
le marché du travail
Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

Direction

Benoît L'Heureux

Traitement des données, analyse et rédaction

David Lacasse

Collaboration

Anne Joncas

Céline Milette

Martine Roy

Patrice Routhier, Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Capitale-Nationale

Révision linguistique

Isabelle Saillant, Parenthèses Communications

Collecte des données

Bureau de recherche Jolicoeur & Associés

Une version synthèse de ce document a aussi été produite sous le nom de *Facteur RH*. Celle-ci est disponible sous format papier ainsi que sur notre site Internet à l'adresse suivante : <http://emploi quebec.net/regions/capitale-nationale/index.asp>.

Si vous avez des questions à l'égard de tous renseignements mentionnés dans ce document, n'hésitez pas à communiquer avec M. David Lacasse, agent de recherche, au 418-643-6875, poste 366, ou à l'adresse courriel david.lacasse@mess.gouv.qc.ca

Enfin, notez que la forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

Mai 2010

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES.....	ii
PRÉAMBULE.....	1
FAITS SAILLANTS.....	2
CONTEXTE DE RÉALISATION.....	8
1. LE TERRITOIRE DE LA VILLE DE QUÉBEC.....	9
2. DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES.....	10
3. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE.....	14
3.1 Les 4 177 entreprises admissibles répondantes et leurs nombres d'emplois... ..	16
3.2 Ventilation du nombre d'emplois selon différents regroupements (sexe, statut, catégorie d'âge, exigence de scolarité et saison).....	17
3.2.1 Ventilation par sexe et par statut (temps plein ou partiel).....	17
3.2.2 Ventilation par catégorie d'âge.....	20
3.2.3 Ventilation par exigence de scolarité.....	22
3.2.4 Ventilation par saison.....	25
3.3 Croissance, décroissance ou stabilité des besoins en main-d'œuvre des entreprises.....	28
3.4 Besoins de main-d'œuvre.....	31
3.4.1 Postes vacants.....	32
3.4.2 Prévisions de recrutement.....	36
3.5 Prévisions de retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu), politique de retraite et outil de planification.....	41
3.6 Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines.....	46
3.7 Utilisation et efficacité des méthodes de recrutement.....	48
3.8 Présence des immigrants dans les entreprises.....	50
3.9 Embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs.....	55
3.10 Embauche de personnes retraitées.....	57
3.11 Conciliation travail-famille.....	58
3.12 Formation des employés et de stagiaires.....	59
3.13 Services d'Emploi-Québec.....	63
CONCLUSION.....	65
ANNEXE I : ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES.....	66
Quand et qui?.....	66
Comment?.....	66
Quoi et pourquoi?.....	67
Quelques expressions.....	68
Regroupements sectoriels.....	70
Collaboration, représentativité des résultats et l'emploi dans la ville de Québec.....	70
Âge des entreprises de 5 employés et plus de la ville de Québec.....	76
ANNEXE II : QUESTIONNAIRE UTILISÉ.....	77
ANNEXE III : QUELQUES CONCEPTS DE LA CNP.....	138

Préambule

La ville de Québec occupe une place prépondérante dans l'économie de la région de la Capitale-Nationale. À elle seule, celle-ci regroupe près de 80 % de tous les résidents de la région ainsi qu'une vaste part des entreprises présentes dans la *Liste des industries et des commerces (LIC)*.

Le contexte économique qui prévalait sur le territoire de la ville de Québec au moment de la dernière enquête auprès des employeurs était plus que favorable, et ce, malgré le ralentissement économique mondial qui s'amorçait à ce moment. En fait, entre les années 2008 et 2009, seulement 2 000 emplois ont été perdus dans la région de la Capitale-Nationale. Au cours de la même période, les taux de chômage et d'emploi de la Capitale-Nationale sont, quant à eux, passés de :

- 4,6 % à 5,2 % (7,2 % à 8,5 % pour la province de Québec);
- 63,0 % à 62,2 % (60,9 % à 59,7 % pour la province de Québec).

Depuis le début des années 2000, la création d'emplois est au rendez-vous et la santé des entreprises de la région, au beau fixe. On ne peut toutefois passer sous silence l'émoi causé par les fermetures de Création Foam et d'AGC en avril 2008. À moins d'une semaine d'intervalle, 750 travailleurs étaient privés de leur gagne-pain.

Sur une note plus positive, on recensait cependant bon nombre d'investissements dans les domaines des services professionnels et scientifiques, des assurances, des centres de recherche, de même que dans l'industrie pharmaceutique. La conception de jeux vidéo affichait d'intéressantes perspectives avec la présence d'entreprises reconnues et novatrices. Par ailleurs, des projets résidentiels ne cessaient de poindre sur le territoire, confirmant l'attraction de la ville de Québec pour les travailleurs.

L'année 2008 a commencé sous le signe des festivités entourant le 400^e anniversaire de la ville de Québec. Des succès de foules ont accompagné les différents événements qui se sont tenus tout au long de l'année. Pensons au Red Bull Crashed Ice, aux Championnats mondiaux de hockey, aux nombreux festivals (aérien, d'été, de musique militaire, Fêtes de la Nouvelle-France), aux spectacles musicaux d'envergure (Paul McCartney, Céline Dion, Spectacle Paris-Québec et l'Orchestre symphonique de Québec), et ce, sans oublier Le Moulin à images de Robert Lepage et ExMachina.

D'ailleurs, les secteurs de l'hébergement et de la restauration ainsi que celui du commerce de détail ont pleinement profité de ce fort achalandage. La difficulté des employeurs de ces secteurs à dénicher du personnel a défrayé la manchette à maintes occasions au cours de l'été, mais ils n'étaient pas seuls. Rareté de main-d'œuvre, faible nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail, taux de chômage parmi les plus faibles et taux d'activité parmi les plus élevés ont causé bien des maux de tête aux employeurs de tous les secteurs. Comment ont-ils traversé la tempête? Ont-ils adapté leurs outils et la gestion des ressources humaines? Comment entrevoyaient-ils l'avenir? Voici quelques-unes des questions auxquelles 4 177 employeurs ont bien voulu répondre.

Faits saillants

Démographie

- La population de la ville de Québec, par rapport à l'ensemble de la population de la région de la Capitale-Nationale, se maintiendra durant la période 2006-2031. Elle diminuera seulement de 79,5 % à 79,0 %.
- La population de la ville de Québec continuera de progresser, en nombre de résidants, entre les années 2006 et 2031. En fait, celle-ci augmentera de 12,3 %, passant de 525 375 à 589 891 personnes.
- Le nombre de résidants de la ville de Québec âgés de 25 à 54 ans diminuera progressivement durant la période 2006-2031, passant de 229 550 à 213 662 personnes. Avec cette **baisse de 6,9 %**, ou 15 888 personnes, la ville de Québec sera plus touchée que :
 - le Québec, qui enregistrera une **baisse de 1,5 %**, ou 49 177 personnes;
 - la municipalité régionale de comté (MRC) de La Côte-de-Beaupré, qui connaîtra une **hausse de 10,0 %**, ou 1 005 personnes;
 - la MRC de La Jacques-Cartier qui affichera, quant à elle, une **augmentation de 5,2 %**, ou 771 personnes.
- Le nombre de résidants de la ville de Québec âgés de 15 à 24 ans diminuera durant la période 2006-2021, passant de 67 355 à 56 607 personnes. Par la suite, il augmentera de 56 607 à 64 487 personnes durant la période 2021-2031. Il faut savoir que les 15 à 24 ans représentent un bassin important de main-d'œuvre pour les entreprises des secteurs de l'*Hébergement et services de restauration*, des *Arts, spectacles et loisirs* et du *Commerce de détail*.
- Le nombre de résidants de la ville de Québec âgés de 55 à 64 ans augmentera durant la période 2006-2016, passant de 71 975 à 84 201 personnes. Par la suite, il diminuera de 84 201 à 65 722 personnes pour la période 2016-2031. Il est pertinent de présenter ces données dans le contexte où le prolongement de la vie active des travailleurs âgés de 55 à 64 ans représente une des solutions pour pallier le manque de main-d'œuvre que subiront les entreprises.

Résultats de l'enquête menée auprès des entreprises de la ville de Québec

- 24,0 % des emplois recensés proviennent des secteurs des *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé*, et ce, malgré le faible taux de collaboration obtenu pour ces secteurs. Un autre 22,2 % des emplois recensés proviennent des secteurs du *Commerce de détail* et de l'*Hébergement et services de restauration*.

- 48 % des emplois sont occupés par des femmes. Les secteurs où l'on retrouve le plus grand pourcentage de personnel féminin sont :
 - Assistance sociale (83,4 %);
 - Soins de santé (79,9 %);
 - Services d'enseignement (60,2 %).

Les secteurs où l'on retrouve le plus grand pourcentage de personnel masculin sont :

- Services publics et construction (84,9 %);
 - Transport et entreposage (82,7 %);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (81,0 %);
 - Commerce de gros (76,9 %);
 - Fabrication (69,8 %);
 - Information et industrie culturelle (63,5 %).
- 74,8 % des emplois sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Les secteurs où l'on retrouve le plus grand pourcentage de personnes travaillant à temps plein sont :
 - Fabrication (94,0 %);
 - Services publics et construction (93,9 %);
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (92,9 %);
 - Commerce de gros (92,3 %).

Les secteurs où l'on retrouve le moins grand pourcentage de personnes travaillant à temps plein sont :

- Arts, spectacles et loisirs (49,3 %);
 - Hébergement et services de restauration (54,1 %);
 - Commerce de détail (54,9 %);
 - Soins de santé (59,6 %);
 - Services d'enseignement (60,8 %).
- 19,3 % des travailleurs sont âgés de 45 à 54 ans et 8,0 % de 55 ans et plus. Les secteurs où l'on retrouve le plus grand pourcentage de personnes âgées de 45 et plus sont :
 - Administrations publiques (48,2 %);
 - Soins de santé (42,7 %);
 - Autres services (sauf les administrations publiques) (38,9 %);
 - Services publics et construction (37,2 %).

- 50,5 % des emplois exigent une formation spécialisée, 29,6 % une formation non spécialisée et 20 % aucune formation. Les secteurs exigeant davantage des formations spécialisées sont :
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (88,0 %);
 - Services d'enseignement (85,4 %);
 - Administrations publiques (84,6 %);
 - Information et industrie culturelle (76,7 %).

- Environ le tiers des entreprises ont mentionné que le nombre de personnes à leur emploi a varié au gré des saisons entre septembre 2007 et août 2008.

- On dénombre, en période estivale, 4,2 % plus d'emplois qu'en période hivernale. Les secteurs connaissant les plus grandes variations « été – hiver » sont :
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (28,9 %);
 - Arts, spectacles et loisirs (19,3 %);
 - Services publics et construction (12,3 %);
 - Hébergement et services de restauration (10,1%).

- Gain net observé de 2 305 emplois entre septembre 2007 et 2008. Voici les secteurs présentant les gains nets les plus élevés :
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (996 emplois);
 - Fabrication (474 emplois);
 - Commerce de détail (387 emplois);
 - Soins de santé (210 emplois).

- Gain net anticipé de 3 250 emplois entre septembre 2008 et 2009. Voici les secteurs anticipant les gains nets les plus élevés :
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (970 emplois);
 - Commerce de détail (508 emplois);
 - Fabrication (448 emplois);
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (310 emplois);
 - Soins de santé (255 emplois);
 - Commerce de gros (228 emplois).

- Les enquêtes de 2004, de 2006 et de 2008 ont démontré une augmentation du pourcentage des entreprises ayant des postes vacants, des prévisions de recrutement et des départs à la retraite.

- Les enquêtes de 2004, de 2006 et de 2008 ont démontré une augmentation du nombre de postes vacants, de prévisions de recrutement et de départs à la retraite.

- Les emplois les plus en demande sont, pour les :
 - **Postes vacants** : de niveau de compétence « intermédiaire »;
 - **Prévisions de recrutement** : de niveau de compétence « élémentaire »;
 - **Départs à la retraite** : de niveau de compétence « technique »¹.

- Les entreprises perçoivent fréquemment, pour une même profession, des difficultés de recrutement plus accentuées lorsqu'il est question de postes actuellement vacants que lorsqu'il s'agit de prévisions de recrutement.

- Les entreprises semblent peu conscientes de la vague de départs à la retraite à venir dans les prochaines années : peu ont des politiques de retraite (14,1 %) et/ou des outils de planification des départs à la retraite (19,8 %). En plus, les entreprises semblent sous-estimer le nombre de départs à la retraite, car lorsque nous comparons les données sur les départs à la retraite déclarés dans sept ans avec la ventilation des effectifs par catégorie d'âge, un écart considérable est constaté.

- 70,8 % des entreprises ont déclaré vivre des difficultés au plan de la gestion des ressources humaines (46,3 % lors de l'enquête de 2006). C'est principalement les entreprises des secteurs de la *Fabrication* et de l'*Hébergement et services de restauration* ainsi que celles comptant 50 employés et plus qui semblent vivre le plus de difficultés.

- Les principales difficultés éprouvées au plan de la gestion des ressources humaines (GRH), autant dans l'enquête de 2006 que dans celle de 2008, sont « le recrutement, la sélection, l'embauche et le congédiement de la main-d'œuvre » ainsi que « le roulement et la rétention du personnel ». Soulignons que pour les 12 difficultés de GRH proposées dans les enquêtes de 2006 et de 2008, toutes les parts d'entreprises éprouvant ces difficultés ont augmenté.

- La recommandation de candidats par les employés demeure, tout comme dans l'enquête 2006, le moyen le plus utilisé par les entreprises pour recruter du personnel (66,7 % dans l'enquête de 2008 et 59,9 % dans l'enquête de 2006). Notons aussi que plus des trois quarts des entreprises trouvent ce moyen très ou assez efficace.

- Le service « Placement en ligne d'Emploi-Québec » s'illustre aussi très bien, et ce, autant du point de vue de l'utilisation que de l'efficacité. Ce service a été utilisé par 61,4 % des entreprises et 71,7 % de celles-ci l'ont jugé très ou assez efficace.

¹ Pour plus d'informations sur les concepts de la *Classification nationale des professions* (CNP), veuillez vous référer à l'annexe III.

- Entre les enquêtes de 2006 et de 2008, nous constatons que le pourcentage d'utilisation de tous les moyens de recrutement a augmenté. La seule exception est l'utilisation des journaux : son pourcentage d'utilisation a diminué de 48,0 % à 44,9 %.
- Le pourcentage d'entreprises embauchant des immigrants est passé de 17,2 % à 31,1 % entre les enquêtes de 2006 et de 2008.
- Le pourcentage des emplois occupés par les immigrants est passé de 1,7 % à 4,0 % entre les enquêtes de 2006 et de 2008.
- Les emplois occupés par les immigrants sont, dans 40,8 % des cas, de niveau élémentaire.
- 72,4 % des entreprises embauchant des immigrants disent n'éprouver aucune difficulté dans leur intégration (85,1 % lors de l'enquête de 2006). Néanmoins, pour celles qui disent éprouver des difficultés, les principales causes mentionnées concernent l'aspect linguistique et la gestion de la diversité culturelle.
- 13,2 % des entreprises ont mentionné être prêtes à investir temps et argent pour recruter à l'étranger, alors que 75,8 % ont répondu « non » et 11,0 % qu'elles « ne le savaient pas ou qu'elles ne voulaient pas répondre à la question ».
- 82,0 % des entreprises se disent ouvertes à embaucher des assistés sociaux ou des chômeurs.
- 90,0 % des entreprises qui ont déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs seraient ouvertes à répéter l'expérience.
- 72,5 % des entreprises ont répondu qu'elles étaient ouvertes à embaucher des personnes retraitées. Parmi ces entreprises, 68,8 % se disaient même prêtes à leur offrir un travail saisonnier, 78,6 % des horaires de travail flexibles et 89,6 % du coaching ou de la supervision interne.
- 63,5 % des entreprises ont mentionné offrir au moins une mesure de conciliation travail-famille à leurs employés et 16,2 % de ces entreprises anticipaient même, au cours de la prochaine année, offrir de nouvelles mesures de conciliation travail-famille. Parmi les entreprises qui n'offraient pas, au moment de l'enquête, de mesures de conciliation travail-famille à leurs employés, 6,6 % d'entre elles planifiaient en instaurer au cours de la prochaine année.
- 71,2 % des entreprises ont mentionné avoir offert au moins une activité de formation à leurs employés entre les mois de septembre 2007 et août 2008. C'est donc 57 949 personnes qui ont participé à au moins une activité de formation, ce qui représente 35,5 % des employés.

- 10,6 % des entreprises considèrent avoir des difficultés à réaliser des activités de formation. Ce pourcentage s'élevait à 4,1 % lors de l'enquête de 2006. Les trois principales difficultés mentionnées sont les suivantes :
 - Manque de temps de la part des employés pour participer à des activités de formation (71,8 % des entreprises);
 - Manque de temps pour organiser les activités de formation (71,6 % des entreprises);
 - Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (66,8 % des entreprises).

- 67,9 % des entreprises ont mentionné qu'au moins un de leurs employés participera, au cours de la prochaine année, à des activités de formation.

- 57,2 % des entreprises seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années, des stagiaires non rémunérés dans leur établissement, pour un total de 7 828 stagiaires.

- 40,5 % des entreprises seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années, des stagiaires rémunérés dans leur établissement, pour un total de 5 057 stagiaires.

- 73,2 % des entreprises concernées seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années, des apprentis dans leur établissement, pour un total de 594 apprentis.

- 26,4 % des entreprises disent utiliser les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi (CLE).

- 70,0 % des entreprises disent avoir déjà utilisé le Placement en ligne d'Emploi-Québec et 85 % de celles-ci l'ont utilisé dans l'année précédant l'enquête.

- 22,1 % des entreprises souhaiteraient rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec pour se faire offrir des services et des mesures susceptibles de répondre à leurs besoins.

Contexte de réalisation

Connaître les entreprises du territoire de la Capitale-Nationale, leurs besoins ainsi que leurs attentes est utile à l'accomplissement des missions respectives de la Direction régionale de la Capitale-Nationale d'Emploi-Québec (DRCN-EQ) et de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Capitale-Nationale. C'est dans cette optique qu'a été réalisée, du 9 septembre 2008 au 27 février 2009, l'enquête auprès des entreprises de cinq employés et plus du territoire de la ville de Québec.

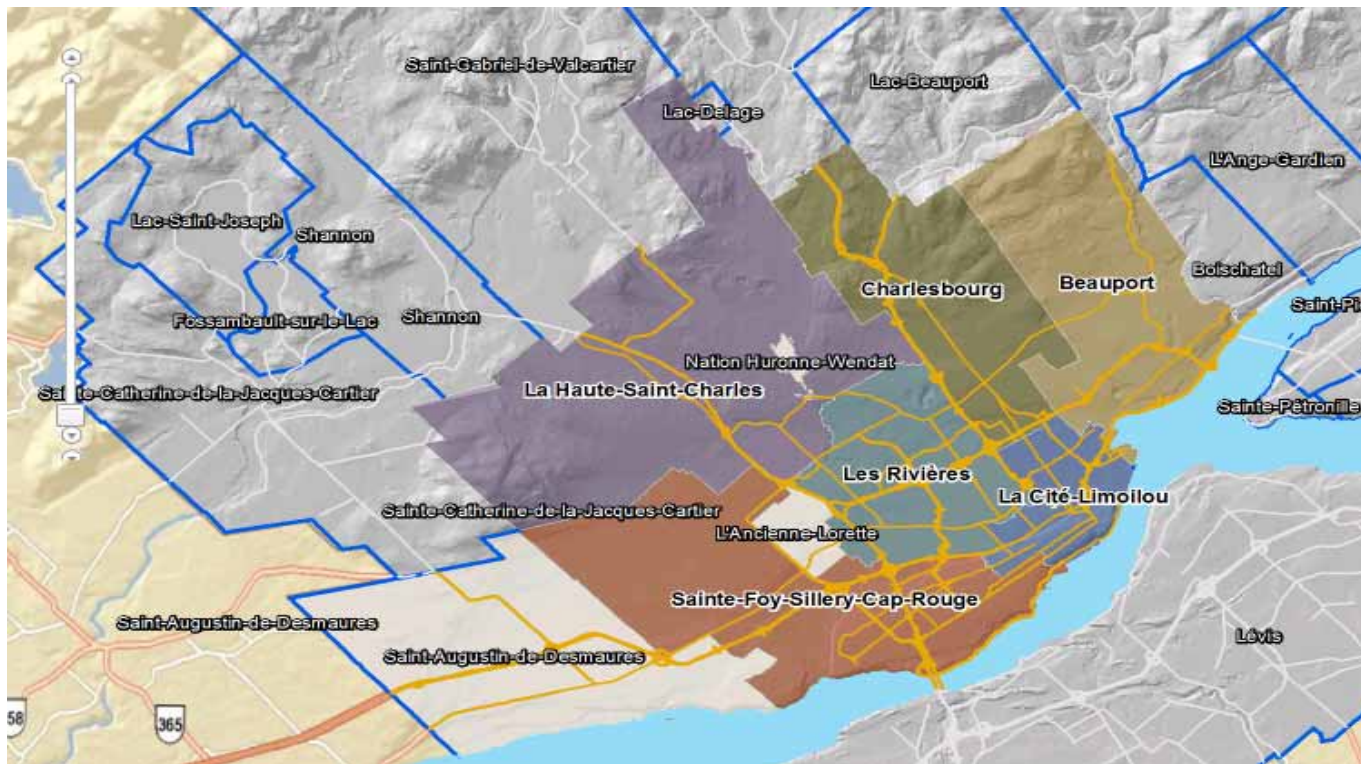
Ainsi, dans les pages qui suivent, nous vous présentons les résultats de cette cinquième enquête² menée auprès de ces entreprises. Toutefois, et préalablement à cet exposé sur les résultats de l'enquête, nous allons présenter le territoire de la ville de Québec ainsi que des données démographiques (par groupes d'âge) observées et anticipées. Ces trois annexes ont aussi été jointes à ce document :

- Annexe I – Éléments méthodologiques;
- Annexe II – Questionnaire utilisé;
- Annexe III – Quelques concepts de la *Classification nationale des professions* (CNP).

² Jusqu'à présent, les enquêtes se déroulaient sur un cycle de deux ans. Ainsi, les enquêtes précédentes ont été réalisées en 2000, 2002, 2004 et 2006. Toutefois, à partir de maintenant, cette enquête sera réalisée sur un cycle de trois ans, faisant en sorte que la prochaine enquête aura lieu en 2011.

1. Le territoire de la ville de Québec

La ville de Québec couvre une superficie de près de 549 kilomètres carrés, excluant les principaux plans d'eau. Le territoire de la ville est délimité à l'ouest par la MRC de Portneuf, à l'est par la MRC de La Côte-de-Beaupré, au nord par la MRC de La Jacques-Cartier et au sud par le fleuve Saint-Laurent. La ville de Québec fusionnée compte six arrondissements : La Cité-Limoilou, Les Rivières, Sainte-Foy-Sillery-Cap-Rouge, Charlesbourg, Beauport et La Haute-Saint-Charles. Bien qu'en juin 2004, les citoyens des villes de L'Ancienne-Lorette et de Saint-Augustin-de-Desmaures aient décidé par voie de référendum de ne pas faire partie de la ville de Québec, ces deux territoires ont été inclus dans les compilations de données tout comme celui de Wendake.



Source : Site Internet de la ville de Québec - <http://www.ville.quebec.qc.ca/>

2. Données sociodémographiques

La main-d'œuvre est une des ressources les plus précieuses des entreprises. Dans ce contexte, il fut jugé opportun d'intégrer à ce document une section portant sur les données démographiques observées et anticipées, par groupes d'âge. Ainsi, à la lumière des données présentées dans le tableau ci-dessous, le lecteur en apprendra davantage sur l'évolution des bassins de main-d'œuvre.

Tableau 1 : Estimation de la population¹ pour les années 2006, 2011, 2016, 2021, 2026 et 2031, pour le Québec, la région de la Capitale-Nationale, la ville de Québec² et les MRC de Charlevoix-Est, de Charlevoix, de L'Île-d'Orléans, de La Côte-de-Beaupré, de La Jacques-Cartier et de Portneuf, par groupes d'âge

Territoire	Année	0-14 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
Le Québec	2006*	1 252 505	947 175	3 313 735	952 425	1 080 285	7 546 135
	2011 ^P	1 237 894	992 228	3 389 252	1 073 681	1 253 783	7 946 838
	2016 ^P	1 293 681	935 820	3 323 984	1 185 617	1 487 901	8 227 003
	2021 ^P	1 353 384	863 077	3 277 896	1 228 363	1 747 850	8 470 570
	2026 ^P	1 343 750	917 174	3 270 292	1 118 172	2 028 955	8 678 343
	2031 ^P	1 318 242	976 392	3 264 558	1 016 492	2 262 573	8 838 257
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	65 737	29 217	-49 177	64 067	1 182 288	1 292 122
Écart en % entre 2031 et 2006	5,2	3,1	-1,5	6,7	109,4	17,1	
Région de la Capitale-Nationale	2006*	95 130	82 220	288 920	91 440	103 350	661 060
	2011 ^P	94 345	82 414	292 490	101 744	121 797	692 790
	2016 ^P	99 454	76 456	281 853	108 733	145 940	712 436
	2021 ^P	103 834	69 138	274 311	108 408	171 816	727 507
	2026 ^P	101 601	73 755	271 056	95 169	197 509	739 090
	2031 ^P	97 566	79 220	267 920	84 819	217 018	746 543
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	2 436	-3 000	-21 000	-6 621	113 668	85 483
Écart en % entre 2031 et 2006	2,6	-3,6	-7,3	-7,2	110,0	12,9	

Territoire	Année	0-14 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
Ville de Québec ²	2006*	73 635	67 355	229 550	71 975	82 845	525 375
	2011 ^P	72 171	67 522	233 173	79 429	97 622	549 917
	2016 ^P	75 668	62 951	224 799	84 201	116 483	564 102
	2021 ^P	78 863	56 607	219 023	83 655	136 679	574 827
	2026 ^P	77 140	60 011	216 255	73 576	156 563	583 545
	2031 ^P	74 076	64 487	213 662	65 722	171 944	589 891
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	441	-2 868	-15 888	-6 253	89 099	64 516
	Écart en % entre 2031 et 2006	0,6	-4,3	-6,9	-8,7	107,5	12,3
Charlevoix-Est	2006*	2 225	1 880	6 820	2 545	2 920	16 370
	2011 ^P	2 058	1 613	6 138	2 789	3 275	15 873
	2016 ^P	1 908	1 374	5 351	2 913	3 864	15 410
	2021 ^P	1 797	1 217	4 801	2 756	4 448	15 019
	2026 ^P	1 605	1 233	4 528	2 244	5 036	14 646
	2031 ^P	1 477	1 208	4 336	1 873	5 345	14 239
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	-748	-672	-2 484	-672	2 425	-2 131
	Écart en % entre 2031 et 2006	-33,6	-35,7	-36,4	-26,4	83,0	-13,0
Charlevoix	2006*	1 695	1 480	5 205	2 230	2 590	13 190
	2011 ^P	1 533	1 310	4 827	2 428	3 029	13 127
	2016 ^P	1 570	1 072	4 288	2 564	3 638	13 132
	2021 ^P	1 557	953	3 922	2 440	4 274	13 146
	2026 ^P	1 450	1 011	3 741	2 003	4 901	13 106
	2031 ^P	1 341	1 045	3 641	1 684	5 276	12 987
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	-354	-435	-1 564	-546	2 686	-203
	Écart en % entre 2031 et 2006	-20,9	-29,4	-30,0	-24,5	103,7	-1,5
L'Île-d'Orléans	2006*	955	715	2 750	1 290	1 155	6 860
	2011 ^P	884	650	2 539	1 295	1 422	6 790
	2016 ^P	857	561	2 325	1 257	1 719	6 719
	2021 ^P	853	497	2 167	1 207	1 953	6 677
	2026 ^P	820	506	2 118	1 039	2 146	6 629
	2031 ^P	779	532	2 087	899	2 264	6 561
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	-176	-183	-663	-391	1 109	-299
	Écart en % entre 2031 et 2006	-18,4	-25,6	-24,1	-30,3	96,0	-4,4

Territoire	Année	0-14 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
La Côte-de-Beaupré	2006*	3 640	2 425	10 050	3 305	3 580	23 015
	2011 ^p	3 966	2 614	10 656	3 902	4 208	25 346
	2016 ^p	4 538	2 480	10 752	4 438	5 262	27 470
	2021 ^p	4 943	2 419	10 804	4 664	6 391	29 221
	2026 ^p	4 981	2 760	10 997	4 160	7 650	30 548
	2031 ^p	4 842	3 028	11 055	3 795	8 637	31 357
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	1 202	603	1 005	490	5 057	8 342
	Écart en % entre 2031 et 2006	33,0	24,9	10,0	14,8	141,3	36,2
La Jacques-Cartier	2006*	6 085	3 250	14 910	3 260	2 235	29 740
	2011 ^p	6 956	3 525	16 057	3 984	2 928	33 450
	2016 ^p	7 681	3 323	16 160	4 473	3 839	35 476
	2021 ^p	8 091	3 179	16 049	4 729	4 741	36 789
	2026 ^p	7 934	3 559	15 939	4 425	5 616	37 473
	2031 ^p	7 630	3 838	15 681	4 147	6 276	37 572
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	1 545	588	771	887	4 041	7 832
	Écart en % entre 2031 et 2006	25,4	18,1	5,2	27,2	180,8	26,3
Portneuf	2006*	6 885	5 120	19 640	6 835	8 030	46 505
	2011 ^p	6 777	5 180	19 100	7 917	9 313	48 287
	2016 ^p	7 232	4 695	18 178	8 887	11 135	50 127
	2021 ^p	7 730	4 266	17 545	8 957	13 330	51 828
	2026 ^p	7 671	4 675	17 478	7 722	15 597	53 143
	2031 ^p	7 421	5 082	17 458	6 699	17 276	53 936
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	536	-38	-2 182	-136	9 246	7 431
	Écart en % entre 2031 et 2006	7,8	-0,7	-11,1	-2,0	115,1	16,0

1 Selon le découpage géographique des MRC et des territoires équivalents au 1^{er} janvier 2010.

2 Inclut la ville de Québec, Saint-Augustin-de-Desmaures et L'Ancienne-Lorette.

* : Recensement 2006, Statistique Canada.

p : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Perspectives démographiques des MRC du Québec, 2006-2031 (http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_popl/mrc2006_2031/index.htm).

Voici quelques données du tableau 1 qu'il importe de mettre en relief :

- la population de la ville de Québec, par rapport à l'ensemble de la population de la région de la Capitale-Nationale, se maintiendra considérant que pour la période 2006-2031, cette part diminuera seulement de 79,5 % à 79,0 %;
- la population de la ville de Québec continuera de progresser, en nombre de résidents, entre 2006 et 2031. En fait, celle-ci augmentera de 12,3 %, passant de 525 375 à 589 891 personnes. Toutefois, cette progression du nombre de résidents

sera plus lente que celle du Québec, de la région de la Capitale-Nationale et des MRC de La Côte-de-Beaupré, de La Jacques-Cartier et de Portneuf;

- le nombre de résidants de la ville de Québec âgés de 25 à 54 ans diminuera progressivement durant la période 2006-2031, passant de 229 550 à 213 662 personnes. Avec cette **baisse de 6,9 %**, ou 15 888 personnes, la ville de Québec sera plus touchée que :
 - le Québec, qui enregistrera une **baisse de 1,5 %**, ou 49 177 personnes;
 - la MRC de La Côte-de-Beaupré, qui connaîtra une **hausse de 10,0 %**, ou 1 005 personnes;
 - la MRC de La Jacques-Cartier qui affichera, quant à elle, une **augmentation de 5,2 %**, ou de 771 personnes.

Cette perte nette de 15 888 personnes âgées de 25 à 54 ans, représentant la principale force de travail des entreprises, ne sera pas sans affecter l'équilibre futur du marché du travail de la ville de Québec. La plus importante diminution de personnes de cette catégorie d'âge est prévue entre les années 2011 et 2016;

- le nombre de résidants de la ville de Québec âgés de 15 à 24 ans diminuera durant la période 2006-2021, passant de 67 355 à 56 607 personnes. Par la suite, il augmentera de 56 607 à 64 487 personnes durant la période 2021-2031. Il faut savoir que les 15 à 24 ans représentent un bassin important de main-d'œuvre pour les entreprises des secteurs de l'*Hébergement et services de restauration*, des *Arts, spectacles et loisirs* et du *Commerce de détail* (voir le tableau 4);
- le nombre de résidants de la ville de Québec âgés de 55 à 64 ans augmentera durant la période 2006-2016, passant de 71 975 à 84 201 personnes. Par la suite, il diminuera de 84 201 à 65 722 personnes pour la période 2016-2031. Il est pertinent de présenter ces données dans le contexte où le prolongement de la vie active des travailleurs âgés de 55 à 64 ans représente une des solutions pour pallier le manque de main-d'œuvre que subiront les entreprises.

En bref, les entreprises de la ville de Québec auront accès à un bassin de plus en plus restreint de travailleurs potentiels et il semble clair que cette tendance ne s'inversera pas dans les années à venir. Alors, vers qui se tourneront-elles? Ajusteront-elles plutôt leurs modes de production? Est-ce toutes les entreprises, de tous les secteurs d'activité, qui subiront les contrecoups du vieillissement de la population et de la rareté de la main-d'œuvre? Chose certaine, les entreprises ne pourront pas uniquement se fier aux personnes demeurant dans la région de la Capitale-Nationale pour combler leur manque potentiel de main-d'œuvre. Elles auraient avantage à recruter dans d'autres régions du Québec, du Canada et du monde. De plus, dans un horizon de court à moyen terme, les entreprises devront notamment faire preuve d'ouverture face aux immigrants, aux assistés sociaux, aux chômeurs, aux étudiants ainsi qu'aux nouveaux retraités désireux de demeurer actifs sur le marché du travail.

3. Résultats de l'enquête

Avant de présenter les résultats de cette enquête, il est opportun de préciser sommairement quelques éléments méthodologiques. L'objectif est de permettre au lecteur de comprendre l'univers de cette enquête. Par contre, ceux qui sont intéressés à approfondir davantage la méthodologie sont invités à lire l'annexe I de ce document. Cette annexe présente également des informations sur le nombre d'entreprises actives et d'emplois dans la ville de Québec, selon les informations colligées dans la LIC, et ce, que l'entreprise ait collaboré ou non à l'enquête.

En résumé, du point de vue méthodologique, il importe surtout de savoir que :

- ❑ les résultats présentés dans ce document se rapportent uniquement aux 4 177 entreprises admissibles répondantes de la ville de Québec ayant accepté de compléter le questionnaire long et ayant déclaré, lors de l'entrevue téléphonique, avoir eu cinq employés et plus à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008;
- ❑ les résultats présentés dans ce document sont fortement sous-estimés pour les secteurs des *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé*;
- ❑ des comparaisons entre les résultats de cette enquête (ultérieurement nommée « l'enquête de 2008 ») et ceux des enquêtes de 2004 et de 2006 seront faites afin d'apprécier l'évolution des données dans le temps³.

³ Ces comparaisons seront réalisées s'il y a, bien sûr, une compatibilité suffisante entre les outils de collecte des enquêtes de 2004, de 2006 et de 2008. Notons que les enquêtes de 2004 et de 2006 avaient comme période de référence « de juin à juin » alors que la période de référence pour l'enquête de 2008 était « de septembre à septembre ». La raison de ce changement de période de référence est liée au fait que l'enquête de 2008 a débuté en septembre plutôt qu'en juin. Enfin, nous savons déjà qu'il sera impossible de faire des comparaisons sectorielles entre ces trois enquêtes, car les regroupements ont été modifiés dans l'enquête de 2008.

Voici maintenant l'ensemble des sujets⁴ qui seront abordés dans ce document :

- ❑ nombre d'entreprises ayant collaboré et leur nombre d'emplois;
- ❑ nombre d'emplois ventilé par sexe, par statut (temps plein ou partiel), par catégorie d'âge, par exigence de scolarité et par saison (automne, hiver, été et printemps);
- ❑ croissance, décroissance ou stabilité des besoins en main-d'œuvre des entreprises;
- ❑ anticipation de changements organisationnels, technologiques et de marché;
- ❑ postes vacants au moment de l'entretien téléphonique;
- ❑ prévisions de recrutement au cours des 12 prochains mois;
- ❑ prévisions de retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu);
- ❑ politique de retraite et outil de planification;
- ❑ difficultés relatives à la gestion des ressources humaines;
- ❑ utilisation et efficacité des méthodes de recrutement;
- ❑ présence des immigrants dans les entreprises;
- ❑ embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs;
- ❑ embauche de personnes retraitées;
- ❑ conciliation travail-famille;
- ❑ formation des employés et de stagiaires;
- ❑ services d'Emploi-Québec.

⁴ Malgré toutes les informations traitées dans ce document, certaines données recueillies dans le cadre de cette enquête n'ont pas été ventilées ou présentées à l'intérieur de ce rapport. Il faut savoir que le questionnaire comprenait près de 120 questions dont certaines incluaient, des sous-questions. Si, à la lecture du questionnaire présenté à l'annexe II, vous avez un intérêt particulier pour une question non traitée ou non ventilée dans ce document, nous vous invitons à communiquer avec M. David Lacasse, agent de recherche, au 418-643-6875, poste 366, ou à l'adresse courriel david.lacasse@mess.gouv.qc.ca

3.1 Les 4 177 entreprises admissibles répondantes et leurs nombres d'emplois

Le premier aspect que nous abordons est celui de la répartition, par regroupement sectoriel et par taille d'établissements, des 4 177 entreprises admissibles ayant accepté de collaborer à l'enquête ainsi que leurs nombres d'emplois.

Tableau 2 : Nombre d'entreprises admissibles répondantes et leurs nombres d'emplois

Regroupement sectoriel	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'emplois dans ces 4 177 entreprises
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	19	819
Fabrication	378	15 384
Services publics et construction	221	7 208
Transport et entreposage	99	4 995
Commerce de gros	217	5 964
Commerce de détail	788	19 707
Administrations publiques	88	22 896
Services d'enseignement	79	5 191
Soins de santé	195	11 170
Assistance sociale	193	3 804
Hébergement et services de restauration	543	16 568
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	271	9 082
Information et industrie culturelle	69	4 146
Arts, spectacles et loisirs	111	4 947
Services professionnels, scientifiques et techniques	388	15 417
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	163	9 662
Autres services (sauf les administrations publiques)	355	6 471
Taille des établissements		
5 à 9 employés	1 253	8 503
10 à 19 employés	1 228	16 120
20 à 49 employés	1 025	30 076
50 à 99 employés	391	25 627
100 employés et plus	280	83 105
TOTAL	4 177	163 431

Un total de 163 431 emplois ont été recensés parmi les 4 177 entreprises répondantes. C'est donc un peu plus de la moitié des emplois de la ville de Québec qui sont considérés dans le cadre de cette enquête⁵. Or, près du quart (24,0 %) des emplois recensés proviennent des secteurs des *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé*, et ce, malgré le faible taux de collaboration obtenu pour ces secteurs. Quant aux secteurs du *Commerce de détail* et de l'*Hébergement et services de restauration*, ils représentent 22,2 % des emplois recensés.

⁵ Pour plus de détails sur les aspects méthodologiques, voir le tableau 21 de l'annexe I.

3.2 Ventilation du nombre d'emplois selon différents regroupements (sexe, statut, catégorie d'âge, exigence de scolarité et saison)

Les quatre tableaux présentés dans cette section fournissent des éléments de réponse à certains questionnements relatifs au marché du travail. Ces quatre tableaux présentent la part des emplois générée par les 4 177 entreprises répondantes, ventilée selon cinq variables : sexe, statut, catégorie d'âge, exigence de scolarité et saison.

3.2.1 Ventilation par sexe et par statut (temps plein ou partiel)

Connaître les secteurs d'activité pour lesquels on remarque une embauche traditionnelle selon le sexe peut toujours être pertinent pour un chercheur d'emploi. Par ailleurs, devant une rareté de main-d'œuvre et un marché de l'emploi évoluant d'un mode de recrutement à un mode d'attraction, autant les employeurs que les travailleurs et les étudiants auraient intérêt à faire preuve d'ouverture à l'égard des professions à embauche traditionnelle. Cette section met en relief des données sur l'emploi ventilées selon le sexe, en plus de celles sur les emplois à temps plein et à temps partiel.

Tableau 3 : Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes, par sexe et par statut (temps plein et temps partiel)

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par sexe	% de femmes	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par statut (temps plein / partiel)	% de temps plein
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	819	19,0	819	85,6
Fabrication	14 151	30,2	15 384	94,0
Services publics et construction	6 987	15,1	7 153	93,9
Transport et entreposage	4 625	17,3	4 995	80,5
Commerce de gros	5 945	23,1	5 964	92,3
Commerce de détail	17 567	55,5	19 587	54,9
Administrations publiques	17 139	47,9	22 628	84,4
Services d'enseignement	4 184	60,2	5 191	60,8
Soins de santé	7 380	79,9	7 380	59,6
Assistance sociale	3 749	83,4	3 804	69,5
Hébergement et services de restauration	15 829	58,0	16 404	54,1
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	8 695	57,5	9 082	82,6
Information et industrie culturelle	2 754	36,5	2 639	88,8
Arts, spectacles et loisirs	4 005	55,0	4 907	49,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	12 180	43,9	15 246	92,9
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	8 833	47,8	9 662	63,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	6 354	57,3	6 441	72,7
Taille des établissements				
5 à 9 employés	8 503	54,1	8 503	72,6
10 à 19 employés	15 972	53,3	16 120	76,2
20 à 49 employés	29 192	45,7	29 936	75,7
50 à 99 employés	24 539	46,9	25 492	70,8
100 employés et plus	62 990	47,3	77 235	75,7
TOTAL	141 196	48,0	157 286	74,8

À la lecture du tableau 3, on remarque que les femmes représentent 48,0 % des emplois recensés. C'est une progression, quoique très faible, de la présence des femmes dans les entreprises : ce taux se situait à 47,6 % lors de l'enquête de 2006. On retrouve une plus forte proportion de femmes dans les secteurs suivants :

- ❑ Assistance sociale (83,4 %);
- ❑ Soins de santé (79,9 %);
- ❑ Services d'enseignement (60,2 %).

À l'opposé, les hommes sont fortement représentés dans les secteurs d'activité suivants :

- ❑ Services publics et construction (84,9 %);
- ❑ Transport et entreposage (82,7 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (81,0 %);
- ❑ Commerce de gros (76,9 %);
- ❑ Fabrication (69,8 %);
- ❑ Information et industrie culturelle (63,5 %).

En ce qui a trait aux emplois occupés, 74,8 % sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Il semble y avoir une certaine stabilité à cet égard, car ce taux se situait respectivement à 74,8 % et 75,3 % dans les enquêtes de 2004 et de 2006. On retrouve une plus forte proportion de travailleurs à temps plein dans les entreprises des secteurs suivants :

- ❑ Fabrication (94,0 %);
- ❑ Services publics et construction (93,9 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (92,9 %);
- ❑ Commerce de gros (92,3 %).

Quant aux secteurs d'activité où le travail à temps plein semble moins présent, on retrouve ceux-ci :

- ❑ Arts, spectacles et loisirs (49,3 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (54,1 %);
- ❑ Commerce de détail (54,9 %);
- ❑ Soins de santé (59,6 %);
- ❑ Services d'enseignement (60,8 %).

3.2.2 Ventilation par catégorie d'âge

Quels sont les secteurs d'activité embauchant davantage de jeunes employés? Qui aura le plus à composer, au cours des prochaines années, avec un grand nombre de départs à la retraite? Où travaillent les 25 à 44? Cette section vise à répondre à chacune de ces questions.

Tableau 4 : Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes, par catégorie d'âge

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par âge	% de 24 ans et moins				
		% de 25-34 ans	% de 35-44 ans	% de 45-54 ans	% de 55 ans et plus	
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	802	18,1	28,9	26,1	19,8	7,1
Fabrication	12 044	15,2	33,3	27,3	17,9	6,3
Services publics et construction	6 355	10,6	26,4	25,8	28,5	8,7
Transport et entreposage	3 444	12,4	26,9	27,6	22,8	10,3
Commerce de gros	5 565	11,4	26,5	30,7	24,0	7,3
Commerce de détail	17 208	36,1	23,1	19,3	14,6	6,9
Administrations publiques	5 810*	8,3	18,3	25,2	35,2	13,0
Services d'enseignement	3 884	17,4	29,7	25,7	20,1	7,1
Soins de santé	6 552*	9,3	23,2	24,9	29,3	13,4
Assistance sociale	3 141	13,8	36,4	26,0	16,4	7,4
Hébergement et services de restauration	15 459	44,8	28,6	14,5	8,7	3,3
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	7 520	14,9	22,7	29,0	23,5	10,0
Information et industrie culturelle	2 339*	12,5	37,4	24,8	19,0	6,3
Arts, spectacles et loisirs	4 043	40,8	23,6	18,7	11,3	5,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	11 815	13,9	34,7	25,6	18,8	7,1
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	8 579	20,0	25,8	25,4	18,9	9,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	5 712	17,1	21,7	22,4	23,9	15,0
Taille des établissements						
5 à 9 employés	8 363	23,2	24,7	22,4	20,2	9,6
10 à 19 employés	15 405	22,5	28,6	22,8	18,8	7,3
20 à 49 employés	27 122	23,2	30,8	23,4	16,5	6,1
50 à 99 employés	21 429	24,5	26,7	24,3	17,0	7,5
100 employés et plus	47 953*	19,8	25,3	23,6	22,0	9,3
TOTAL	120 272	22,0	27,2	23,5	19,3	8,0

*Le nombre d'emplois par âge a été obtenu pour moins de 60 % du nombre d'emplois total.

Dans l'enquête de 2008, 27,3 % des employés sont âgés de 45 ans et plus, comparativement 26,2 % dans l'enquête de 2006. Les secteurs d'activité où l'on retrouve le plus grand pourcentage de travailleurs âgés de 45 ans et plus sont les suivants :

- ❑ Administrations publiques (48,2 %);
- ❑ Soins de santé (42,7 %);
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (38,9 %);
- ❑ Services publics et construction (37,2 %).

Les entreprises des secteurs des *Administrations publiques* et des *Soins de santé*, en plus de regrouper les effectifs les plus âgés, génèrent près du tiers des emplois dans les entreprises de cinq employés et plus de la ville de Québec⁶.

Quant aux secteurs d'activité où les jeunes de 24 ans et moins sont fortement représentés, on retrouve ceux-ci :

- ❑ Hébergement et services de restauration (44,8 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (40,8 %);
- ❑ Commerce de détail (36,1 %).

Enfin, voici les secteurs ayant, au moment de l'enquête, une position de choix en raison de la forte proportion de leurs employés âgés de 25 à 44 ans :

- ❑ Assistance sociale (62,4 %);
- ❑ Information et industrie culturelle (62,2 %);
- ❑ Fabrication (60,6 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (60,3 %).

⁶ Pour plus de détails, voir le tableau 21.

3.2.3 Ventilation par exigence de scolarité

Le niveau de spécialisation exigé aux employés est-il semblable d'un secteur d'activité à un autre? C'est ce que met en relief cette section du document.

Tableau 5 : Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes, par exigence de scolarité

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par exigence de scolarité	% d'emplois exigeant une formation spécialisée	% d'emplois exigeant une formation non-spécialisée	% d'emplois exigeant aucune formation
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	774	21,8	53,5	24,7
Fabrication	14 225	50,7	34,1	15,2
Services publics et construction	6 922	60,3	32,2	7,5
Transport et entreposage	4 812	24,0	52,5	23,5
Commerce de gros	5 634	43,5	40,6	15,9
Commerce de détail	17 950	18,4	47,6	34,0
Administrations publiques	14 328	84,6	12,3	3,1
Services d'enseignement	4 362	85,4	13,4	1,2
Soins de santé	4 483*	66,9	24,5	8,6
Assistance sociale	3 766	69,7	14,7	15,6
Hébergement et services de restauration	15 966	12,6	30,8	56,6
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	9 003	68,0	26,3	5,7
Information et industrie culturelle	2 689	76,7	16,8	6,5
Arts, spectacles et loisirs	4 372	45,2	30,4	24,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	15 186	88,0	9,8	2,2
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	9 494	19,8	43,0	37,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	6 054	55,1	31,5	13,5
Taille des établissements				
5 à 9 employés	8 407	41,0	29,4	29,6
10 à 19 employés	15 938	45,5	27,9	26,5
20 à 49 employés	29 275	46,0	29,2	24,8
50 à 99 employés	24 598	45,6	30,1	24,3
100 employés et plus	61 802	57,1	30,0	12,9
TOTAL	140 020	50,5	29,6	20,0

* Le nombre d'emplois par exigence de formation a été obtenu pour moins de 60 % du nombre d'emplois total.

Les données de l'enquête de 2008 relatives aux exigences au plan de la formation ressemblent davantage à celles de l'enquête de 2004. En fait, la part des emplois exigeant une formation spécialisée⁷ est respectivement passée de 50,4 % à 60,1 % et à 50,5 % entre les enquêtes de 2004, de 2006 et de 2008. Comment expliquer cela? Est-ce dû :

- ❑ au fait que les employeurs aient revu à la baisse leurs exigences à l'égard des formations et des niveaux de scolarisation dans le contexte actuel et futur d'une plus grande rareté de main-d'œuvre?
- ❑ à une meilleure compréhension de la notion d'exigence scolaire telle qu'énoncée dans la question?
- ❑ à une question de représentativité des répondants par secteur⁸?

Ces résultats nécessiteront une attention particulière des acteurs des milieux de l'éducation et de l'emploi. Cependant, il est fort probable que le pourcentage (50,5 %) des emplois exigeant une formation spécialisée soit sous-estimé, car les entreprises des secteurs des *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé* :

- ❑ font partie du « top 7 » des secteurs exigeant davantage d'employés détenant des formations spécialisées;
- ❑ ont moins bien collaboré à l'enquête.

En fait, les entreprises des secteurs d'activité suivants exigent davantage que leurs employés détiennent des formations spécialisées:

- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (88,0 %);
- ❑ Services d'enseignement (85,4 %);
- ❑ Administrations publiques (84,6 %);
- ❑ Information et industrie culturelle (76,7 %);
- ❑ Assistance sociale (69,7 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (68,0 %);
- ❑ Soins de santé (66,9 %).

⁷ Incluant les études professionnelles, collégiales techniques et universitaires.

⁸ Il est impossible de vérifier cette hypothèse puisque les regroupements sectoriels des enquêtes précédentes sont différents de ceux de cette année.

Quant aux parts des emplois exigeant une formation non spécialisée⁹ et aucune formation, les pourcentages sont passés respectivement, au cours des trois mêmes enquêtes, de 31,5 % à 25,2 % à 29,6 % et de 18,0 % à 14,7 % à 20,0 %. On remarque, dans les secteurs suivants, une plus grande proportion d'entreprises n'exigeant pas de formation spécifique de leurs employés :

- ❑ Hébergement et services de restauration (56,6 %);
- ❑ Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (37,2 %);
- ❑ Commerce de détail (34,0 %).

Enfin, les entreprises de 100 employés et plus exigent, dans une plus grande proportion, que leurs employés détiennent des formations spécialisées, alors que c'est tout à fait le contraire pour les entreprises de cinq à neuf employés.

⁹ Incluant les diplômes d'études secondaires et les études collégiales préuniversitaires.

3.2.4 Ventilation par saison

Le tableau ci-dessous permet d'en apprendre davantage sur la ventilation des effectifs par saison et de constater comment le marché du travail de la ville de Québec est affecté par la saisonnalité.

Tableau 6 : Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes, par saison

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par saison	Nombre d'emplois par saison*				Écart en nombre entre le <u>maximum</u> et le <u>minimum</u>	Écart en % entre le <u>maximum</u> et le <u>minimum</u>
		Automne	Hiver	Printemps	Été		
		Sept. 07 Oct. 07 Nov. 07	Déc. 07 Janv. 08 Fév. 08	Mars 08 Avril 08 Mai 08	Juin 08 Juil. 08 Août 08		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	814	746	562	770	<u>790</u>	228	28,9
Fabrication	13 629	12 814	12 731	12 981	<u>13 279</u>	548	4,1
Services publics et construction	6 922	6 446	5 858	6 360	<u>6 677</u>	819	12,3
Transport et entreposage	4 345	4 073	4 063	4 128	<u>4 293</u>	230	5,4
Commerce de gros	5 773	5 575	5 488	5 644	<u>5 658</u>	170	3,0
Commerce de détail	18 859	17 752	17 826	17 912	<u>18 322</u>	570	3,1
Administrations publiques	17 953	17 819	<u>17 821</u>	17 555	17 444	377	2,1
Services d'enseignement	5 086	4 940	4 923	<u>5 046</u>	4 638	408	8,1
Soins de santé	7 129	6 972	6 958	7 003	<u>7 043</u>	85	1,2
Assistance sociale	3 728	3 580	3 591	3 591	<u>3 692</u>	112	3,0
Hébergement et services de restauration	16 097	14 356	14 250	14 710	<u>15 844</u>	1 594	10,1
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	8 647	8 358	8 365	8 427	<u>8 507</u>	149	1,8
Information et industrie culturelle	2 769	2 722	<u>2 725</u>	<u>2 725</u>	2 714	11	0,4
Arts, spectacles et loisirs	4 722	3 655	3 527	3 808	<u>4 373</u>	846	19,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	14 878	14 087	14 044	14 419	<u>14 614</u>	570	3,9
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	7 474	6 707	6 866	6 936	<u>7 261</u>	554	7,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	6 403	5 962	5 905	6 041	<u>6 253</u>	348	5,6
Taille des établissements							
5 à 9 employés	8 401	7 963	7 905	8 013	<u>8 094</u>	189	2,3
10 à 19 employés	15 789	14 708	14 586	14 911	<u>15 300</u>	714	4,7
20 à 49 employés	28 799	26 733	26 348	27 167	<u>28 037</u>	1 689	6,0
50 à 99 employés	24 362	22 746	22 542	22 893	<u>23 623</u>	1 081	4,6
100 employés et plus	67 877	64 414	64 122	65 072	<u>66 348</u>	2 226	3,4
TOTAL**	145 228	136 564	135 503	138 056	141 402	5 899	4,2

* Pour chacune des catégories de regroupement sectoriel et de taille d'établissement, les chiffres soulignés représentent les maximums alors que ceux en italique représentent les minimums.

** Le total a été calculé indépendamment du secteur d'activité et de la taille de l'établissement, et ce, afin de respecter les fluctuations saisonnières de chacune des entreprises. Toutefois, vous remarquerez que les chiffres apparaissant sur la ligne « TOTAL » coïncident parfaitement avec ceux ventilés par taille d'établissement.

À la lecture du tableau précédent, on constate que la période estivale est celle où il y a le plus grand nombre d'emplois au total, pour toutes les tailles d'établissements et pour 14 des 17 regroupements sectoriels. En fait, les trois secteurs d'activité suivants font exception :

- ❑ Administrations publiques;
- ❑ Services d'enseignement;
- ❑ Information et industrie culturelle.

On peut aussi souligner :

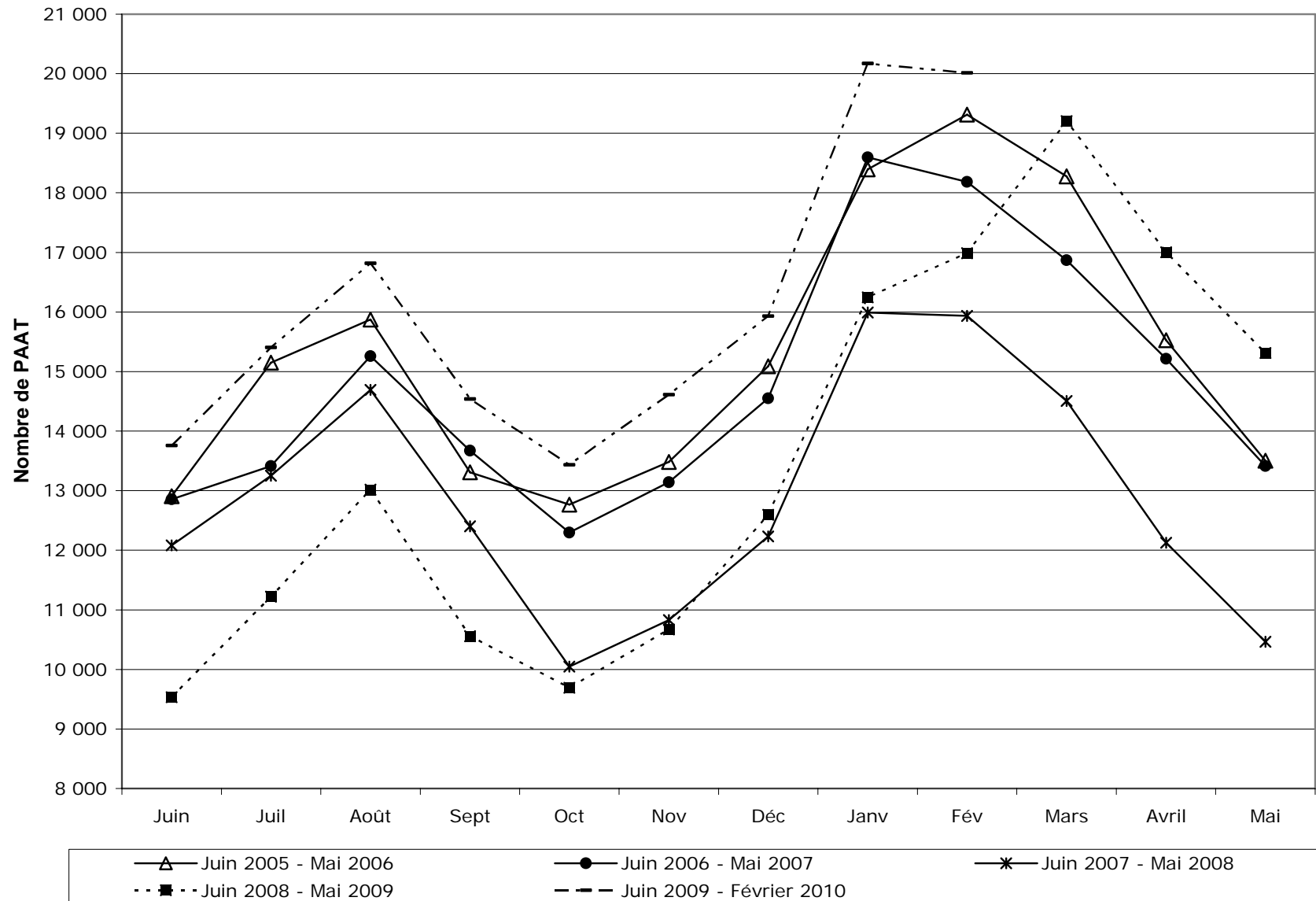
- ❑ qu'on dénombre, en période estivale, 4,2 % plus d'emplois qu'en période hivernale. Les secteurs connaissant les plus grandes variations « été – hiver » sont :
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (28,9 %);
 - Arts, spectacles et loisirs (19,3 %);
 - Services publics et construction (12,3 %);
 - Hébergement et services de restauration (10,1 %);
- ❑ que 32,3 % des 4 132 entreprises ayant répondu à ce bloc de questions disent que leur nombre d'employés total a fluctué, au gré des saisons, pendant la période de septembre 2007 à août 2008. Durant cette même période, voici les secteurs d'activité où le pourcentage d'entreprises ayant connu des fluctuations saisonnières de main-d'œuvre est le plus élevé :
 - Services publics et construction (109 des 221 entreprises = 49,3 %);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (9 des 19 entreprises = 47,4 %);
 - Arts, spectacles et loisirs (48 des 111 entreprises = 43,2 %).

Enfin, pour compléter cette section sur les variations saisonnières, nous avons jugé pertinent d'ajouter un graphique démontrant, pour la période allant de juin 2005 à février 2010, l'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT) demeurant dans la ville de Québec¹⁰. Vous constaterez que :

- ❑ les courbes ont pratiquement toujours la même tendance en ce qui a trait aux plafonds, aux planchers et aux cycles haussiers et baissiers;
- ❑ le nombre de PAAT, en comparant un mois d'une année au même mois de l'année précédente, a pratiquement toujours diminué entre juin 2005 et novembre 2008;
- ❑ le nombre de PAAT, en comparant un mois d'une année au même mois de l'année précédente, s'est mis à augmenter entre décembre 2008 et février 2009;
- ❑ le nombre de PAAT, en comparant un mois d'une année au même mois de l'année précédente, a complètement dérogé de sa tendance habituelle, de mars 2009 à février 2010, pour connaître une augmentation variant entre 3 000 à 5 000 PAAT;
- ❑ le nombre de PAAT a varié de 9 532 à 20 170 personnes (sans tenir compte des effets de la saisonnalité) entre les mois de juin 2005 et février 2010.

¹⁰ Les personnes considérées comme demeurant sur le territoire de la ville de Québec sont celles demeurant sur l'un de ces quatre territoires de Centres locaux d'emplois (CLE) : Quartiers-Historiques, Beauport, Charlesbourg et Sainte-Foy.

Graphique 1 : Évolution du nombre de PAAT, entre juin 2005 et février 2010



Source : Fichiers administratifs, Emploi-Québec.

3.3 Croissance, décroissance ou stabilité des besoins en main-d'œuvre des entreprises

Au tableau 8, nous traiterons de l'évolution des effectifs observés entre septembre 2007 et septembre 2008 (croissance, décroissance ou stabilité) ainsi que des prévisions de demande de main-d'œuvre entre septembre 2008 et septembre 2009.

Tableau 7 : Croissance, décroissance ou stabilité des besoins en main-d'œuvre des entreprises (observés et anticipés)

Regroupement sectoriel	Évolution du nombre de travailleurs entre septembre 2007 et septembre 2008							Évolution anticipée du nombre de travailleurs entre septembre 2008 et septembre 2009						
	Nombre d'entreprises	Croissance		Décroissance		Stabilité		Nombre d'entreprises	Croissance		Décroissance		Stabilité	
		% d'entreprises	Nombre d'emplois	% d'entreprises	Nombre d'emplois	% d'entreprises	Nombre d'emplois		% d'entreprises	Nombre d'emplois	% d'entreprises	Nombre d'emplois	% d'entreprises	Nombre d'emplois
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	19	15,8	19	10,5	10	73,7	-	19	15,8	11	15,8	10	68,4	-
Fabrication	372	26,3	740	11,3	266	62,4	-	352	31,8	696	6,8	248	61,4	-
Services publics et construction	220	24,1	347	10,5	179	65,5	-	202	20,3	145	7,9	132	71,8	-
Transport et entreposage	97	14,4	109	15,5	90	70,1	-	91	20,9	80	4,4	19	74,7	-
Commerce de gros	215	24,2	215	7,9	52	67,9	-	215	27,0	248	4,2	20	68,8	-
Commerce de détail	773	15,5	647	8,5	260	75,9	-	761	17,9	645	5,3	137	76,9	-
Administrations publiques	87	18,4	136	13,8	598	67,8	-	87	18,4	120	10,3	78	71,3	-
Services d'enseignement	76	34,2	163	7,9	17	57,9	-	76	28,9	101	2,6	13	68,4	-
Soins de santé	191	18,8	245	5,8	35	75,4	-	183	24,6	280	2,7	25	72,7	-
Assistance sociale	188	12,2	68	2,7	27	85,1	-	184	13,0	95	2,7	12	84,2	-
Hébergement et services de restauration	534	17,8	607	12,4	544	69,9	-	521	16,5	443	6,7	262	76,8	-
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	268	20,1	166	6,7	103	73,1	-	258	26,0	324	3,5	14	70,5	-
Information et industrie culturelle	69	26,1	67	8,7	104	65,2	-	67	23,9	44	3,0	30	73,1	-
Arts, spectacles et loisirs	109	13,8	101	7,3	73	78,9	-	106	16,0	57	10,4	287	73,6	-
Services professionnels, scientifiques et techniques	383	31,1	1 180	9,1	184	59,8	-	378	44,2	1 027	2,4	57	53,4	-
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	162	23,5	427	13,6	478	63,0	-	155	31,6	428	3,9	258	64,5	-
Autres services (sauf les administrations publiques)	355	16,6	183	10,4	95	73,0	-	348	17,2	247	4,0	139	78,7	-
Taille des établissements														
5 à 9 employés	1 244	12,9	274	9,3	245	77,8	-	1 217	19,3	484	3,2	62	77,5	-
10 à 19 employés	1 201	17,2	562	9,2	368	73,6	-	1 166	22,1	660	4,5	135	73,3	-
20 à 49 employés	1 015	28,3	1 490	10,2	670	61,5	-	981	28,6	1 266	6,7	403	64,6	-
50 à 99 employés	387	25,3	744	8,3	539	66,4	-	375	24,8	802	4,0	187	71,2	-
100 employés et plus	271	32,1	2 350	10,7	1 293	57,2	-	264	26,9	1 779	11,4	954	61,7	-
TOTAL	4 118	20,4	5 420	9,5	3 115	70,1	-	4 003	23,4	4 991	5,1	1 741	71,5	-

Entre les mois de septembre 2007 et septembre 2008, nos 4 177 entreprises ont connu un gain net de 2 305 emplois. En fait, 20,4 % des entreprises ont déclaré un gain cumulatif de 5 420 emplois alors qu'on observait une perte de 3 115 emplois chez les 9,5 % des entreprises ayant connu une décroissance de leurs effectifs au cours de la même période¹¹. Voici les secteurs présentant les gains nets les plus importants :

- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (996 emplois);
- ❑ Fabrication (474 emplois);
- ❑ Commerce de détail (387 emplois);
- ❑ Soins de santé (210 emplois).

À l'opposé, les trois secteurs suivants sont les seuls à avoir connu une décroissance de leurs effectifs entre septembre 2007 et septembre 2008 :

- ❑ Administrations publiques (- 462 emplois);
- ❑ Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (- 51 emplois);
- ❑ Information et industrie culturelle (- 37 emplois).

Pour les mois de septembre 2008 et septembre 2009, les entreprises ont anticipé un gain net de 3 250 emplois. En fait, 23,4 % des entreprises ont anticipé un gain cumulatif de 4 991 emplois, alors qu'on prévoyait une perte de 1 741 emplois chez les 5,1 % des entreprises anticipant une décroissance de leurs effectifs au cours de la même période¹². Voici les secteurs anticipant les gains nets les plus importants :

- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (970 emplois);
- ❑ Commerce de détail (508 emplois);
- ❑ Fabrication (448 emplois);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (310 emplois);
- ❑ Soins de santé (255 emplois);
- ❑ Commerce de gros (228 emplois).

À l'opposé, le seul secteur qui anticipe une décroissance de ses effectifs entre septembre 2008 et septembre 2009 est celui des *Arts, spectacles et loisirs* avec 230 emplois en moins.

¹¹ Un total de 4 118 entreprises sur les 4 177 a répondu à la question permettant de connaître le pourcentage d'entreprises ayant connu une croissance ou une décroissance (ou encore une stabilité) dans leur nombre de travailleurs. Soulignons que 21 entreprises parmi les 839 entreprises ayant déclaré une croissance de leurs effectifs n'ont pas été en mesure de la quantifier, alors que c'est le cas pour 8 des 391 entreprises ayant déclaré une décroissance.

¹² Un total de 4 003 entreprises sur les 4 177 a répondu à la question permettant de connaître le pourcentage d'entreprises anticipant une croissance ou une décroissance (ou encore une stabilité) dans leur nombre de travailleurs. Soulignons que 66 entreprises parmi les 938 entreprises ayant anticipé une croissance de leurs effectifs n'ont pas été en mesure de la quantifier, alors que c'est le cas pour 17 des 203 entreprises anticipant une décroissance.

Il importe aussi de mentionner que toutes ces données observées et anticipées sont compilées uniquement sur la base des entreprises nous ayant répondu. Il faut ainsi comprendre qu'elles sont fortement sous-estimées pour les secteurs des *Services d'enseignement*, des *Soins de santé* et des *Administrations publiques*, car les taux de représentativité (voir tableau 21) sont relativement bas.

Par ailleurs, lors des enquêtes de 2004 et de 2006¹³, les entreprises avaient respectivement déclaré avoir connu une croissance de leurs effectifs dans 16,0 % (6 012 emplois) et 8,7 % des cas (2 926 emplois) alors que dans l'enquête de 2008, ce sont 20,4 % (5 420 emplois) des entreprises qui ont répondu dans ce sens. Du point de vue de la décroissance, et dans le même ordre, ce sont 5,5 % (2 052 emplois), 4,0 % (1 033 emplois) et 9,5 % (3 115 emplois).

Quant aux prévisions de croissance ou de décroissance lors des enquêtes de 2004 et de 2006¹⁴, les entreprises anticipaient une croissance de leurs effectifs dans 17,7 % (4 425 emplois) et 10,5 % des cas (1 962 emplois), alors que dans l'enquête de 2008, ce sont 23,4 % (4 991 emplois) des entreprises qui ont répondu dans ce sens. Du point de vue de la décroissance, et dans le même ordre, ce sont 2,0 % (654 emplois), 1,3 % (571 emplois) et 5,1 % (1 741 emplois).

Enfin, voici les résultats obtenus lorsque nous demandions aux entreprises si elles prévoyaient des changements organisationnels, technologiques ou de marché :

- 17,1 % des entreprises prévoyaient des changements organisationnels au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 8,9 % lors de l'enquête précédente. Les secteurs des *Services d'enseignement* (30,4 %), de la *Fabrication* (26,7 %) et des *Administrations publiques* (25,0 %) sont ceux qui prévoyaient davantage de changements organisationnels;
- 20,6 % des entreprises prévoyaient des changements technologiques au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 7,5 % lors de l'enquête précédente. Les secteurs de l'*Information et de l'industrie culturelle* (42,0 %), des *Services d'enseignement* (36,7 %), de la *Fabrication* (30,4 %), des *Administrations publiques* (29,5 %) et du *Transport et de l'entreposage* (28,3 %) sont ceux qui prévoyaient davantage de changements technologiques;
- 16,2 % des entreprises prévoyaient des changements de marché au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 7,4 % lors de l'enquête précédente. Les secteurs de la *Fabrication* (31,0 %), des *Services d'enseignement* (29,1 %), de l'*Information et de l'industrie culturelle* (24,6 %) et des *Services professionnels, scientifiques et techniques* (22,9 %) sont ceux qui prévoyaient davantage des changements de marché;
- des changements organisationnels (25,0 %) et technologiques (33,2 %) sont davantage prévus dans les entreprises de 100 employés et plus.

¹³ Précisons que lors des enquêtes de 2004 et de 2006, la période de référence était de juin à juin plutôt que de septembre à septembre.

¹⁴ Précisons que lors des enquêtes de 2004 et de 2006, la période de référence était de juin à juin plutôt que de septembre à septembre.

3.4 Besoins de main-d'œuvre

Nous abordons, dans cette partie du document, les besoins en main-d'œuvre (en nombre de personnes à embaucher) du point de vue des postes vacants et des prévisions de recrutement. Un **poste vacant** signifie que l'entreprise recherchait activement, dans la semaine où elle a collaboré à l'enquête, un travailleur à l'extérieur de son organisation pour combler ce poste. Celui-ci peut être vacant en raison, notamment, d'un départ à la retraite, d'un départ d'un employé pour une autre entreprise, d'un congédiement, etc. Une **prévision de recrutement** signifie que l'entreprise croyait devoir embaucher, au cours des 12 prochains mois, un travailleur à l'extérieur de son organisation pour combler un poste. Ces prévisions peuvent être dues, par exemple, au roulement d'employés, à la croissance de l'entreprise, à des départs de toutes sortes nécessitant le recrutement de nouveau personnel, etc. Sont toutefois exclus les futurs employés devant être embauchés pour combler les postes présentement vacants.

Dans les tableaux 8 et 9, nous présentons les professions (par niveau de compétence) pour lesquelles il y a eu le plus grand nombre de mentions¹⁵. Le système de codification utilisé pour effectuer cette catégorisation des professions est celui de la *Classification nationale des professions* (CNP), version 2001¹⁶. Précisons que lorsqu'une profession a été mentionnée par moins de cinq entreprises, il fut jugé préférable de ne pas quantifier le nombre d'entreprises différentes l'ayant mentionné, tout comme le pourcentage d'entreprise ayant déclaré des difficultés de recrutement¹⁷. L'objectif étant de préserver l'anonymat des entreprises répondantes.

¹⁵ Pour les postes vacants, nous présentons les professions ayant obtenu cinq mentions et plus pour le niveau « gestion », 10 mentions et plus pour le niveau « professionnel » et 20 mentions et plus pour les niveaux « technique », « intermédiaire » et « élémentaire ». Pour les prévisions de recrutement, nous présentons les professions ayant obtenu cinq mentions et plus pour le niveau « gestion », 15 mentions et plus pour le niveau « professionnel » et 25 mentions et plus pour les niveaux « technique », « intermédiaire » et « élémentaire ». De plus, il faut voir les nombres d'emplois mentionnés dans les tableaux 8 et 9 comme des minimums : ceux-ci dépendent, d'une certaine façon, de la participation des entreprises dans chacun des regroupements sectoriels. Or, les organisations des secteurs des *Soins de santé*, des *Services d'enseignement* et des *Administrations publiques* ont moins collaboré à cette enquête.

¹⁶ Pour plus d'informations sur les concepts de la CNP, veuillez vous référer à l'annexe III et à ce site Internet : http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

¹⁷ Bien que moins de cinq entreprises différentes aient mentionné la profession, si l'ensemble de celles-ci était unanime quant à la présence ou non de difficultés de recrutement, nous nous sommes permis d'indiquer 0 % ou 100 % dans la colonne « % d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession » des tableaux 8 et 9, car cela permettait de préserver l'anonymat. Sans cette unanimité, nous avons simplement indiqué de « quel côté » était la majorité. En cas d'égalité, nous prenions en considération le nombre de postes vacants (pour le tableau 8) et de prévisions de recrutement (pour le tableau 9) pour déterminer la majorité.

3.4.1 Postes vacants

Cette sous-section permet de connaître les professions pour lesquelles il y avait le plus grand nombre de postes vacants, et ce, tel que précisé à la section 3.4.

Tableau 8 : Postes vacants

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entreprises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Postes « straté- giques »
Niveau « Gestion »						
611	Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	20	95,0	19	42,1	
621	Directeurs – commerce de détail	10	100,0	10	80,0	
111	Directeurs financiers	9	100,0	5	40,0	
631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	7	85,7	5	80,0	
643	Officiers de direction des Forces armées	7	0,0	Moins de 5	100,0	X
121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	6	100,0	Moins de 5	En majorité OUI	
Niveau « Professionnel »						
2174	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	115	98,3	24	83,3	X
2171	Analystes et consultants en informatique	83	98,8	19	73,7	X
2131	Ingénieurs civils	33	97,0	9	77,8	X
3152	Infirmiers autorisés	33	48,5	6	100,0	X
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	30	66,7	7	85,7	X
1111	Vérificateurs et comptables	29	100,0	15	66,7	X
2132	Ingénieurs mécaniciens	28	100,0	6	33,3	
1112	Analystes financiers et analystes en placements	27	100,0	10	70,0	X
2147	Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs en logiciel)	25	100,0	6	66,7	X
1114	Autres agents financiers	24	100,0	8	37,5	
4162	Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques	17	100,0	Moins de 5	100,0	X
4164	Agents de programmes, chercheurs et experts-conseils en politiques sociales	14	85,7	8	50,0	
5124	Professionnels des relations publiques et des communications	12	83,3	11	18,2	
2173	Ingénieurs en logiciel	11	100,0	Moins de 5	En majorité OUI	

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entreprises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Postes « straté- giques »
Niveau « Technique »						
6242	Cuisiniers	192	70,3	104	83,7	X
6212	Superviseurs des services alimentaires	87	52,9	7	57,1	
3233	Infirmiers auxiliaires	59	45,8	15	86,7	
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	44	93,2	40	57,5	X
6211	Superviseurs – commerce de détail	38	81,6	22	77,3	X
1221	Agents d'administration	35	94,3	19	42,1	
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	35	97,1	14	71,4	X
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	33	3,0	Moins de 5	100,0	X
7261	Tôliers	31	93,5	5	100,0	X
6251	Bouchers et coupeurs de viande – commerce de gros ou de détail	30	86,7	16	93,8	X
2253	Technologues et techniciens en dessin	27	100,0	13	76,9	X
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	25	92,0	18	100,0	X
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	24	75,0	15	60,0	
6252	Boulangers-pâtisseries	21	100,0	12	75,0	
6271	Coiffeurs et barbiers	21	95,2	11	100,0	X
7271	Charpentiers-menuisiers	21	100,0	7	100,0	X
7315	Mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs	20	100,0	Moins de 5	100,0	X
Niveau « Intermédiaire »						
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	230	55,7	106	69,8	X
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	103	71,8	29	69,0	X
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	99	55,6	20	100,0	X
6464	Personnel exclusif aux Forces armées	70	0,0	Moins de 5	100,0	X
6451	Maitres d'hôtel et hôtes	61	80,3	10	80,0	X
7452	Manutentionnaires	60	71,7	25	64,0	X
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	58	55,2	Moins de 5	En majorité OUI	
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	53	88,7	18	66,7	X

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entreprises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Postes « straté- giques »
SUITE ... Niveau « Intermédiaire »						
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	50	58,0	5	100,0	X
7411	Conducteurs de camions	48	79,2	17	88,2	X
6435	Réceptionnistes d'hôtel	45	93,3	12	75,0	X
1411	Commis de bureau généraux	38	89,5	27	55,6	X
1414	Réceptionnistes et standardistes	30	66,7	24	75,0	X
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	28	17,9	6	100,0	X
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	20	50,0	16	68,8	
Niveau « Élémentaire »						
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	277	58,8	126	84,9	X
6611	Caissiers	206	40,8	79	74,7	
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	121	8,3	9	66,7	
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	110	34,5	31	77,4	
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	109	4,6	6	100,0	X
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	85	50,6	35	91,4	X
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	36	86,1	9	88,9	X
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	27	77,8	9	88,9	X
6681	Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec	26	50,0	Moins de 5	En majorité OUI	

Outre les professions les plus en demande (par niveau de compétence) présentées dans le tableau 8, nous constatons que, généralement, moins le niveau de compétence est élevé, plus il y a de postes vacants. En fait, 2,3 % de tous les postes vacants mentionnés sont de niveau « gestion », 14,0 % de niveau « professionnel », 28,6 % de niveau « technique », 29,5 % de niveau « intermédiaire » et 25,6 % de niveau « élémentaire »¹⁸.

¹⁸ Notons que la répartition des emplois, par niveau de compétence, dans la région de la Capitale-Nationale se fait comme suit (selon les données de l'enquête sur la population active (EPA) compilées pour l'année 2009) : 8,5 % de niveau « gestion », 20,0 % de niveau « professionnel », 34,3 % de niveau « technique », 26,7 % de niveau « intermédiaire » et 10,5 % de niveau « élémentaire ».

De plus, il est intéressant de savoir que les deux tiers des emplois vacants sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Spécifions également que 29,7 % (représentant 4 015 emplois¹⁹) des entreprises ont mentionné avoir des postes vacants, alors que dans les enquêtes²⁰ de 2004 et de 2006, les pourcentages s'élevaient respectivement à 17,1 % (représentant 2 359 emplois) et 21,1 % (représentant 2 501 emplois).

Voici les secteurs d'activité et tailles d'entreprises où l'on retrouve les plus hauts pourcentages d'entreprises ayant des postes vacants :

- ❑ Entreprises de 100 employés et plus (56,4 %);
- ❑ Administrations publiques (50,0 %);
- ❑ Entreprises de 50 à 99 employés (45,0 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (39,6 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (37,8 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (34,5 %).

Enfin, dans la dernière colonne de ce tableau, nous avons identifié les professions que nous considérons comme étant « stratégiques ». Pour être considérée « stratégique », la profession devait répondre à au moins l'une de ces conditions :

- ❑ 100 % des entreprises disaient éprouver des difficultés de recrutement;
- ❑ Avoir un minimum de 25 postes vacants + Part des entreprises disant éprouver des difficultés de recrutement $\geq 66,7\%$ + Part de postes à temps plein $\geq 50,0\%$;
- ❑ Avoir un minimum de 25 postes vacants + Part des entreprises disant éprouver des difficultés de recrutement $\geq 50,0\%$ + Part de postes à temps plein $\geq 66,7\%$.

¹⁹ En plus de ces emplois, 32 autres CNP (les plus fréquents sont ceux-ci : 6 242 par 6 entreprises, 2 171 par 2 entreprises, 6 641 par 2 entreprises et 7 421 par 2 entreprises) ont été mentionnés par 21 entreprises. Toutefois, celles-ci ont été incapables de quantifier le nombre de postes vacants.

²⁰ Notons que les enquêtes de 2004 et de 2006 débutaient à la fin du mois de juin (période où certaines entreprises avaient déjà procédé à l'embauche d'étudiants) tandis que l'enquête de cette année débutait en septembre (période où un bon nombre d'étudiants quittent leur emploi d'été). De plus, dans l'enquête de cette année, nous avons ajouté à l'introduction de cette section une explication de ce que sous-entendait l'expression « postes vacants », ce qui peut expliquer en partie la différence dans le nombre d'emplois mentionné.

3.4.2 Prévisions de recrutement

Cette sous-section permet de connaître les professions pour lesquelles le nombre de prévisions de recrutement était le plus élevé, et ce, tel que précisé à la section 3.4.

Tableau 9 : Prévisions de recrutement

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entre- prises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Profession mentionnée aussi dans les postes vacants	Postes « straté- giques »
Niveau « Gestion »							
611	Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	17	100,0	14	50,0	X	
213	Gestionnaires de systèmes informatiques	13	100,0	6	66,7		
621	Directeurs – commerce de détail	10	100,0	10	50,0	X	
121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	7	100,0	Moins de 5	En majorité NON	X	
212	Directeurs de services d'architecture et de sciences	6	100,0	Moins de 5	En majorité OUI		
111	Directeurs financiers	5	100,0	Moins de 5	En majorité NON	X	
511	Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	5	60,0	Moins de 5	0,0		
Niveau « Professionnel »							
2174	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	103	95,1	35	74,3	X	X
3152	Infirmiers autorisés	61	39,3	16	75,0	X	
1111	Vérificateurs et comptables	47	87,2	13	38,5	X	
1114	Autres agents financiers	46	100,0	20	60,0	X	X
2173	Ingénieurs en logiciel	39	97,4	7	28,6	X	
4141	Enseignants au niveau secondaire	37	97,3	9	55,6		X
2132	Ingénieurs mécaniciens	28	96,4	7	42,9	X	
4163	Agents de développement économique, recherchistes et experts-conseils en marketing	28	96,4	6	50,0		X
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	27	55,6	6	66,7	X	X
1121	Spécialistes des ressources humaines	23	87,0	11	36,3		
2171	Analystes et consultants en informatique	23	95,7	6	66,7	X	
2175	Concepteurs et développeurs Web	22	100,0	6	66,7		
1112	Analystes financiers et analystes en placements	17	100,0	9	66,7	X	
4152	Travailleurs sociaux	17	64,7	7	42,9		

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entre- prises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Profession mentionnée aussi dans les postes vacants	Postes « straté- giques »
SUITE ... Niveau « Professionnel »							
5124	Professionnels des relations publiques et des communications	17	82,4	16	50,0	X	
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	16	100,0	9	44,4		
Niveau « Technique »							
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	798	86,6	20	60,0	X	X
6242	Cuisiniers	492	61,6	118	82,2	X	X
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	166	22,3	30	46,7		
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	89	70,8	33	63,6	X	X
6211	Superviseurs – commerce de détail	61	55,7	19	52,6	X	
7271	Charpentiers-menuisiers	60	100,0	16	56,3	X	X
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	54	81,5	35	51,4	X	X
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	52	96,2	20	80,0	X	X
2281	Opérateurs en informatique, opérateurs réseau et techniciens Web	46	93,5	16	43,8		
3233	Infirmiers auxiliaires	46	34,8	11	63,6	X	
4217	Autre personnel relié à la religion	45	100,0	Moins de 5	0,0		
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	43	100,0	Moins de 5	0,0		
7318	Constructeurs et mécaniciens d'ascenseurs	37	83,8	Moins de 5	En majorité OUI		
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	37	97,3	22	81,8	X	X
7241	Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	35	94,3	7	57,1		X
6251	Bouchers et coupeurs de viande – commerce de gros ou de détail	31	80,6	11	54,5	X	X
7272	Ébénistes	31	100,0	6	66,7		X
1221	Agents d'administration	30	100,0	21	42,9	X	
6221	Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros	30	100,0	20	50,0		X
5252	Entraîneurs	29	13,8	8	50,0		
5241	Designers graphiques et illustrateurs	27	92,6	11	27,3		

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entre- prises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Profession mentionnée aussi dans les postes vacants	Postes « straté- giques »
Niveau « Intermédiaire »							
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	816	35,2	197	49,2	X	
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	611	51,7	99	29,3	X	
7452	Manutentionnaires	271	51,3	55	49,1	X	
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	230	34,8	51	43,1	X	
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	111	57,7	25	68,0	X	X
7411	Conducteurs de camions	102	77,5	30	66,7	X	X
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	82	43,9	6	50,0	X	
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	69	89,9	20	70,0		X
6435	Réceptionnistes d'hôtel	69	50,7	23	52,2	X	
6441	Guides touristiques et guides itinérants	66	66,7	9	66,7		X
1411	Commis de bureau généraux	55	76,4	29	55,2	X	X
9484	Monteurs et contrôleurs dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques	55	100,0	Moins de 5	En majorité OUI		
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	52	46,2	31	35,5	X	
7443	Préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	51	49,0	17	58,8		
6451	Maîtres d'hôtel et hôtes	48	43,8	26	15,4	X	
1414	Réceptionnistes et standardistes	45	60,0	30	23,3	X	
9483	Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique	35	94,3	5	40,0		
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	34	88,2	10	50,0		X
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	28	35,7	Moins de 5	100,0	X	X
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	27	59,3	11	18,2		
6482	Esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé	26	46,2	9	66,7		
6434	Agents à la billetterie et représentants du service en matière de fret et personnel assimilé (sauf transport aérien)	25	100,0	Moins de 5	100,0		X

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entreprises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Profession mentionnée aussi dans les postes vacants	Postes « stratégiques »
SUITE ... Niveau « Intermédiaire »							
8412	Personnel du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz	25	100,0	Moins de 5	100,0		X
Niveau « Élémentaire »							
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	1 159	49,4	181	66,9	X	
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	1 073	27,2	59	45,8	X	
6611	Caissiers	1 008	20,3	152	52,6	X	
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	380	49,2	43	88,4	X	
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	242	21,1	11	27,3	X	
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	169	38,5	18	61,1	X	
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	107	94,4	21	57,1		X
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	95	37,9	12	58,3		
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	85	96,5	15	86,7	X	X
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	31	100,0	7	71,4	X	X
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	29	65,5	9	66,7		X
7622	Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	29	51,7	5	40,0		

Outre les professions les plus en demande (par niveau de compétence) présentées dans le tableau 9, nous avons aussi constaté que moins le niveau de compétence est élevé, plus il y a de prévisions de recrutement. En fait, 0,8 % de toutes les prévisions de recrutement mentionnées sont de niveau « gestion », 6,0 % de niveau « professionnel », 27,6 % de niveau « technique », 27,7 % de niveau « intermédiaire » et 37,8 % de niveau « élémentaire »²¹.

²¹ Notons que la répartition des emplois, par niveau de compétence, dans la région de la Capitale-Nationale se fait comme suit (selon les données de l'EPA compilées pour l'année 2009) : 8,5 % de niveau « gestion », 20,0 % de niveau « professionnel », 34,3 % de niveau « technique », 26,7 % de niveau « intermédiaire » et 10,5 % de niveau « élémentaire ».

De plus, il importe de mentionner que 56,5 % des prévisions de recrutement sont des postes à temps plein (30 heures et plus par semaine). Nous voulons aussi spécifier que 43,9 % (représentant 11 951 emplois²²) des entreprises ont mentionné avoir des prévisions de recrutement, alors que dans les enquêtes²³ de 2004 et de 2006, les pourcentages s'élevaient respectivement à 29,0 % (représentant 6 119 emplois) et 19,2 % (représentant 3 249 emplois).

Voici les secteurs d'activité et les tailles d'entreprises où l'on retrouve les plus hauts pourcentages d'entreprises ayant des prévisions de recrutement :

- ❑ Entreprises de 100 employés et plus (62,1 %);
- ❑ Entreprises de 50 à 99 employés (57,8 %);
- ❑ Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (52,1 %)
- ❑ Hébergement et services de restauration (51,7 %);
- ❑ Commerce de détail (50,0 %).

Enfin, dans la dernière colonne de ce tableau, nous avons identifié les professions que nous considérons comme étant « stratégiques ». Pour être considérée « stratégique », la profession devait répondre à au moins l'une de ces conditions :

- ❑ 100 % des entreprises disaient éprouver des difficultés de recrutement;
- ❑ Avoir un minimum de 25 postes vacants + Part des entreprises disant éprouver des difficultés de recrutement $\geq 66,7\%$ + Part de postes à temps plein $\geq 50,0\%$
- ❑ Avoir un minimum de 25 postes vacants + Part des entreprises disant éprouver des difficultés de recrutement $\geq 50,0\%$ + Part de postes à temps plein $\geq 66,7\%$.

Un dernier élément intéressant est que les entreprises perçoivent fréquemment, pour une même profession, les difficultés de recrutement de manière plus accentuée lorsqu'il est question de postes actuellement vacants que de prévisions de recrutement.

²² En plus de ces emplois, 233 autres CNP (les plus fréquents sont ceux-ci : 6 611 par 26 entreprises, 6 421 par 19 entreprises, 6 641 par 10 entreprises, 6 242 par 8 entreprises, 6 453 par 7 entreprises, 2 174 par 6 entreprises, 6 622 par 6 entreprises, 7 452 par 6 entreprises, 1 241 par 5 entreprises, 4 212 par 5 entreprises et 6 661 par 5 entreprises) ont été mentionnés par 181 entreprises ayant été incapables de quantifier le nombre de prévisions de recrutement.

²³ Dans l'enquête de cette année, nous avons ajouté à l'introduction de cette section une explication de ce que sous-entendait l'expression « prévision de recrutement », ce qui peut expliquer en partie la différence majeure dans le nombre d'emplois mentionné.

3.5 Prévisions de retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu), politique de retraite et outil de planification

Cette section met en relief les prévisions de retraite, en nombre de personnes, anticipées dans les sept prochaines années et pour lesquelles les entreprises ont affirmé qu'elles devront trouver une personne de remplacement. En ce sens, nous vous présentons dans le tableau 10, les professions (par niveau de compétence) pour lesquelles il y a eu le plus grand nombre de mentions²⁴. Le système de codification utilisé pour effectuer cette catégorisation des professions est celui de la *Classification nationale des professions* (CNP), version 2001²⁵. Précisons que lorsqu'une profession a été mentionnée par moins de cinq entreprises, il fut jugé préférable de ne pas quantifier le nombre d'entreprises différentes l'ayant mentionné. L'objectif étant de préserver l'anonymat des entreprises répondantes. Enfin, nous vous présentons aussi dans cette section, les outils de planification de retraite dont disposent les entreprises.

Tableau 10 : Départs à la retraite prévus au cours des sept prochaines années et pour lesquels un remplacement est prévu

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	Nombre d'entreprises différentes
Niveau « Gestion »			
621	Directeurs – commerce de détail	54	51
14	Cadres supérieurs – santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	31	25
611	Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	27	27
651	Directeurs d'autres services	26	21
122	Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements	23	15
15	Cadres supérieurs – commerce, radio télédiffusion et autres services n.c.a.	21	21
111	Directeurs financiers	21	21
314	Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels	20	19
16	Cadres supérieurs – production de biens, services d'utilité publique, transport et construction	17	16
313	Directeurs d'école et administrateurs de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	16	8
911	Directeurs de la fabrication	15	13
631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	14	12
114	Directeurs d'autres services administratifs	12	10
13	Cadres supérieurs – services financiers, communications et autres services aux entreprises	10	8
711	Directeurs de la construction	10	Moins de 5

²⁴ 10 mentions et plus pour le niveau « gestion », 15 mentions et plus pour le niveau « professionnel » et 20 mentions et plus pour les niveaux « technique », « intermédiaire » et « élémentaire ». De plus, il faut voir les nombres d'emplois mentionnés dans le tableau 10 comme des minimums : ceux-ci dépendent, d'une certaine façon, de la participation des entreprises dans chacun des regroupements sectoriels. Or, les organisations des secteurs des *Soins de santé*, des *Services d'enseignement* et des *Administrations publiques* ont moins collaboré à cette enquête.

²⁵ Pour plus d'informations sur les concepts de la CNP, veuillez vous référer à l'annexe III et à ce site Internet : http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	Nombre d'entreprises différentes
Niveau « Professionnel »			
1114	Autres agents financiers	85	27
1111	Vérificateurs et comptables	80	56
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	50	12
4142	Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	46	10
3152	Infirmiers autorisés	45	17
4141	Enseignants au niveau secondaire	38	9
2123	Agronomes, conseillers et spécialistes en agriculture	34	Moins de 5
1112	Analystes financiers et analystes en placements	30	13
2131	Ingénieurs civils	30	9
4163	Agents de développement économique, recherchistes et experts-conseils en marketing	24	7
1121	Spécialistes des ressources humaines	23	15
4152	Travailleurs sociaux	23	11
4155	Agents de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	19	Moins de 5
2171	Analystes et consultants en informatique	18	Moins de 5
3131	Pharmaciens	18	15
4121	Professeurs d'université	17	Moins de 5
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	16	9
5124	Professionnels des relations publiques et des communications	16	9
4151	Psychologues	15	5
Niveau « Technique »			
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	137	113
6242	Cuisiniers	95	76
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	85	38
6221	Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros	69	49
7214	Entrepreneurs et contremaîtres du formage, façonnage et montage des métaux	60	Moins de 5
6251	Bouchers et coupeurs de viande – commerce de gros ou de détail	56	30
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	54	31
6211	Superviseurs – commerce de détail	53	35
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	49	17
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	42	19
7271	Charpentiers-menuisiers	40	16
1242	Secrétaires juridiques	37	11
3234	Ambulanciers et autre personnel paramédical	30	Moins de 5
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	30	13
7316	Ajusteurs de machines	30	Moins de 5
7342	Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	29	19
6271	Coiffeurs et barbiers	29	17
3233	Infirmiers auxiliaires	27	11
4213	Conseillers en emploi	25	7
2234	Estimateurs en construction	24	8

Code CNP	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	Nombre d'entreprises différentes
SUITE ... Niveau « Technique »			
6231	Agents et courtiers d'assurance	23	11
1221	Agents d'administration	21	19
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	21	8
Niveau « Intermédiaire »			
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	214	111
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	150	62
1411	Commis de bureau généraux	145	68
7411	Conducteurs de camions	89	32
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	85	29
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	72	Moins de 5
7452	Manutentionnaires	60	35
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	59	8
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	58	25
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	53	42
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	52	33
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	46	25
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	37	27
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	31	10
1414	Réceptionnistes et standardistes	30	27
6435	Réceptionnistes d'hôtel	23	12
1463	Messagers et distributeurs porte-à-porte	21	Moins de 5
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	21	16
1454	Intervieweurs pour enquêtes et commis aux statistiques	20	Moins de 5
Niveau « Élémentaire »			
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	327	39
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	132	35
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	113	52
6611	Caissiers	110	59
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	54	Moins de 5
6663	Concierges et concierges d'immeubles	40	30
6683	Autre personnel élémentaire de services personnels	31	Moins de 5
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	27	9
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	25	12
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	24	8

Outre les professions les plus en demande (par niveau de compétence) présentées dans le tableau 10, nous constatons que 7,6 % de tous les départs à la retraite prévus au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu) sont de niveau « gestion », 15,2 % de

niveau « professionnel », 29,9 % de niveau « technique », 29,0 % de niveau « intermédiaire » et 18,3 % de niveau « élémentaire »²⁶.

Nous souhaitons également spécifier que 40,2 % (représentant 5 305 emplois²⁷) des entreprises ont mentionné prévoir des départs à la retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu), alors que dans l'enquête de 2006, le pourcentage s'élevait à 28,8 % (représentant 3 942 emplois). Voici les secteurs d'activité et tailles d'entreprises pour lesquels on note les pourcentages les plus élevés d'entreprises prévoyant des départs à la retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu) :

- ❑ Entreprises de 50 à 99 employés (53,7 %);
- ❑ Services d'enseignement (51,9 %);
- ❑ Transport et entreposage (51,5 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (50,2 %);
- ❑ Entreprises de 100 employés et plus (48,6 %);
- ❑ Entreprises de 20 à 49 employés (47,9 %).

Enfin, nous croyons pouvoir affirmer que les entreprises ne sont pas toutes pleinement conscientes qu'une partie de leurs employés vont quitter pour la retraite prochainement. En fait, les entreprises répondantes ont déclaré que seulement 7 000 personnes seront à la retraite d'ici les sept prochaines années (dont 5 305 seront remplacées)²⁸, alors que dans notre échantillon, il y a au-delà de 9 600 personnes âgées de 55 ans et plus et environ 23 200 personnes âgées de 45 à 54 ans. Il y a donc une marge considérable entre ces données. De plus, les informations présentées dans le tableau ci-dessous nous permettent de croire que certaines entreprises ne sont pas conscientes de l'impact du vieillissement de la population sur leur organisation. Ainsi, par l'entremise du tableau 11, on remarque que seul le secteur des *Administrations publiques* semble être relativement conscientisé à ce phénomène. Il faut quand même dire qu'environ la moitié de son personnel est âgée de 45 ans et plus. Quant au secteur des *Soins de Santé*, un autre secteur important quant au nombre d'emplois dans la ville de Québec, nous pourrions affirmer qu'il ne semble pas planifier la vague de départs à la retraite. Toutefois, nous devons mentionner que le taux de représentativité de ce secteur est le deuxième plus bas observé dans cette enquête.

²⁶ Notons que la répartition des emplois, par niveau de compétence, dans la région de la Capitale-Nationale se fait comme suit (selon les données de l'EPA compilées pour l'année 2009) : 8,5 % de niveau « gestion », 20,0 % de niveau « professionnel », 34,3 % de niveau « technique », 26,7 % de niveau intermédiaire » et 10,5 % de niveau « élémentaire ».

²⁷ En plus de ces emplois, 187 autres CNP (les plus fréquents sont ceux-ci : 1 241 par 12 entreprises, 1 411 par 5 entreprises, 111 par 4 entreprises, 621 par 4 entreprises, 1 242 par 4 entreprises, 4 164 par 4 entreprises et 6 611 par 4 entreprises) ont été mentionnés par 145 entreprises ayant été incapables de quantifier le nombre de départs à la retraite prévus au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu).

²⁸ Pour un taux de remplacement global de 75,7 %.

Tableau 11 : Politique de retraite et outil de planification

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par âge	% des personnes âgées de 45 ans et plus	% des entreprises répondantes ayant une politique de retraite	% des entreprises répondantes faisant une planification des départs à la retraite
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	802	26,9	10,5	26,3
Fabrication	12 044	24,3	9,5	16,9
Services publics et construction	6 355	37,2	9,0	19,9
Transport et entreposage	3 444	33,2	22,2	27,3
Commerce de gros	5 565	31,3	13,8	25,3
Commerce de détail	17 208	21,5	14,7	14,8
Administrations publiques	5 810*	48,2	67,0	80,7
Services d'enseignement	3 884	27,2	24,1	36,7
Soins de santé	6 552*	42,6	10,3	12,3
Assistance sociale	3 141	23,8	11,9	18,1
Hébergement et services de restauration	15 459	12,1	6,3	7,9
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	7 520	33,5	35,1	42,1
Information et industrie culturelle	2 339*	25,4	17,4	20,3
Arts, spectacles et loisirs	4 043	16,8	7,2	14,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	11 815	25,9	10,1	16,8
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	8 579	28,8	11,7	18,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	5 712	38,9	10,4	21,1
Taille des établissements				
5 à 9 employés	8 363	29,7	7,7	11,1
10 à 19 employés	15 405	26,1	12,3	16,8
20 à 49 employés	27 122	22,6	15,5	21,6
50 à 99 employés	21 429	24,5	21,0	32,5
100 employés et plus	47 953*	31,3	36,8	48,2
TOTAL	120 272	27,4	14,1	19,8

*Le nombre d'emplois par âge a été obtenu pour moins de 60 % du nombre d'emplois total.

3.6 Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines

Dans cette section, nous présentons les difficultés relatives à la gestion des ressources humaines éprouvées par les entreprises ayant accepté de répondre à chacune de ces 12 sous-questions.

Tableau 12 : Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines (GRH)

Difficultés de GRH	Nombre d'entreprises ayant répondu à la question	% d'entreprises affectées	Les secteurs d'activité et / ou les tailles d'entreprises les plus affectés	Les secteurs d'activité et / ou les tailles d'entreprises les moins affectés
Recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre	4 148	40,5	- Fabrication (49,5 %)*	- Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (29,3 %) - Information et industrie culturelle (33,3 %) - 5 à 9 employés (33,8 %)
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	4 147	28,3	- Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (37,4 %) - Hébergement et services de restauration (39,4 %)** - 50 à 99 employés (42,2 %) - 100 employés et plus (42,7 %)	- Information et industrie culturelle (11,8 %) - Autres services (sauf les administrations publiques) (18,7 %) - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (19,3 %) - Services publics et construction (20,4 %) - 5 à 9 employés (21,1 %) - Commerce de gros (21,4 %)
Manque de personnel bilingue	4 122	22,6	- Transport et entreposage (30,5 %) - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (30,6 %) - Commerce de gros (39,2 %)	- Assistance sociale (10,4 %) - Soins de santé (10,8 %)
Flexibilité de la main-d'œuvre	4 127	18,9	- Hébergement et services de restauration (24,8 %) - 50 à 99 employés (25,0 %) - 100 employés et plus (26,4 %)	- Information et industrie culturelle (7,3 %) - Services professionnels, scientifiques et techniques (10,4 %)
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	4 135	18,8	- Hébergement et services de restauration (24,9 %) - Fabrication (25,6 %) - 100 employés et plus (27,2 %)	
Planification de la relève, succession d'entreprise	3 916	18,2		
Formation de la main-d'œuvre	4 148	15,1		
Vieillesse de la main-d'œuvre	4 120	13,9	- Services publics et construction (21,8 %) - 50 à 99 employés (21,7 %) - 100 employés et plus (25,5 %) - Administrations publiques (43,0 %)	- Services d'enseignement (5,3 %) - Hébergement et services de restauration (7,4 %)
Évaluation du rendement du personnel	4 120	11,7	- Services d'enseignement (18,4 %) - 100 employés et plus (19,1 %)	

* En 2006, les secteurs de la *Fabrication* (37,5 %) et de l'*Hébergement et services de restauration* (45,8 %) étaient ceux qui se démarquaient.

** En 2006, le secteur de l'*Hébergement et services de restauration* (31,2 %) était celui qui se démarquait.

Difficultés de GRH	Nombre d'entreprises ayant répondu à la question	% d'entreprises affectées	Les secteurs d'activité et / ou les tailles d'entreprises les plus affectés	Les secteurs d'activité et / ou les tailles d'entreprises les moins affectés
Coaching et encadrement de la main-d'œuvre	4 141	11,7	- Administrations publiques (18,6 %) - 100 employés et plus (19,8 %)	
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	4 102	10,2		
Description des tâches et planification (élaboration d'outils pour la GRH)	4 123	8,8		

En premier lieu, en comparant les résultats de cette année à ceux de l'enquête précédente, nous remarquons que tous les pourcentages ont augmenté et que les deux principales difficultés de GRH sont demeurées les mêmes entre les deux enquêtes : le « recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre » est passé de 31,0 % à 40,5 % et le « roulement et rétention de la main-d'œuvre » est passé de 16,3 % à 28,3 %. Quant aux autres difficultés ayant connu une progression considérable, on remarque le « manque de personnel bilingue » qui est passé de 10,4 % à 22,6 %, la « flexibilité de la main-d'œuvre » de 7,4 % à 18,9 % ainsi que la « planification de la relève et succession d'entreprise » de 7,0 % à 18,2 %.

Ensuite, il est possible de constater que les entreprises de 50 employés et plus, ainsi que celles des secteurs d'activité suivants semblent éprouver plus de difficultés liées à la gestion des ressources humaines :

- ❑ Fabrication;
- ❑ Hébergement et services de restauration.

Par ailleurs, la proportion d'entreprises éprouvant au moins une difficulté de GRH a progressé de 46,3 % à 70,8 % entre les enquêtes de 2006 et de 2008. Paradoxalement, la proportion d'entreprises ayant un responsable de la GRH a seulement progressé de 61,0 % à 61,3 % entre les deux enquêtes alors que la part de ces responsables consacrant plus de la moitié de leur temps de travail à la GRH a progressé de 17,2 % à 19,3 %. Le tableau 13, quant à lui, nous informe que les grandes organisations ainsi que celles oeuvrant dans le secteur de la *Fabrication* semblent éprouver plus de problèmes de GRH.

Tableau 13 : Nombre de difficultés éprouvées au plan de la gestion des ressources humaines

Problèmes de gestion en nombre sur une possibilité de 12	%	Les secteurs d'activité et / ou les tailles d'entreprises les plus affectés	Les secteurs d'activité et / ou les tailles d'entreprise les moins affectés
Aucune difficulté mentionnée	29,2	- 5 à 9 employés (37,9 %)	- Fabrication (21,0 %) - 50 à 99 employés (18,2 %) - 100 employés et plus (18,8 %)
Entre 1 et 2 difficultés mentionnées	35,5		
Entre 3 et 4 difficultés mentionnées	20,4		
5 difficultés mentionnées et plus	14,9	- Fabrication (21,3 %) - 100 employés et plus (25,7 %)	
n = 4 159			

3.7 Utilisation et efficacité des méthodes de recrutement

Dans cette section, nous examinerons les méthodes de recrutement utilisées par les entreprises ainsi que l'efficacité perçue pour chacune de ces méthodes.

Tableau 14 : Méthodes de recrutement utilisées entre septembre 2007 et août 2008 ainsi que leur taux d'efficacité

Méthode de recrutement	Nombre d'entreprises ayant répondu à la question	% d'entreprises ayant utilisé cette méthode de recrutement	% d'entreprises considérant cette méthode de recrutement comme très ou assez efficace *
Candidats recommandés par des employés	4 123	66,7	76,7
Placement en ligne d'Emploi-Québec **	4 113	61,4	71,7
Banque de <i>curriculum vitae</i> interne	4 130	59,4	61,6
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	4 106	47,4	69,7
Journaux	4 133	44,9	52,9
Écoles, collèges et universités	4 122	41,9	61,6
Affichage sur place (ex. : sur des vitrines ou murs de l'établissement) ***	3 549	38,8	56,4
Site Internet de votre établissement	4 118	25,0	55,4
Sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnel (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	4 110	19,2	55,6
Agences de placement privées	4 124	18,0	68,7
Personnel des établissements concurrents	4 114	15,2	51,3
Faire des démarches pour recruter à l'étranger ****	4 125	3,2	39,4

* Dans l'enquête de 2006, aucune évaluation de l'efficacité des moyens de recrutement n'a été réalisée.

** Dans l'enquête de 2006, on mentionnait « Sites Internet d'agences de placement publiques (ex. : Placement en ligne d'Emploi-Québec, Conseil du Trésor, ...) » plutôt que « Placement en ligne d'Emploi-Québec ».

*** Cette méthode de recrutement ne faisait pas partie de l'enquête de 2006. De plus, elle a été ajoutée 13 jours après le début de l'enquête téléphonique de 2008, ce qui explique le plus petit nombre d'entreprises ayant répondu à la question.

**** Cette méthode de recrutement ne faisait pas partie de l'enquête de 2006.

La recommandation de candidats par les employés demeure, tout comme dans l'enquête de 2006, le moyen le plus utilisé par les entreprises pour recruter du personnel. En fait, deux entreprises sur trois (59,9 % lors de l'enquête de 2006) ont utilisé ce moyen de recrutement alors que plus des trois quarts l'ont trouvé très ou assez efficace.

En deuxième lieu, le service « Placement en ligne d'Emploi-Québec » se démarque très bien, et ce, autant du point de vue de l'utilisation que de l'efficacité. Ce service a été utilisé par 61,4% des répondants (41,5 % lors de l'enquête de 2006), alors que 71,7 % de ceux-ci l'ont jugé très ou assez efficace.

En ce qui a trait aux moyens de recrutement moins utilisés, mais qui ont été jugés de façon positive quant à leur efficacité, nous retrouvons ceux des « Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise » et des « Agences de placement privées ».

Enfin, en comparant les résultats des moyens de recrutement utilisés entre les enquêtes de 2006 et de 2008, nous constatons que l'utilisation de tous les moyens a augmenté. La seule exception est l'utilisation des journaux, dont le pourcentage a diminué de 48,0 % à 44,9 %. Voici les moyens de recrutement dont l'utilisation a le plus progressé :

- ❑ Candidats recommandés par des employés (de 59,9 % à 66,7 %);
- ❑ Placement en ligne d'Emploi-Québec (de 41,5 % à 61,4 %);
- ❑ Écoles, collèges et universités (de 33,6 % à 41,9 %);
- ❑ Site Internet de votre établissement (de 15,5 % à 25,0 %);
- ❑ Sites Internet spécialisés (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis) dans le recrutement de personnel (de 14,2 % à 19,2 %);
- ❑ Agences de placement privées (de 12,0 % à 18,0 %);
- ❑ Personnel des établissements concurrents (de 8,5 % à 15,2 %).

Ces augmentations du taux d'utilisation des différentes méthodes de recrutement démontrent bien que les employeurs doivent faire de plus en plus d'efforts pour dénicher de nouveaux employés. Compte tenu notamment de la démographie, la rareté de main-d'œuvre à laquelle certains employeurs sont déjà confrontés s'accroîtra certainement au fil des ans. Cela nécessitera probablement une diversification accrue de leurs méthodes de recrutement afin de rejoindre le plus de candidats possible.

Pour terminer, il est intéressant de souligner que 93,8 % des entreprises disent avoir recruté au moins une personne entre septembre 2007 et août 2008.

3.8 Présence des immigrants²⁹ dans les entreprises

Nous traiterons notamment dans cette section de la présence des immigrants dans les entreprises, des exigences scolaires relatives aux emplois qu'ils occupent ainsi que des principales difficultés rencontrées par les entreprises les embauchant.

Tableau 15 : Entreprises embauchant des immigrants

Regroupement sectoriel	Nombre d'entreprises répondantes ayant collaboré à l'enquête				
		Aucun (en %)	1 et 2 immigrants (en %)	3 immigrants et plus (en %)	Ne sais pas / Ne répond pas (en %)
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	19	89,5	5,3	5,3	-
Fabrication	378	55,0	25,9	16,9	2,1
Services publics et construction	221	85,5	11,3	1,8	1,4
Transport et entreposage	99	67,7	20,2	9,1	3,0
Commerce de gros	217	78,8	16,6	3,2	1,4
Commerce de détail	788	72,1	18,0	8,2	1,6
Administrations publiques	88	44,3	26,1	17,0	12,5
Services d'enseignement	79	48,1	22,8	25,3	3,8
Soins de santé	195	69,2	22,1	7,2	1,5
Assistance sociale	193	62,7	29,0	7,8	0,5
Hébergement et services de restauration	543	55,8	18,4	24,3	1,5
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	271	76,8	13,3	7,7	2,2
Information et industrie culturelle	69	71,0	15,9	11,6	1,4
Arts, spectacles et loisirs	111	62,2	20,7	12,6	4,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	388	60,6	23,5	13,1	2,8
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	163	63,2	17,8	18,4	0,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	355	77,5	18,0	3,7	0,8
Taille des établissements					
5 à 9 employés	1 253	83,2	13,7	2,2	0,9
10 à 19 employés	1 228	73,3	20,4	5,5	0,7
20 à 49 employés	1 025	60,4	24,7	13,8	1,2
50 à 99 employés	391	43,5	24,3	29,2	3,1
100 employés et plus	280	22,5	16,1	47,5	13,9
TOTAL	4 177	66,9	19,5	11,6	2,0

²⁹ Une personne née hors-Canada.

En premier lieu, environ le tiers des entreprises emploient au moins une personne immigrante alors que dans l'enquête 2006, ce pourcentage s'élevait à 17,2 %. Les grandes organisations semblent plus nombreuses, toutes proportions gardées, à embaucher des personnes immigrantes. Voici les secteurs d'activité qui semblent embaucher davantage d'immigrants :

- ❑ Administrations publiques;
- ❑ Services d'enseignement;
- ❑ Fabrication;
- ❑ Hébergement et services de restauration.

Ensuite, les informations présentées au tableau 16 indiquent que 5 411 immigrants travaillent dans les entreprises ayant été en mesure de quantifier leurs nombres d'employés immigrants. Considérant que ces entreprises totalisent 136 376 employés, cela signifie que les employés immigrants représentent 4,0 % de leurs effectifs totaux. Lors de l'enquête 2006, ce pourcentage s'élevait à 1,7 %. On retrouve le plus fort pourcentage d'immigrants dans les secteurs d'activité suivants :

- ❑ Hébergement et services de restauration (6,9 %);
- ❑ Services d'enseignement (5,9 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (5,9 %);
- ❑ Fabrication (5,7 %);
- ❑ Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (5,5 %).

À l'opposé, les immigrants sont le plus faiblement représentés dans ces secteurs d'activité :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (0,6 %);
- ❑ Services publics et construction (0,9 %).

Les résultats de cette enquête nous révèlent également que 40,8 % des emplois occupés par les immigrants sont de niveau « élémentaire », 14,8 % de niveau « intermédiaire », 15,5 % de niveau « technique », 20,7 % de niveau « professionnel » et 8,2 % de niveau « gestion ». Lors de l'enquête de 2006, les résultats étaient respectivement de 39,9 %, 16,3 %, 18,0 %, 22,3 % et 3,5 %.

De plus, parmi les 1 299 entreprises qui emploient des immigrants, 72,4 % disaient ne pas avoir éprouvé de difficultés dans l'intégration du personnel immigrant (lors de l'enquête 2006, cette proportion s'élevait à 85,1 %). Néanmoins, pour celles ayant éprouvé des difficultés, la principale cause est le facteur linguistique avec 230 mentions. La seconde cause est la gestion de la diversité culturelle avec 66 mentions.

Par ailleurs, lorsque nous demandions aux entreprises de préciser les méthodes qui pourraient, face au manque de main-d'œuvre rencontré dans la région, augmenter la part des immigrants dans les entreprises, voici les alternatives qu'elles ont mentionnées :

- Formation rapide et souple pour intégrer les immigrants au marché du travail technique (50,8 %);
- Aide financière et matérielle pour l'intégration des immigrants (38,1 %);
- Regroupement des services (36,5 %);
- Service d'aide et de soutien à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille (32,6 %);
- Promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec (30,4 %).

Enfin, nous avons demandé aux entreprises si elles étaient prêtes à investir temps et argent pour recruter à l'étranger. Au total, 13,2 % ont répondu « oui », 75,8 % « non » et 11,0 % « qu'elles ne le savaient pas ou qu'elles ne voulaient pas répondre ».

Tableau 16 : Part des immigrants à l'emploi des entreprises sur le nombre total d'employés

Regroupement sectoriel	Nombre d'entreprises répondantes ayant déclaré la part de leur personnel immigrant	Nombre d'employés immigrants dans les entreprises répondantes ayant déclaré la part de leur personnel immigrant	Nombre total d'employés dans les entreprises répondantes ayant déclaré la part de leur personnel immigrant	% d'employés immigrants sur le nombre total d'employés
		A	B	A / B
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	19	5	819	0,6
Fabrication	370	761	13 436	5,7
Services publics et construction	218	49	5 548	0,9
Transport et entreposage	96	86	4 910	1,8
Commerce de gros	214	86	5 754	1,5
Commerce de détail	775	575	18 828	3,1
Administrations publiques	77	403	16 658	2,4
Services d'enseignement	76	238	4 019	5,9
Soins de santé	192	149	4 518	3,3
Assistance sociale	192	166	3 775	4,4
Hébergement et services de restauration	535	1 100	15 838	6,9
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	265	194	8 778	2,2
Information et industrie culturelle	68	88	2 769	3,2
Arts, spectacles et loisirs	106	172	4 700	3,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	377	708	11 921	5,9
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	162	425	7 662	5,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	352	206	6 443	3,2
Taille des établissements				
5 à 9 employés	1 242	318	8 427	3,8
10 à 19 employés	1 219	651	15 996	4,1
20 à 49 employés	1 013	1 123	29 698	3,8
50 à 99 employés	379	998	24 764	4,0
100 employés et plus	241	2 321	57 491	4,0
TOTAL	4 094	5 411	136 376	4,0

Tableau 17 : Entreprises intéressées à s'investir pour recruter à l'étranger

Regroupement sectoriel	Nombre d'entreprises répondantes	Oui (en %)		
		Oui (en %)	Non (en %)	Ne sais pas / Ne répond pas (en %)
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	19	26,3	68,4	5,3
Fabrication	378	20,4	74,1	5,6
Services publics et construction	221	12,2	79,2	8,6
Transport et entreposage	99	13,1	81,8	5,1
Commerce de gros	217	8,8	79,7	11,5
Commerce de détail	788	8,1	74,5	17,4
Administrations publiques	88	9,1	76,1	14,8
Services d'enseignement	79	12,7	78,5	8,9
Soins de santé	195	12,3	75,4	12,3
Assistance sociale	193	10,4	84,5	5,2
Hébergement et services de restauration	543	21,9	68,3	9,8
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	271	7,4	71,6	21,0
Information et industrie culturelle	69	11,6	81,2	7,2
Arts, spectacles et loisirs	111	9,9	77,5	12,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	388	14,9	76,5	8,5
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	163	15,3	76,7	8,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	355	12,1	81,1	6,8
Taille des établissements				
5 à 9 employés	1 253	10,3	80,1	9,6
10 à 19 employés	1 228	11,2	79,1	9,8
20 à 49 employés	1 025	15,2	73,1	11,7
50 à 99 employés	391	13,6	72,4	14,1
100 employés et plus	280	27,1	56,4	16,4
TOTAL	4 177	13,2	75,8	11,0

3.9 Embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs

Les entreprises répondantes ont-elles déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs? Seraient-elles ouvertes à répéter l'expérience ou encore, à tenter l'aventure pour une première fois? À la lumière des données recueillies sur le sujet, nous pouvons d'abord affirmer que :

- 82,0 % des entreprises se disent ouvertes à embaucher des assistés sociaux ou des chômeurs. Les entreprises de cette taille et de ces secteurs d'activité se démarquent :

Plus faible pourcentage d'ouverture démontré :

- Services professionnels, scientifiques et techniques (71,1 %);

Plus fort pourcentage d'ouverture démontré :

- Entreprises de 100 employés et plus (87,9 %);
- Transport et entreposage (88,9 %).

- 57,0 % des entreprises ont déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs.

Autre élément intéressant : 90 % des entreprises ayant déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs seraient ouvertes à répéter l'expérience.

Par ailleurs, nous avons demandé aux entreprises ayant déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs si elles avaient éprouvé des difficultés : 40,3 % des entreprises ont répondu « oui » à cette question. Les principales difficultés mentionnées par ces entreprises sont :

- leur manque de fiabilité (absentéisme, retard) et de motivation (62,4 %).

Enfin, lorsque nous demandions aux entreprises ayant vécu des difficultés de nous préciser quel type d'aide elles auraient aimé recevoir d'Emploi-Québec, elles nous ont répondu :

- ❑ aide financière (7,8 %);
- ❑ sélection des candidats référés plus rigoureuse (6,7 %)
- ❑ mesures incitatives pour motiver les candidats (4,7 %);
- ❑ mise en place d'un suivi avec les candidats (3,3 %);
- ❑ formation auprès des employeurs et/ou des candidats (2,8 %);
- ❑ autres (9,7 %).

3.10 Embauche de personnes retraitées

Nous pouvons affirmer, à la lumière des données recueillies dans le cadre de cette enquête, que les entreprises semblent ouvertes à embaucher des personnes retraitées dans leurs établissements, puisque 72,5 % d'entre elles ont répondu par l'affirmative.

Entreprises ayant démontré le plus faible pourcentage d'ouverture, par secteur d'activité :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (52,6 %);
- ❑ Services publics et construction (60,6 %);

Entreprises ayant démontré le plus fort pourcentage d'ouverture, par taille et secteur d'activité :

- ❑ Soins de santé (80,5 %);
- ❑ Commerce de détail (80,7 %);
- ❑ Entreprises de 100 employés et plus (82,5 %).

Parmi les entreprises ouvertes à embaucher des personnes retraitées, 68,8 % se disaient même prêtes à leur offrir un travail saisonnier, 78,6 % des horaires de travail flexibles et 89,6 % du coaching ou de la supervision interne. De plus, 54,6 % de ces entreprises étaient même prêtes à faire preuve de souplesse à l'égard de ces trois aspects qui leurs étaient proposés.

Certaines entreprises ont aussi mentionné qu'elles seraient ouvertes, pour les personnes retraitées désireuses de rejoindre leurs rangs, à faire preuve de souplesse sur ces autres aspects, et ce, sans qu'on ne leur suggère ce choix de réponses :

- ❑ adaptation de l'organisation du travail et des tâches en fonction de leurs capacités, compétences et intérêts (2,1 %);
- ❑ adhésion à leurs programmes d'assurance collective, de fonds de pension et d'achats d'actions (1,7 %).

3.11 Conciliation travail-famille

Nous avons demandé aux entreprises si elles offraient des mesures de conciliation travail-famille à leurs employés. Ces mesures pouvaient se traduire notamment par une souplesse dans le temps et le lieu de travail, par des congés mobiles pour des raisons familiales et personnelles ou encore par un service de garde sur les lieux de travail.

Au total, 63,5 % des entreprises ont mentionné offrir au moins une mesure de conciliation travail-famille à leurs employés et 16,2 % de ces entreprises anticipaient même, au cours de la prochaine année, leur offrir de nouvelles mesures de conciliation travail-famille. Les entreprises suivantes se démarquent quant à leur offre de mesures de conciliation travail-famille :

Entreprises offrant le moins de mesures de conciliation travail-famille, par secteur d'activité :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (47,4 %);
- ❑ Services publics et construction (49,3 %);

Entreprises offrant le plus de mesures de conciliation travail-famille, par secteur d'activité :

- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (78,1 %);
- ❑ Assistance sociale (80,3 %);
- ❑ Administrations publiques (83,0 %).

Parmi les entreprises qui n'offraient pas, au moment de l'enquête, de mesures de conciliation travail-famille à leurs employés, 6,6 % d'entre elles planifiaient en instaurer au cours de la prochaine année.

Enfin, 765 entreprises (représentant 18,3 % des entreprises) se sont dites intéressées à ce qu'une personne communique avec elles pour leur donner plus d'informations à propos de la conciliation travail-famille. De ce nombre, 572 étaient des entreprises offrant déjà des mesures de conciliation travail-famille à leurs employés.

3.12 Formation des employés et de stagiaires

Parmi les 4 177 entreprises répondantes, 71,2 % ont mentionné avoir offert au moins une activité de formation à leurs employés entre les mois de septembre 2007 et août 2008, alors que dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 72,9 %. Les entreprises suivantes se démarquent quant à leur offre de formation :

Entreprises offrant le moins de formation à leurs employés, par secteur d'activité :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (52,6 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (53,2 %);

Entreprises offrant le plus de formation à leurs employés, par taille et secteurs d'activité :

- ❑ Administrations publiques (90,9 %);
- ❑ Les entreprises de 100 employés (91,1 %);
- ❑ Assistance sociale (92,2 %).

C'est donc 57 949 personnes qui ont participé à au moins une activité de formation, ce qui représente 35,5 % des employés. Dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 33,1 %. Par ailleurs, une entreprise sur cinq a mentionné que 100 % de ses employés avaient participé à au moins une activité de formation. Enfin, en analysant les différents moyens utilisés par les entreprises ayant offert au moins une activité de formation, on constate que :

- ❑ 86,3 % ont utilisé le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation;
- ❑ 80,9 % ont utilisé le coaching par des employés expérimentés ou de la « formation sur le tas »;
- ❑ 73,1 % ont utilisé les ateliers, les travaux pratiques ou les cours DURANT les heures de travail;
- ❑ 61,7 % ont utilisé les congés payés;
- ❑ 43,1 % ont utilisé les ateliers, les travaux pratiques ou les cours EN DEHORS des heures de travail;
- ❑ 14,2 % ont utilisé les congés non payés.

Entre les enquêtes de 2006 et de 2008, on remarque de fortes progressions pour le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation (65,7 % dans l'enquête de 2006), les congés payés (47,0 % dans l'enquête de 2006) et les congés non payés (8,4 % dans l'enquête de 2006). Pour les trois autres moyens, les pourcentages sont restés sensiblement les mêmes.

Quant aux ressources mises à contribution pour former les employés, voici à qui recourent les entreprises :

- 80,8 % à du personnel de l'entreprise;
- 73,1 % à des consultants ou des formateurs;
- 46,6 % à des vendeurs ou des fournisseurs d'équipements;
- 17,5 % à du personnel des universités;
- 14,2 % à du personnel des écoles et des centres de formation collégiale;
- 10,3% à du personnel des écoles et des centres de formation du secondaire.

Lorsque nous comparons les résultats des enquêtes de 2006 et de 2008 en ce qui a trait aux ressources mises à contribution pour dispenser de la formation, on remarque trois choses : 1) tous les pourcentages ont augmenté, sauf celui du « personnel de l'entreprise » qui a diminué de 82,0 % à 80,8 %; 2) l'ordre d'importance des ressources utilisées est demeuré le même; 3) les augmentations sont très minimes, puisque la ressource ayant augmenté le plus est celle des « vendeurs ou fournisseurs d'équipements » qui a progressé de 40,5 % à 46,6 %.

Nous avons également demandé aux 4 177 entreprises si elles considèrent avoir des difficultés à réaliser des activités de formation. Au total, 10,6 % de celles-ci ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 4,1 %. Parmi les entreprises qui ont mentionné avoir des difficultés à réaliser des activités de formation, vous trouverez ci-dessous les raisons qui les justifient. Notons que tous les pourcentages, sans exception, ont augmenté entre les enquêtes de 2006 et de 2008.

- Manque de temps de la part des employés pour participer à des activités de formation (71,8 % versus 47,4 % lors de l'enquête de 2006);
- Manque de temps pour organiser les activités de formation (71,6 % versus 54,1 % lors de l'enquête de 2006);
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (66,8 % versus 35,1 % lors de l'enquête de 2006);
- Coût des activités de formation trop élevé (43,1 % versus 30,4 % lors de l'enquête de 2006);

- ❑ Manque d'employés pour dispenser les activités de formation (42,9 % versus 24,6 % lors de l'enquête de 2006);
- ❑ Manque d'intérêt de la part des employés (42,2 % versus 30,4 % lors de l'enquête de 2006);
- ❑ Cours non disponibles ou mal adaptés (28,4 % versus 18,7 % lors de l'enquête de 2006);
- ❑ Méconnaissance des services et des programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région (24,6 % versus 12,4 % lors de l'enquête de 2006);
- ❑ Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents (19,6 % versus 9,4 % lors de l'enquête de 2006);
- ❑ Difficultés à estimer ou à évaluer les besoins de formation (16,9 % versus 12,9 % lors de l'enquête de 2006);
- ❑ Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation (11,1 % versus 8,2 % lors de l'enquête de 2006).

En ce qui a trait aux prévisions de formation, 67,9 % des entreprises ont mentionné qu'au moins un de leurs employés participera, au cours de la prochaine année, à des activités de formation alors que 25,2 % ont mentionné que « non » et 6,9 % qu'elles ne le savaient pas ou ne souhaitaient pas répondre à cette question. En 2004, ces mêmes pourcentages s'élevaient respectivement à 53,9 %, 26,0 % et 20,2 %.

Enfin, nous avons demandé aux entreprises de dire si elles seraient intéressées à accueillir et à former, au cours des deux prochaines années, des stagiaires non rémunérés, des stagiaires rémunérés et des apprentis dans leur établissement. Voici, ce qu'elles ont affirmé :

à propos des stagiaires non rémunérés (4 177 entreprises interrogées) :

- ❑ Ne savent pas ou n'ont pas voulu répondre (6,8 %);
- ❑ Non (36,0 %);
- ❑ Oui (57,2 %);
 - Ces entreprises ayant répondu par l'affirmative auraient un intérêt pour 7 828 stagiaires non rémunérés :
 - ❖ 51,3 % se sont dites intéressées à en embaucher 1 ou 2;
 - ❖ 25,9 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 3 et 5;
 - ❖ 8,5 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 6 et 10;
 - ❖ 2,8 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 11 ou plus;
 - ❖ 11,5 % se sont dites intéressées, mais sans préciser de nombre.

à propos des stagiaires rémunérés (4 177 entreprises interrogées) :

- Ne savent pas ou n'ont pas voulu répondre (9,2 %);
- Non (50,3 %);
- Oui (40,5 %);
 - Ces entreprises ayant répondu par l'affirmative auraient un intérêt pour 5 057 stagiaires rémunérés :
 - ❖ 59,5 % se sont dites intéressées à en embaucher 1 ou 2;
 - ❖ 20,4 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 3 et 5;
 - ❖ 6,5 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 6 et 10;
 - ❖ 2,5 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 11 ou plus;
 - ❖ 11,2 % se sont dites intéressées, mais sans préciser de nombre.

à propos des apprentis (314 entreprises interrogées) :

- Ne savent pas ou n'ont pas voulu répondre (6,1 %);
- Non (20,7 %);
- Oui (73,2 %);
 - Ces entreprises ayant répondu par l'affirmative auraient un intérêt pour 594 apprentis :
 - ❖ 60,0 % se sont dites intéressées à en embaucher 1 ou 2;
 - ❖ 18,7 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 3 et 5;
 - ❖ 6,5 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 6 et 10;
 - ❖ 1,3 % se sont dites intéressées à en embaucher entre 11 ou plus;
 - ❖ 13,5 % se sont dites intéressées, mais sans préciser de nombre.

3.13 Services d'Emploi-Québec

Cette dernière section de l'analyse des résultats de l'enquête permet de :

- savoir, jusqu'à quel point les entreprises répondantes utilisent les services d'Emploi-Québec;
- connaître l'intérêt des entreprises à ce qu'un conseiller d'Emploi-Québec communique avec elles.

À ce sujet, ces trois questions ont été posées aux entreprises répondantes :

- Utilisez-vous les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi (CLE)? (ex. : aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines, diagnostic d'entreprise, Fonds national de formation de la main-d'œuvre)
 - 26,4 % des entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 34,5 %. Les entreprises de ces secteurs d'activité se démarquent quant à leur utilisation des mesures et des services offerts par Emploi-Québec :

Utilisation la plus faible des mesures et des services :

- ❖ Administrations publiques (14,8 %);
- ❖ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (16,6 %);

Utilisation la plus élevée des mesures et des services :

- ❖ Fabrication (35,7 %);
- ❖ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (36,8 %);
- ❖ Assistance sociale (45,6 %).

- Avez-vous déjà utilisé le Placement en ligne d'Emploi-Québec?
 - 70,0 % des entreprises ont répondu « oui », et plus de 85 % de celles-ci l'ont utilisé dans l'année précédant l'enquête. Les entreprises de cette taille et de ces secteurs d'activité se démarquent quant à leur utilisation du Placement en ligne d'Emploi-Québec :

Utilisation la plus faible du Placement en ligne :

- ❖ Administrations publiques (43,2 %);
- ❖ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (50,9 %);
- ❖ Services publics et construction (55,7 %);
- ❖ Information et industrie culturelle (58,0 %);
- ❖ Services d'enseignement (58,2 %);

Utilisation la plus élevée du Placement en ligne :

- ❖ Arts, spectacles et loisirs (80,2 %);
- ❖ Les entreprises de 50 à 99 employés (80,6 %);
- ❖ Fabrication (82,0 %);
- ❖ Hébergement et services de restauration (82,0 %);
- ❖ Assistance sociale (83,4 %).

- Souhaiteriez-vous rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec pour offrir à votre établissement les services et les mesures susceptibles de répondre à vos besoins?
 - 22,1 % des entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 21,4 %. Les entreprises de ces secteurs d'activité se démarquent quant à leur désir de rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec :

Pourcentage le plus faible d'entreprises manifestant ce désir :

- ❖ Administrations publiques (8,0 %);
- ❖ Services publics et construction (14,0 %);

Pourcentage le plus élevé d'entreprises manifestant ce désir :

- ❖ Hébergement et services de restauration (28,0 %);
- ❖ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (31,6 %).

Conclusion

Deux mots retiennent notre attention des propos des employeurs : conserver et attirer.

Notre marché du travail est un peu victime de son excellente performance depuis les dernières années en matière de croissance d'emploi et de faible taux de chômage. Notre faible natalité et le vieillissement de notre population active créent un marché de l'emploi ouvert à tous et, dirions-nous, devant s'ouvrir sur le monde.

La rareté de main-d'oeuvre sera un fort incitatif au développement de la gestion des ressources humaines comme l'indiquent déjà plusieurs réponses à notre enquête.

Devant une forte concurrence, les employeurs devront posséder une solide défense pour conserver à leur emploi un maximum d'employés, en plus de développer leur attaque afin d'attirer les compétences stratégiques nécessaires à leur productivité.

Annexe I : Éléments méthodologiques

En quelques pages, voici les principaux paramètres méthodologiques inhérents au déroulement de cette enquête. La raison d'être de cette annexe est de permettre aux lecteurs de connaître le contexte de réalisation de cette étude et d'apprécier les résultats présentés dans ce document à leur juste valeur. On présente également dans cette annexe des informations sur le nombre d'entreprises actives et d'emplois dans la ville de Québec, selon les informations colligées dans la LIC, et ce, que l'entreprise ait collaboré ou non à l'enquête.

Quand et qui?

La collecte de données a été réalisée par le bureau de recherche *Jolicoeur et Associés* du 9 septembre 2008 au 27 février 2009. Un total de 36 interviewers a réalisé les entrevues téléphoniques. Ceux-ci ont reçu une formation d'une journée donnée par le responsable de l'enquête et la technicienne en recherche, enquête et sondage de la DRCN-EQ. De plus, les intervieweurs, les moniteurs et les superviseurs ont fait l'objet, pendant toute la durée de l'enquête, d'un contrôle exercé par le chargé de projet. Les superviseurs et les moniteurs ont aussi assuré l'écoute d'entrevues en cours de collecte.

Comment?

C'est très majoritairement par le biais d'entrevue téléphonique³⁰ que les entrevues ont été réalisées³¹. Le questionnaire (voir l'annexe II), fourni par la DRCN-EQ, a été informatisé à l'aide du logiciel Interviewer Windows de l'éditeur Voxco. Ce logiciel permet la numérotation automatique des numéros de téléphone et une saisie des données fiable et précise en cours d'entrevue. Le questionnaire a été administré uniquement en français, comme la très grande partie de la population visée était francophone. Des outils de gestion du logiciel Interviewer ont été utilisés pour assurer un suivi efficace de la logistique du terrain d'enquête. Le système automatisé des appels a été programmé pour favoriser une distribution des rappels dans le temps, en s'assurant de la répartition des appels l'avant-midi, l'après-midi et, au besoin, en soirée et la fin de semaine.

³⁰ Toutefois, environ 50 questionnaires ont été remplis en format papier. Lorsque des sections étaient incorrectement remplies, les entreprises concernées ont été appelées afin qu'elles précisent leurs réponses. Cette possibilité de répondre autrement que par la voie téléphonique a été offerte pour une première fois cette année, mais il est peu probable que cette option soit réutilisée dans le futur. Un trop grand nombre de contacts téléphoniques a du être fait afin d'ajuster les réponses aux questionnaires papier remplis.

³¹ Dans le but de vérifier la compréhension des questions et des choix de réponses ainsi que de s'assurer de la fluidité du questionnaire, 109 entrevues de pré-test ont été réalisées. À la suite de cet exercice, certains ajustements ont été apportés à l'outil de collecte. Toutefois, nous avons pu conserver les résultats de ces 109 entrevues pour fins d'analyse, car les ajustements apportés n'ont pas affecté la validité des entrevues réalisées.

Quoi et pourquoi?

Emploi-Québec a notamment le rôle de contribuer au développement social et à la prospérité économique du Québec, et ce, en favorisant le plein épanouissement des personnes par :

- ❑ la promotion de l'emploi et le développement de la main-d'œuvre;
- ❑ l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et de l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- ❑ le soutien financier aux personnes démunies et aux familles;
- ❑ la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

De son côté, la CRÉ de la Capitale-Nationale, à titre d'interlocuteur privilégié du gouvernement en matière de développement régional, a pour mandat de :

- ❑ favoriser la concertation entre les partenaires de la région;
- ❑ donner des avis au gouvernement sur le développement de la région;
- ❑ élaborer et mettre en œuvre un plan quinquennal de développement définissant les objectifs généraux et particuliers de développement de la région;
- ❑ conclure des ententes spécifiques avec les ministères ou organismes du gouvernement et, le cas échéant, avec d'autres partenaires.

Dans ce contexte, la réalisation de cette d'enquête s'avère utile aux deux organismes puisqu'elle permet de bien orienter leurs interventions, grâce à une meilleure connaissance des entreprises de cinq employés et plus du territoire de la ville de Québec, de leurs besoins ainsi que de leurs attentes. Elle contribue notamment à l'atteinte des objectifs opérationnels suivants :

- ❑ accroître la connaissance du marché du travail local et régional;
- ❑ identifier les besoins de formation et de nouvelle main-d'œuvre, les difficultés de recrutement ainsi que les mises à pied anticipées à court terme;
- ❑ favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- ❑ soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles;
- ❑ alimenter la production des perspectives sectorielles et professionnelles ainsi que des occupations en demande;
- ❑ soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises;
- ❑ conseiller la main-d'œuvre selon les besoins actuels et anticipés du marché du travail.

Quelques expressions

Afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation, voici quelques expressions utilisées dans ce document et que nous trouvons opportun de définir.

- **Entreprise :** Une entreprise, au sens où nous l'utilisons dans ce document, se veut autant une entreprise privée (peu importe la forme juridique), un organisme à but non lucratif, une organisation parapublique ou publique.
- **Pignon sur rue :** L'expression « pignon sur rue » vise à scinder chaque entreprise en fonction de chacune de ses adresses spécifiques. Dans cette enquête et dans un contexte parfait, l'approche préconisée est celle d'un questionnaire par entreprise par adresse spécifique. À titre d'exemple, cela signifie que nous visions à : 1) faire compléter un questionnaire à chacune des 280 entreprises situées aux les Galeries de la Capitale; ou encore 2) faire compléter un questionnaire à chacun des 52 dépanneurs Couche-Tard de la ville de Québec. Toutefois, en lien avec le deuxième exemple ci-dessus, nous pouvions offrir aux entreprises réfractaires à fonctionner avec l'approche par pignon sur rue d'utiliser une autre approche, soit celle du « regroupement ». Celle-ci est décrite ci-dessous.
- **Regroupement :** Représente un regroupement de plusieurs pignons sur rue de la même « bannière » au sein d'un même questionnaire. Celui-ci cumule alors, dans un seul questionnaire, les informations de toutes les entreprises incluses dans le regroupement. Par exemple, une entreprise ayant plusieurs pignons sur rue sur le territoire de la ville de Québec (ex. : Couche-Tard), mais pour lesquels les propriétaires ou les responsables des ressources humaines de chaque pignon sur rue étaient réfractaires à compléter chacun un « questionnaire long », nous offrons la possibilité à l'organisation centrale d'utiliser l'approche par regroupement et ainsi, de compléter qu'un seul questionnaire. Néanmoins, chacun des pignons sur rue devait compléter un « questionnaire court ».

- Questionnaire long : Représente toutes les questions de l’outil de collecte (voir l’annexe II), sans exception. Seules les entreprises de la ville de Québec ayant déclaré, lors de l’entrevue téléphonique, avoir eu cinq employés et plus à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et septembre 2008 étaient invitées à compléter le questionnaire long.
- Questionnaire court : Représente les questions de l’outil de collecte (voir l’annexe II) allant de « l’INTRO » jusqu’à la Q6tot inclusivement.
- Entreprises enquêtées : C’est l’ensemble des entreprises, colligées dans la LIC en date du 28 août 2008, de cinq employés et plus et étant situées sur le territoire de la ville de Québec qui font partie des entreprises invitées à répondre au questionnaire. Or, 8 075³² entreprises correspondant à ces critères ont été enquêtées.
- Entreprises admissibles répondantes : Ce sont les entreprises, parmi les entreprises enquêtées qui, lors de l’entrevue téléphonique, déclaraient avoir eu cinq employés et plus à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et septembre 2008. Or, 4 177 entreprises correspondant à ces critères ont été jugées admissibles et ont accepté de compléter le questionnaire long de l’enquête. Elles sont, du même coup, les seules considérées dans l’analyse des données de ce rapport.

³² Toutefois, de ce nombre, 202 étaient des nouvelles entreprises de la ville de Québec ayant été inscrites dans la LIC entre le 8 août 2007 et le 28 août 2008. Celles-ci n’avaient alors pas nécessairement cinq employés et plus, car elles n’ont jamais fait l’objet d’une entrevue téléphonique avant cette présente enquête.

Regroupements sectoriels

Tout au long de ce document, les résultats sont présentés par regroupement sectoriel et par taille d'entreprise. Il est alors pertinent d'informer le lecteur sur les codes du *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN) à la source de chacun des regroupements³³.

Tableau 18 : Regroupements sectoriels par code SCIAN

Regroupement sectoriel	SCIAN
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	11-21
Fabrication	31-32-33
Services publics et construction	22-23
Transport et entreposage	48-49
Commerce de gros	41
Commerce de détail	44-45
Administrations publiques	91
Services d'enseignement	61
Soins de santé (<i>Services de soins ambulatoires, hôpitaux, établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes</i>)	621-622-623
Assistance sociale	624
Hébergement et services de restauration	72
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	52-53-55
Information et industrie culturelle	51
Arts, spectacles et loisirs	71
Services professionnels, scientifiques et techniques	54
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	56
Autres services (sauf les administrations publiques)	81

Collaboration, représentativité des résultats et l'emploi dans la ville de Québec

Comme mentionné précédemment, 8 075 entreprises de la ville de Québec ont été enquêtées dans le cadre de cette étude. De ce nombre, 4 177 ont été jugées admissibles et ont accepté de remplir le questionnaire long de l'enquête. En plus de ces 4 177 entreprises admissibles répondantes, 872 autres ont aussi participé à l'enquête, sans toutefois avoir rempli le questionnaire long. Donc, au total, 5 049 entreprises ont accepté de collaborer à la démarche (A + B + C + D), ce qui nous a permis d'obtenir un taux de collaboration globale de 71,7 %.

³³ C'est la version du SCIAN de 2002 qui a été utilisée. Celle-ci est accessible par l'entremise de ce site Internet : <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm>

Tableau 19 : Résultats des communications avec les 8 075 entreprises enquêtées

A. Questionnaire long rempli par des entreprises admissibles	4 177
B. Questionnaire court rempli en raison d'un regroupement	162*
C. Questionnaire court rempli car un regroupement semblait possible, mais les entreprises ont finalement décidé de ne plus collaborer	153
D. Questionnaire court rempli car ces entreprises ont déclaré, lors de l'entretien téléphonique, avoir eu quatre employés et moins à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et septembre 2008	557
E. Entreprises éligibles à l'enquête, sans entrevues complétées	1 992
F. Entreprises pour lesquelles l'éligibilité à l'enquête n'a pas été établie	1 034
G. TOTAL	8 075
Taux de réponse (A + B + C + D) / G	62,5 %
Taux de collaboration (A + B + C + D) / (G - F)	71,7 %

* Ces 162 questionnaires ont été remplis parmi 10 questionnaires cumulatifs de regroupement inclus dans les 4 177 questionnaires longs remplis.

Avec un tel taux de collaboration (71,7 %) ainsi qu'avec 4 177 questionnaires longs remplis par des entreprises admissibles répondantes, nous pouvons croire que les résultats présentés seront fiables et représentatifs. Néanmoins, pour en avoir la certitude et afin de mieux apprécier les données qui seront présentées ultérieurement, nous jugeons pertinent d'en faire une analyse par regroupement sectoriel. Pour ce faire, nous comparons dans les tableaux 20 (en fonction du nombre d'entreprises) et 21 (en fonction du nombre d'emplois), la part des 4 177 entreprises admissibles répondantes par rapport à l'ensemble des 6 401 entreprises actives³⁴ enquêtées.

³⁴ Dans le cadre de cet exercice de comparaison des taux de représentativité par regroupement sectoriel, nous utilisons le concept « d'entreprise active ». Nous employons ce concept, car nous souhaitons considérer uniquement comme dénominateur dans le calcul des taux de représentativité les entreprises de la ville de Québec qui étaient « ouvertes » au moment de l'étude et qui avaient, à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et septembre 2008, un minimum de cinq employés (ou, pour celles qui n'ont pas répondu à l'enquête, qui avaient cinq employés ou plus selon les informations colligées dans la LIC). Donc, par le fait même, un certain nombre des 8 075 entreprises initiales ont été retirées de la base de calcul. Plus précisément, les 1 674 entreprises suivantes ont été retirées :

- les 162 entreprises ayant rempli des questionnaires courts en raison du regroupement effectué (car les informations relatives à ces 162 entreprises sont incluses dans 10 questionnaires de regroupement faisant partie des 4 177 (catégorie B du tableau 19);
- les 557 entreprises de moins de cinq employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et septembre 2008 (catégorie D du tableau 19);
- 30 nouvelles entreprises éligibles à l'enquête, mais sans entrevues complétées (même si celles-ci n'ont jamais répondu à l'une de nos enquêtes, nous croyons fortement qu'elles comptent moins de cinq employés) (une partie de la catégorie E du tableau 19)
- 925 entreprises pour lesquelles l'éligibilité à l'enquête n'a pas été établie, car elles sont fermées, introuvables, en doublon dans la LIC ou ont déménagé à l'extérieur de la ville de Québec (une partie de la catégorie F du tableau 19).

Tableau 20 : Entreprises actives, entreprises admissibles ayant collaboré et taux de représentativité

Regroupement sectoriel	Entreprises actives		Nombre d'entreprises admissibles ayant collaboré à l'enquête parmi les entreprises actives	% de représentativité (Entreprises admissibles ayant collaboré / Entreprises actives)
	Nombre	%		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	23	0,4	19	82,6
Fabrication	502	7,8	378	75,3
Services publics et construction	343	5,4	221	64,4
Transport et entreposage	159	2,5	99	62,3
Commerce de gros	328	5,1	217	66,2
Commerce de détail	1 324	20,7	788	59,5
Administrations publiques	167	2,6	88	52,7
Services d'enseignement	232	3,6	79	34,1
Soins de santé	364	5,7	195	53,6
Assistance sociale	221	3,5	193	87,3
Hébergement et services de restauration	764	11,9	543	71,1
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	455	7,1	271	59,6
Information et industrie culturelle	110	1,7	69	62,7
Arts, spectacles et loisirs	155	2,4	111	71,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	528	8,2	388	73,5
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	239	3,7	163	68,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	487	7,6	355	72,9
Taille des établissements				
5 à 9 employés	1 931	30,2	1 253	64,9
10 à 19 employés	1 827	28,5	1 228	67,2
20 à 49 employés	1 534	24,0	1 025	66,8
50 à 99 employés	618	9,7	391	63,3
100 employés et plus	491	7,7	280	57,0
TOTAL	6 401	100,0	4 177	65,3

Tableau 21 : Nombre d'emplois dans les entreprises actives et dans les entreprises admissibles ayant collaboré et taux de représentativité

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les 6 401 entreprises actives		Nombre d'emplois dans les 4 177 entreprises admissibles ayant collaboré à l'enquête parmi les entreprises actives	% de représentativité (Entreprises admissibles ayant collaboré / Entreprises actives)
	Nombre	%		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	919	0,3	819	89,1
Fabrication	20 478	6,5	15 384	75,1
Services publics et construction	12 612	4,0	7 208	57,2
Transport et entreposage	8 496	2,7	4 995	58,8
Commerce de gros	9 174	2,9	5 964	65,0
Commerce de détail	32 543	10,3	19 707	60,6
Administrations publiques	49 753	15,8	22 896	46,0
Services d'enseignement	30 106	9,5	5 191	17,2
Soins de santé	49 428	15,7	11 170	22,6
Assistance sociale	5 589	1,8	3 804	68,1
Hébergement et services de restauration	24 855	7,9	16 568	66,7
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	16 524	5,2	9 082	55,0
Information et industrie culturelle	6 047	1,9	4 146	68,6
Arts, spectacles et loisirs	5 949	1,9	4 947	83,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	21 789	6,9	15 417	70,8
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	12 501	4,0	9 662	77,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	8 753	2,8	6 471	73,9
Taille des établissements				
5 à 9 employés	13 018	4,1	8 503	65,3
10 à 19 employés	23 839	7,6	16 120	67,6
20 à 49 employés	44 972	14,3	30 076	66,9
50 à 99 employés	39 932	12,7	25 627	64,2
100 employés et plus	193 755	61,4	83 105	42,9
TOTAL	315 516	100,0	163 431	51,8

À la lecture des tableaux 20 et 21, nous pouvons facilement prétendre que les résultats présentés dans ce document sont fiables, et ce, avec :

- 163 431 emplois recensés parmi 4 177 entreprises;
- un taux global de représentativité de 65,3 %³⁵ pour les entreprises actives ayant collaboré à l'enquête et de 51,8 % pour le nombre d'emplois couvert par ces entreprises.

Par contre, du point de vue de la représentativité sectorielle, la situation est moins bonne pour trois secteurs d'activité. En fait, le faible taux de représentativité (en fonction du nombre d'emplois) pour les entreprises des secteurs des *Administrations publiques* (46,0 %), des *Services d'enseignement* (17,2 %) et des *Soins de santé* (22,6 %) comparativement aux autres secteurs d'activité, peut créer des surestimations ou des sous-estimations dans les pourcentages totaux, c'est-à-dire ceux sans ventilation par secteurs d'activité et tailles d'entreprises. Voici, à titre d'exemple, l'impact de la sous-représentativité de ces trois secteurs sur les résultats présentés. Prenons l'exemple des résultats du tableau 5, dans lequel nous constatons que :

- 50,5 % des emplois recensés exigent une formation spécialisée;
- les secteurs *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé* font partie du « top 7 » des secteurs exigeant davantage des formations spécialisées de leurs employés.

Ainsi, en considérant la faible représentativité de ces trois secteurs (environ 90 000 emplois non recensés) cumulée au fait que les entreprises de ces secteurs embauchent, plus que la moyenne, des employés détenant des formations spécialisées, il est très probable que ce pourcentage de 50,5 % soit sous-évalué.

Un autre impact de cette sous-représentation se reflète lors de la présentation, dans certaines sections de ce document, de nombres absolus (ex. : la croissance ou la décroissance du nombre d'emplois, les professions les plus en demande pour les postes vacants, les intentions d'embauche, les départs à la retraite...), il y a automatiquement une sous-estimation des nombres mentionnés relativement aux secteurs des *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé*.

Or, il importe que le lecteur considère les éléments méthodologiques mentionnés ci-dessus et qu'il utilise plus prudemment les résultats propres aux secteurs des *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé*.

Quant à l'exhaustivité de la base de données LIC utilisée pour réaliser cette enquête, nous croyons fortement qu'elle est suffisamment fiable pour servir de base de recensement afin d'établir un portrait macroéconomique des entreprises de la région. La preuve est que

³⁵ Le taux de collaboration (71,7 %) est supérieur au taux de représentativité (65,3 %), car ce dernier taux n'inclut que les 4 177 entreprises admissibles répondantes considérées dans la rédaction de ce rapport, plutôt que l'ensemble des entreprises ayant collaboré à l'enquête (sans égard à leur taille et au type de questionnaire rempli).

selon les données des enquêtes sur la population active (EPA), il y avait approximativement entre 370 000 et 375 000 emplois, tous secteurs d'activité et tailles d'entreprises confondus, dans la région de la Capitale-Nationale au cours de la période estivale 2008³⁶. Or, lorsque nous soustrayons les 315 516 emplois des entreprises actives de cinq employés et plus de la ville de Québec (voir la tableau 21) de ceux estimés dans l'EPA, il resterait alors une « marge de manœuvre » de 55 000 à 60 000 emplois pour les entreprises de quatre employés et moins de la ville de Québec, ainsi que pour celles des MRC de La Côte-de-Beaupré, de L'Île-d'Orléans, de La Jacques-Cartier, de Portneuf, de Charlevoix et de Charlevoix-Est. Ce nombre coïncide assez bien avec les informations contenues dans la LIC pour ces territoires. Au fait, la LIC contient près 50 000 emplois pour ces territoires ainsi que 15 000 emplois pour les entreprises de quatre employés et moins de la ville de Québec. Donc, au global, nous remarquons un « déséquilibre » de seulement 5 000 à 10 000 emplois, ce qui est plus qu'acceptable. Néanmoins, nous ne pouvons prétendre que cette liste des 6 401 entreprises dites « actives » soit exhaustive à 100 % : il y a quotidiennement des ouvertures, des fermetures et des déménagements dans le milieu entrepreneurial. Il est alors impossible de tenir à jour parfaitement ce type de base de données, et ce, malgré tous les efforts faits pour atteindre cet objectif³⁷.

Enfin, et pour conclure cette section, nous tenions à utiliser les tableaux 20 et 21 pour souligner que parmi les entreprises actives (de cinq employés et plus) situées sur le territoire de la ville de Québec :

- près du tiers (32,6 %) exercent leurs activités dans les secteurs du *Commerce de détail* et de l'*Hébergement et services de restauration*; ces secteurs ne représentant toutefois que 18,2 % des emplois occupés;
- 11,9 % exercent leurs activités dans les secteurs des *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé*; ces secteurs regroupant 41,0 % des emplois occupés³⁸;
- 30,2 % avaient entre cinq et neuf employés, ce qui représente toutefois que 4,1 % des emplois occupés;
- 7,7 % avaient 100 employés et plus, ce qui représente 61,4 % des emplois.

³⁶ Nous avons choisi la période estivale 2008, car celle-ci représente le meilleur comparable avec la période la plus active (comprise entre septembre 2007 et août 2008) visée dans le cadre de cette enquête. Aussi, il importe de mentionner que ce nombre met en relief le nombre d'emplois dans la région de la Capitale-Nationale, en ne comptant pas deux fois les individus qui travaillent pour plus d'un employeur.

³⁷ C'est par l'entremise d'une revue de presse des journaux quotidiens, locaux et régionaux, de communications avec des partenaires externes et des ressources des centres locaux d'emplois (CLE), ainsi que par le biais de cette enquête que nous pouvons actualiser la liste des entreprises inscrites dans la LIC. De plus, une opération « élagage » est réalisée aux trois à cinq ans environ. La dernière remonte à 2006-2007 et la prochaine est prévue à l'été 2010. Lors de cette opération « élagage », nous consultons notamment des annuaires téléphoniques et des sites Internet répertoriant des entreprises de la région, en plus de mettre à contribution le personnel des CLE et différents organismes oeuvrant auprès des entreprises de la région.

³⁸ Le secteur du *Commerce de détail* aurait aussi pu être mentionné dans cette énumération, car bien qu'il représente 20,7 % des entreprises actives, il arrive au troisième rang en générant 10,3 % des emplois.

Âge des entreprises de 5 employés et plus de la ville de Québec

Nous abordons le thème qu'est « l'âge des entreprises de cinq employés et plus de la ville de Québec » dans cette annexe méthodologique plutôt que dans la section « résultats de l'enquête », car nous estimons que cette donnée est largement tributaire, comme expliqué précédemment dans cette annexe, de notre processus de mise à jour de la LIC (ouvertures, fermetures et déménagements d'entreprises).

Néanmoins, à la lumière du tableau 22, on constate que 53,5 % des entreprises répondantes existent depuis plus de 20 ans et que près des deux tiers comptent entre 11 et 35 ans d'existence.

Tableau 22 : Âge des entreprises

	Nombre	%
5 ans et moins	217	5,4
6 à 10 ans	415	10,2
11 à 20 ans	1 253	30,9
21 à 35 ans	1 321	32,6
36 à 50 ans	453	11,2
51 à 100 ans	303	7,5
Plus de 100 ans	88	2,2
N = 4 050 Moyenne = 27,1 ans Médiane = 20 ans Mode = 20 ans		

Annexe II : Questionnaire utilisé (*version informatisée - sur Interviewer Windows de l'éditeur Voxco - par le Bureau de recherche Jolicoeur & Associés*)

NTRO:

ATTENTION : NOUVELLE INTRO!!! GROSSE ENTREPRISE : <GROS >

NTRO. Bonjour, \$L de la firme de recherche Jolicoeur & Associés. La Direction régionale de la Capitale-Nationale d'Emploi-Québec nous a mandaté pour réaliser une étude visant à connaître les besoins et difficultés en main-d'oeuvre que vivent les entreprises de la région. D'abord nous allons vous demander de valider les coordonnées de votre entreprise. Nous voudrions parler ensuite à une personne qui possède de bonnes connaissances sur l'entreprise ou la personne responsable des ressources humaines. **SI L'ENTREPRISE EST FERMÉE DE FAÇON DÉFINITIVE, ESSAYEZ D'OBTENIR LA DATE ET LA RAISON DE LA FERMETURE SI L'ENTREPRISE EST DÉMÉNAGÉE, IL FAUT INSCRIRE LES NOUVELLES COORDONNÉES DANS LA SECTION PRÉVUE À CET EFFET**

Continuer.....	1	
Autre numéro de téléphone.....	2	=> /TELO1
Entreprise fermée.....	8	=> /FERME

NOM:

NOM. Tout d'abord, puis-je vous demander votre nom ? Le prénom et le nom du répondant (DANS CET ORDRE)

*** NE PAS inscrire la civilité i.e.: Monsieur, Madame, M. ou Mme *** Veuillez utiliser la section «Notes - F6» pour les détails concernant les rendez-vous» ***

\$L

POLIT:

POLIT. Monsieur ou Madame

Monsieur.....	1
Madame.....	2
Maitre.....	3
Docteur.....	4
Docteure.....	5
Père.....	6
Soeur.....	7
Frère.....	8
Révérénd.....	9

TELO1:

*** Saisissez ce numéro avec précision ***

TELO1. A quel numéro de téléphone pouvons-nous le (la) rejoindre ? Numéro initial :

<NTEL1> Téléphone 2 : <NTEL2>

Avec code régional

9999999999

=> /+1

if NON NTRO=2

TPOST:

TPOST. Quel est votre (son) numéro de poste téléphonique ? *** Vide si AUCUN ***

FONCT:

FONCT. Quel est votre (son) titre au sein de l'entreprise?

\$L

=> /NTRO

if NTRO=2

MULTI:

MULTI. Avant de débiter, j'aimerais tout d'abord savoir si vous êtes aussi responsable pour d'autres établissements de la région de la Capitale-Nationale que celui situé au ... <ADRES > à <VILLE >?

Oui -> NOTER TOUS LES NOMS ET ADRESSES ET CODER «99 - PLUSIEURS BÂTIMENTS POUR UN SEUL RÉPONDANT) 1

..... => /INT

Non 2

ENTRU:

Vérifions maintenant les coordonnées de l'entreprise. ENTRU. Le nom usuel de l'entreprise est ...

SI NÉCESSAIRE : RÉFÉREZ-VOUS AUX DÉFINITIONS

\$L

=> /R_RH

if COOR=1 ET NON INTRO=X

VNOML:

VNOML. Le nom légal de l'entreprise est-il... <NOM_L >? Si le champ est vide, demander : Le nom légal de l'entreprise est-il le même que le nom usuel? Note : Le nom légal de l'établissement se définit comme étant la dénomination sociale ou la raison sociale qui a été enregistrée au Registre des entreprises du Québec ou à Corporation Canada ou à une série de chiffres. Données importées : Nom usuel : <NOM_U > Nom légal : <NOM_L >

SI NÉCESSAIRE : RÉFÉREZ-VOUS AUX DÉFINITIONS

Oui 1 => NOC11

Non 2

ENTRL:

ENTRL. Le nom légal de l'entreprise ...? Une compagnie à numéro doit AUTOMATIQUEMENT finir par «1234-5678 Québec inc.» ou «12345678 Canada inc.»

\$L

NOC11:

NOC11. Le numéro civique est-il ...

Adresse importée : <ADRES >

ODOGE:

ODOGE. Rue, boulevard, avenue? INSCRIRE AU COMPLET, SANS ABRÉVIATION : Rue, Route, Boulevard ou Avenue.

Adresse importée : <ADRES >

\$L

ODOSP:

ODOSP. INSCRIRE LE NOM DE LA/L' <ODOGE>

Adresse importée : <ADRES >

\$L

TYPU:

TYPU. PRÉCISEZ LE TYPE D'UNITÉ S'IL Y A LIEU Écrire «Bureau» ou «Suite» si applicable. RIEN D'AUTRE

Adresse importée : <ADRES >

UNIT:

UNIT. Précisez l'unité Ex. Suite B, Bureau 100,

Adresse importée : <ADRES >

ETAGE:

Étage : LAISSEZ VIDE SI AUCUN Incrire seulement le chiffre ex: 3e étage = 3

SUCC:

Succursale : LAISSEZ VIDE SI AUCUNE

=> /+1

if 1 > 0

CASP:

Case postale : LAISSEZ VIDE SI AUCUN

RR:

Route rurale : LAISSEZ VIDE SI AUCUNE

ARRON:

QUESTION INACTIVE

ARRON. Confirmez le nom de l'arrondissement ou du secteur LAISSEZ VIDE SI AUCUN

\$L

=> /+1

if 1 > 0

CITY1:

CITY1. Sélectionnez la ville parmi les choix ci-contre :

Liste en ordre alphabétique	
Baie-Sainte-Catherine	15065
Baie-Saint-Paul	16013
Beauport	23005
Beaupré	21025
Boischatel	21045
Cap-Rouge	23065
Cap-Santé	34030
Charlesbourg	23030
Château-Richer	21035
Clermont	15035
Deschambault	34055
Donnacona	34025
Fossambault-sur-le-Lac	22010
Grondines	34070
La Malbaie	15013
Lac-Beauport	22040
Lac-Blanc	34902
Lac-Croche	22902
Lac-Delage	22030
Lac-Jacques-Cartier	21904
Lac-Lapeyrère	34906
Lac-Pikauba	16902
Lac-Saint-Charles	23040
Lac-Saint-Joseph	22015
Lac-Sergent	34120
L'Ancienne-Lorette	23055
L'Ange-Gardien	21040
Les Éboulements	16045
Linton	34904
L'Isle-aux-Coudres	16023
Loretteville	23045
Mont-Élie	15902
Neuville	34007
Notre-Dame-de-Portneuf	34045
Notre-Dame-des-Anges	23015
Notre-Dame-des-Monts	15025
Petite-Rivière-Saint-François	16005
Pont-Rouge	34017
Portneuf	34050
Québec	23025
Rivière-à-Pierre	34135
Sagard	15904
Saint-Aimé-des-Lacs	15030
Saint-Alban	34097
Saint-Augustin-de-Desmaures	23070
Saint-Basile	34038
Saint-Casimir	34078
Sainte-Anne-de-Beaupré	21030
Sainte-Brigitte-de-Laval	22045
Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier	22005
Sainte-Christine-d'Auvergne	34105
Sainte-Famille	20010
Sainte-Foy	23060
Saint-Émile	23035
Sainte-Pétronille	20030
Saint-Ferréol-les-Neiges	21010
Saint-François	20005
Saint-Gabriel-de-Valcartier	22025
Saint-Gilbert	34060
Saint-Hilarion	16050
Saint-Irénée	15005
Saint-Jean	20015
Saint-Joachim	21020

Saint-Joseph-de-la-Rive	16040
Saint-Laurent-de-l'Île-d'Orléans	20020
Saint-Léonard-de-Portneuf	34115
Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente	21015
Saint-Marc-des-Carières	34065
Saint-Pierre-de-l'Île-d'Orléans	20025
Saint-Raymond	34128
Saint-Siméon (Paroisse)	15060
Saint-Siméon (Village)	15055
Saint-Thuribe	34085
Saint-Tite-des-Caps	21005
Saint-Ubalde	34090
Saint-Urbain	16055
Sault-au-Cochon	21902
Shannon	22020
Sillery	23020
Stoneham-et-Tewkesbury	22035
Val-Bélair	23050
Vanier	23010
Wendake	23802

MCIT1:

=> *

if MST(CITY1,VILL1)

MRC_F:

QUESTION CALCULÉE (MRC en FONCTION DE LA RÉPONSE A CITY1)

=> *

```
if SI ((CITY1=15065 OU CITY1=15035 OU CITY1=15013 OU CITY1=15902 OU CITY1=15025
      OU CITY1=15904 OU CITY1=15030 OU CITY1=15005 OU CITY1=15055
      OU CITY1=15060),15,SI((CITY1=16013 OU CITY1=16902 OU
      CITY1=16045 OU CITY1=16023 OU CITY1=16005 OU CITY1=16050 OU
      CITY1=16040 OU CITY1=16055),16,SI ((CITY1=20010 OU CITY1=20030
      OU CITY1=20005 OU CITY1=20015 OU CITY1=20020 OU
      CITY1=20025),20,SI((CITY1=21025 OU CITY1=21045 OU CITY1=21035
      OU CITY1=21904 OU CITY1=21040 OU CITY1=21030 OU CITY1=21010
      OU CITY1=21020 OU CITY1=21015 OU CITY1=21005 OU
      CITY1=21902),21,SI((CITY1=22010 OU CITY1=22040 OU CITY1=22902
      OU CITY1=22030 OU CITY1=22015 OU CITY1=22045 OU CITY1=22005
      OU CITY1=22025 OU CITY1=22020 OU
      CITY1=22035),22,SI((CITY1=23005 OU CITY1=23065 OU CITY1=23030
      OU CITY1=23040 OU CITY1=23055 OU CITY1=23045 OU CITY1=23015
      OU CITY1=23025 OU CITY1=23070 OU CITY1=23060 OU CITY1=23035
      OU CITY1=23020 OU CITY1=23050 OU CITY1=23010 OU
      CITY1=23802),23,34))))))
```

Charlevoix-Est	15
Charlevoix	16
L'Île-d'Orléans	20
La Côte-de-Beaupré	21
La Jacques-Cartier	22
Communauté urbaine de Québec	23
Portneuf	34

VILL1:

VILL1. Confirmez le nom de la ville... Si le répondant réagit par rapport aux fusions municipales, lui demander si l'entreprise est située dans l'ancienne ville de

MRC initiale : <MRC > MRC validée : <MRC_F >

\$L

CPOS1:

CPOS1. Code postal Code postal initial : <L1020 >

FORMAT: A9A 9A9

A9A 9A9

NOTE1:

NOTE1. Numéro de téléphone principal de l'entreprise :

Numéro de téléphone le plus utilisé ou en lien avec les informations générales lorsque l'établissement possède plusieurs numéros de téléphone (division, direction, département, etc.) Le numéro de téléphone des ambulanciers, policiers et/ou pompiers ne doit pas être celui de l'urgence

FAX1:

FAX1. Numéro de télécopieur

9999999999

SWEB1:

SWEB1. Site internet de l'entreprise Un site web ne doit PAS commencer par «http://» et s'écrit en lettres minuscules non-accentuées ET NE CONTIENT JAMAIS D'AROBAS «@»

\$L

EMAI1:

EMAI1. Adresse courriel générale de l'entreprise Une adresse courriel ne contient JAMAIS de lettres accentuées et contient TOUJOURS un arobas «@»

\$@

AUTRA:

AUTRA. Y a t-il une autre adresse postale que celle décrite précédemment (adresse de correspondance) ?

Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu utilisé pour la livraison du courrier

Oui	1	
Non	2	=> COOR
NSP/PR	9	=> COOR

NOCI2:

screen [template 0] ->

CPOS2

NOCI2. No civique

\$L

=> /COOR

if AUTRA=#2,#3

RUE2:

RUE2. Nom rue, rang, avenue, boul.,etc...

\$L

CASP2:

CASP2. Casier postal

\$L

VILL2:

VILL2. Ville

\$L

CPOS2:

CPOS2. Code postal
 FORMAT: A9A 9A9
 A9A 9A9

COOR:

COOR. Coordonnées validées ? Répondre OUI seulement si les coordonnées ont effectivement été validées en cours d'entrevue.

Oui 1 => R_RH
 Non 2

COOR2:

COOR2. Veuillez préciser l'information ou les informations manquantes :

Nom usuel 01
 Nom légal 02
 Adresse physique 03
 Adresse postale 04
 Adresse électronique 05
 Site web 06

R_RH:

R_RH. Quel est le nom du contact en ressources humaines pour votre entreprise? Le prénom et le nom du répondant (DANS CET ORDRE)
 _____ Répondant : <NOM > Responsable RH : <R_RH >
 > Mission EQ (Q78) : <NOM3 > E-Jeunesse : <NOM4 >
 \$L

CIVRH:

CIVRH. Intervieweur : Veuillez indiquer la civilité du contact en ressources humaines de l'entreprise

Monsieur 01
 Madame 02
 Maître 03
 Docteur 04
 Docteure 05
 Père 06
 Soeur 07
 Frère 08
 Révérend 09

FONRH:

FONRH. Quel est son titre au sein de l'entreprise?
 \$L

M_TEL:

M_TEL. Le numéro de téléphone de <CIVRH > <R_RH > est-il le même que celui de l'établissement?

Oui 1
 Non 2 => /RHTEL
 NSP 9 => /RHTEL

MTEL:

=> *
 if SI ((M_TEL=1),MOV(NOTE1,RHTEL))

RHTEL:

*** Saisissez ce numéro avec précision ***

RHTEL. A quel numéro de téléphone pouvons-nous le (la) rejoindre ? Numéro initial :
<NTEL1> Téléphone 2 : <NTEL2>

=> /+1
if M_TEL=1

RHPOS:

RHPOS. Quel est son numéro de poste téléphonique ? *** Vide si AUCUN ***

EMARH:

EMARH. L'adresse courriel du contact en ressources humaines de l'entreprise Une adresse courriel ne contient JAMAIS de lettres accentuées SI AUCUNE : NOTEZ À NOUVEAU L'ADRESSE COURRIEL GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE. (<EMAI1 >)
\$@

NTRO2:

NTRO2. Avant de débiter, pour toutes les questions qui vous seront posées vous devez répondre uniquement pour l'organisation située au <NOC1 > <ODOGE > <ODOSP > à <VILL1 > et portant le nom usuel <ENTRU >. Ainsi, vous ne devez pas tenir compte dans vos réponses d'aucun autre établissement de votre réseau situé à d'autres endroits.
CONTINUEZ 1 D

Q1:

Q1. Votre établissement est-il... S'il s'agit d'une succursale / filiale / franchise / concession, précisez laquelle. Ex. : Burger King, Tim Hortons, etc.

... Un siège social	01	
... Une succursale / filiale / franchise / concession (PRÉCISEZ LAQUELLE).....	02	O
... Une entreprise unique	03	
... Un ministère ou un organisme gouvernemental.....	04	
Autre (Précisez)	98	O
NSP/NRP	99	

Q2A:

Q2. S'agit-il d'un ...

=> +1
if NON Q1=04

eliminate -> 7		
according to CAL1 CAL2		
... Organisme à but lucratif (OBL)	01	=> +2
... Organisme parapublic	02	=> +2
... Organisme public fédéral	03	=> +2
... Organisme public provincial.....	04	=> +2
... Organisme public régional.....	05	=> +2
... Organisme public municipal.....	06	=> +2
... Organisme à but non lucratif (OBNL)	07	=> +2
Autre (PRÉCISEZ)	98	O => +2
NSP/NRP	99	=> +2

Q2B:

Q2. S'agit-il d'un ...

=> +1

if Q1=04

eliminate -> 7	
according to CAL3 CAL4 CAL5 CAL6 CAL7	
... Organisme à but lucratif (OBL)	01
... Organisme parapublic	02
... Organisme public fédéral	03
... Organisme public provincial	04
... Organisme public régional	05
... Organisme public municipal	06
... Organisme à but non lucratif (OBNL)	07
Autre (PRÉCISEZ)	98 O
NSP/NRP	99

Q2FIN:

Q2. S'agit-il d'un ...

=> *

if S1((Q1=04),Q2A,Q2B)

... Organisme à but lucratif (OBL)	01
... Organisme parapublic	02
... Organisme public fédéral	03
... Organisme public provincial	04
... Organisme public régional	05
... Organisme public municipal	06
... Organisme à but non lucratif (OBNL)	07
Autre	98
NSP/NRP	99

Q3:

Q3. Quelle est la forme juridique de l'établissement ?

=> +1

if Q2FIN=02,03,04,05,06

... Entreprise individuelle ou à propriétaire unique (enr.) (travailleur autonome / indépendant)	01
... Société en nom collectif, en commandite ou en participation	02
... Coopérative	03
... Personne morale, compagnie (inc. ou ltée) ou société par actions	04
... Association ou regroupement de bénévoles	05
Autre (PRÉCISEZ)	98 O
NSP/NRP	99

Q4:

Q4. Y a-t-il un syndicat au sein de votre entreprise ?

Oui	1
Non	2
NSP/NRP	9

NTRO3:*QUESTION RETIRÉE (10/09/2008)*

NTRO3. Une fois de plus, on tient à rappeler que tout au long de cette entrevue, vous devez fournir des réponses qui tiennent uniquement compte de la situation propre à votre organisation portant le nom usuel et les coordonnées géographiques validée au début du questionnaire et que vous ne devez pas tenir compte dans vos réponses des autres établissements de votre réseau situé à une autre adresse.

=> /+1

if 1 > 0

CONTINUEZ 1 D

MSCIA:

QUESTION CALCULÉE (Q1=Siège social)

=> *

if SI ((Q1=01),551114,999998)

Siège social 551114

Autre activité 999998

Q5:***** Codification SCIAN *****

Q5. Pouvez-vous décrire la principale activité de votre établissement, c'est-à-dire celle qui génère la plus grande partie du chiffre d'affaires? Décrivez-le plus précisément possible les produits et services offerts liés à cette activité? En avez-vous une seconde? ****
Codification SCIAN à 6 chiffres **** Première activité d'importance de votre chiffre d'affaires : décrire les produits et services de cette première activité d'importance de votre établissement. Seconde activité d'importance de votre chiffre d'affaires : décrire les produits et services de cette seconde activité d'importance de votre établissement. (Exemple : extraction minière, production de bois d'oeuvre, vente de chaussures, etc.). SCIAN (2 CHIFFRES) : <SCIA2 > Nom de l'établissement : <NOM_U > <ADRES > <VILL1 > 999999

=> /+1

if (Q5<999997 ET Q5>0)

Activités principales // Activités secondaires 999998 XDO

NSP / NRP 999999

Q5_M2:***** Codification SCIAN *****

Q5. Question inactive (CODIFICATION SEULEMENT) - SCIAN secondaire

999999

=> /+1

if 1 > 0

Activités principales 999998 XDO

NSP / PR 999999 X

Q6TOT:

Q6TOT. À la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien y avaient-ils d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement peu importe le statut : régulier, temporaire, contractuel? Intervieweur : Doit être comptabilisé un employé ou un cadre ou propriétaire et membres de la famille qui travaille à un emploi moyennant un salaire, un traitement, une commission, une prime, un pourboire qui travaillent dans l'établissement. Pour une définition plus exhaustive, référez-vous à l'onglet «Définitions» (Alt-D)

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP 9999

=> VER_2

VER_2:

Les questions suivantes portent sur le nombre d'employés et vos besoins en main d'oeuvre pour les 12 prochains mois. J'aimerais parler à <CIVRH > <R_RH > ou à quelqu'un qui serait en mesure de répondre à ces questions. Nous vous remercions pour le temps que vous nous avez accordé.

=> +1

if NON Q6TOT=9999

Répondant disponible -> RETOUR A Q6TOT..... 1 D => Q6TOT
ACCÈS AU SOMMAIRE DES APPELS 9 => /INT

Q6PL:

Q6. À la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien y avaient-ils d'employés à temps plein?

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (30 heures et plus inclusivement)

\$E 0 9000

=> MERCI

if ALTF=1

Inscrire le nombre d'employés.....
NSP / NRP.....9999

Q6PA:

Q6. Et à temps partiel? (À la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008 combien y avaient-ils d'employés à temps plein et à temps partiel (peu importe le statut : régulier, temporaire, contractuel, ...) dans votre établissement qui recevaient un salaire, et ce, en incluant le ou les propriétaire et les membres de la famille qui travaillent dans l'établissement ?)

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

CALC1:

Question calculée (SOMME DES TEMPS PLEIN ET DES TEMPS PARTIEL vs TOTAL)

R.0

=> *

if SI ((NON Q6PL=9999 ET NON Q6PA=9999),Q6PL+Q6PA)

CALC2:

Question calculée (Différence entre Q6TOT et Calc1)

\$E

=> *

if SI ((NON Q6TOT=9999 ET NON Q6PL=9999 ET NON Q6PA=9999),Q6TOT-CALC1)

VERIF:

ATTENTION ! La somme des travailleurs à temps plein et à temps partiel est différente du nombre total d'employés. - Temps plein : <Q6PL > - Temps partiel : <Q6PA > - Total : <Q6TOT > Retour en arrière pour corriger

=> STRAF

if Q6TOT=9999 OU Q6PL=9999 OU Q6PA=9999 OU CALC2>=0

Retour en arrière pour corriger..... 1 D => Q6TOT
Préfère donner une réponse en pourcentage (%) APPROXIMATIF 9

P6PL:

Q6. (À la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien y avaient-ils d'employés à temps plein et à temps partiel (peu importe le statut : régulier,

temporaire, contractuel, ...) dans votre établissement qui recevaient un salaire, et ce, en incluant le ou les propriétaire et les membres de la famille qui travaillent dans l'établissement ?)

POURCENTAGE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (30 heures et plus inclusivement)
 \$E 0 100
 Inscrire le pourcentage (%)
 NSP / NRP.....999

P6PA:

Q6. (À la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien y avaient-ils d'employés à temps plein et à temps partiel (peu importe le statut : régulier, temporaire, contractuel, ...) dans votre établissement qui recevaient un salaire, et ce, en incluant le ou les propriétaire et les membres de la famille qui travaillent dans l'établissement ?)

POURCENTAGE D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL (Moins de 30 heures)
 \$E 0 100
 Inscrire le pourcentage (%)
 NSP / NRP.....999

CALC3:

Question calculée (SOMME DES POURCENTAGES DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET DES TEMPS PARTIEL)

R.0

=> *
 if SI ((NON P6PL=999 ET NON P6PA=999),P6PL+P6PA)

VERI2:

ATTENTION ! La somme des pourcentages de travailleurs à temps plein et à temps partiel est différente de 100%. - Temps plein : <P6PL > % - Temps partiel : <P6PA > % - Total : <CALC3 > % Retour en arrière pour corriger

=> +1
 if CALC3==100

Retour en arrière pour corriger 1 D => P6PL
 CONTINUER SANS CORRIGER 9

STRAF:

QUESTION CALCULÉE (APPARTENANCE A LA STRATE - REELE)

=> *
 if SI ((MRC_F=34,23),1,0)

Québec ou Portneuf..... 1
 Ailleurs 0

SKIP1:

QUESTION VIDE (SAUT SELON MRC_F)

=> /NOM2
 else => +1
 if STRAF=0

VER11:

Nous sommes désolé mais la prochaine portion de l'étude vise les entreprises comptant 2 employés ou plus. Nous vous remercions pour le temps que vous nous avez accordé.

=> +1
 if NON (MRC_F=34 ET Q6TOT<2)

REMERCIER ET TERMINER..... 1 D => /MERC

VER_1:

Nous sommes désolé mais la prochaine portion de l'étude vise les entreprises comptant 5 employés ou plus. Nous vous remercions pour le temps que vous nous avez accordé.

=> +1

if (Q6TOT>=5 ET MRC_F=23) OU MRC_F=34

REMERCIER ET TERMINER..... 1 D => /MERCI

Q7_1:

Q7. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008 ...

1) ... combien étaient des femmes?

\$R.0 0 9000

=> NOM2

if MRC_F=34 ET NON (Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04)

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

Q7_2:

Q7. (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008 ...)

B) ... Et combien sont des hommes?

\$R.0 0 9000

=> +1

if Q7_1==Q6TOT

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

CALC4:

Question calculée (SOMME DES HOMMES ET DES FEMMES vs TOTAL)

R.0

=> *

if SI ((NON Q7_1=9999 ET NON Q7_2=9999),Q7_1+Q7_2)

CALC5:

Question calculée (Différence entre Q6TOT et Calc4)

\$E

=> *

if SI ((NON Q7_1=9999 ET NON Q7_2=9999 ET NON Q6TOT=9999),Q6TOT-CALC4)

VERI3:

ATTENTION ! La somme des hommes et des femmes est différente du nombre total d'employés. - Femmes : <Q7_1 > - Hommes : <Q7_2 > - Total : <Q6TOT > Retour en arrière pour corriger

=> Q8A

if Q6TOT=9999 OU Q7_1=9999 OU Q7_2=9999 OU CALC5==0

Retour en arrière pour corriger..... 1 D => Q7_1

Préfère donner une réponse en pourcentage (%) APPROXIMATIF 9

P7_1:

Q7. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008 ...

1) ... approximativement quelle proportion (%) étaient des femmes?

\$R.0 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

P7_2:

Q7. (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008 ...)

B) ... Et quelle proportion (%) sont des hommes?

\$R.0 0 100

=> +1

if Q7_1==100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

CALC6:

Question calculée (SOMME DES POURCENTAGES DES FEMMES ET DES HOMMES)

R.0

=> *

if SI ((NON P7_1=999 ET NON P7_2=999),P7_1+P7_2)

VERI4:

ATTENTION ! La somme des pourcentages de femmes et d'hommes est différente de 100%.
- Femmes : <P7_1 > % - Hommes : <P7_2 > % - Total : <CALC6 > % Retour en arrière pour corriger

=> +1

if CALC6==100

Retour en arrière pour corriger..... 1 D => P7_1

CONTINUER SANS CORRIGER..... 2

Q8A:

Q8. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien étaient âgés de ...?

A) 24 ans et moins

\$E 0 5000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

Q8B:

Q8. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien étaient âgés de ...? Réponse précédente : 24 ans et moins : <Q8A >

B) 25 - 34 ans

\$E 0 5000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

Q8C:

Q8. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien étaient âgés de ...? Réponses précédentes : 24 ans et moins : <Q8A > 25 - 34 ans : <Q8B >

C) 35 - 44 ans

\$E 0 5000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

Q8D:

Q8. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien étaient âgés de ...? Réponses précédentes : 24 ans et moins : <Q8A > 25 - 34 ans : <Q8B > 35 - 44 ans : <Q8C >

D) 45 - 54 ans

\$E 0 5000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

Q8E:

Q8. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien étaient âgés de ...? Réponses précédentes : 24 ans et moins : <Q8A > 25 - 34 ans : <Q8B > 35 - 44 ans : <Q8C > 45 - 54 ans : <Q8D >

E) 55 et plus

\$E 0 5000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

TOTQ8:

QUESTION CALCULÉE (SOMME DES RÉPONSES À LA SÉRIE Q8)

=> *

if SI ((NON OU [Q8A-Q8E]=9999),SOM([Q8A-Q8E]),9999)

Total non validé.....9999

VER15:

ATTENTION ! La somme des employés par catégorie d'âge est différente du total. - 15-24 ans : <Q8A > - 25-34 ans : <Q8B > - 35-44 ans : <Q8C > - 45-54 ans : <Q8D > - 55 ans et plus : <Q8E > - Total : <Q6TOT > Retour en arrière pour corriger

=> Q9

if TOTQ8=Q6TOT

Retour en arrière pour corriger 1 D => Q8A

Préfère donner une réponse en pourcentage (%) APPROXIMATIF 9

P8A:

Q8. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, approximativement quelle proportion (%) des employés étaient âgés de ...?

A) 15 - 24 ans

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

P8B:

Q8. (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, approximativement quelle proportion (%) des employés étaient âgés de ...?)

B) 25 - 34 ans

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

P8C:

Q8. (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, approximativement quelle proportion (%) des employés étaient âgés de ...?)

C) 35 - 44 ans

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

P8D:

Q8. (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, approximativement quelle proportion (%) des employés étaient âgés de ...?)

D) 45 - 54 ans

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

P8E:

Q8. (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, approximativement quelle proportion (%) des employés étaient âgés de ...?)

E) 55 et plus

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

TOTP8:

QUESTION CALCULÉE (SOMME DES RÉPONSES À LA SÉRIE P8A-P8E)

=> *

if SI ((NON OU [P8A-P8E]=999),SOM([P8A-P8E]),999)

Total non validé.....999

VERI6:

ATTENTION ! La somme des pourcentages par catégorie d'âge est différente de 100%. - 15-24 ans : <P8A > % - 25-34 ans : <P8B > % - 35-44 ans : <P8C > % - 45-54 ans : <P8D > % - 55 ans et plus : <P8E > % - Total : <TOTP8 > % Retour en arrière pour corriger

=> +1

if TOTP8==100 OU TOTP8=999

Retour en arrière pour corriger..... 1 D => P8A

CONTINUER SANS CORRIGER..... 9

Q9:

Q9. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien occupaient (cadres ou autres) un poste exigeant...

Une formation spécialisée (DEP, ASP, DEC technique ou diplôme universitaire) ?

\$E 1 9000

=> Q12_1

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Inscrire le nombre d'employés.....
 Aucun.....0000
 NSP / NRP.....9999

Q10:

Q10. Et combien occupaient un poste exigeant ... (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien occupaient (cadres ou autres) un poste exigeant...)

Un diplôme non spécialisé, comme une formation générale de niveau secondaire ou de niveau collégial préuniversitaire?

\$E 1 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
 Aucun.....0000
 NSP / NRP.....9999

Q11:

Q11. Et combien occupaient un poste exigeant ... (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien occupaient (cadres ou autres) un poste exigeant...)

Aucun diplôme?

\$E 1 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
 Aucun.....0000
 NSP / NRP.....9999

CALC7:

Question calculée (SOMME PAR TYPE DE FORMATION)

R.0

=> *

if SI ((NON Q9=9999 ET NON Q10=9999 ET NON Q11=9999),Q9+Q10+Q11)

CALC8:

Question calculée (Différence entre Q6TOT et Calc7)

\$E

=> *

if SI ((NON Q9=9999 ET NON Q10=9999 ET NON Q11=9999 ET NON Q6TOT=9999),Q6TOT-CALC7)

VER17:

ATTENTION ! La somme des employés par types de formation est différente du nombre total d'employés. - Spécialisé : <Q9 > - Non spécialisé : <Q10 > - Aucun diplôme : <Q11 > - Total : <Q6TOT > Retour en arrière pour corriger

=> Q12_1

if Q6TOT=9999 OU Q9=9999 OU Q10=9999 OU Q11=9999 OU CALC8==0

Retour en arrière pour corriger..... 1 D => Q9
 Préfère donner une réponse en pourcentage (%) APPROXIMATIF 9

P9:

Q9. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, quelle proportion (%) occupaient (cadres ou autres) un poste exigeant...

Une formation spécialisée (DEP, ASP, DEC technique ou diplôme universitaire) ?

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

P10:

Q10. (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, quelle proportion (%) occupaient (cadres ou autres) un poste exigeant...)

Un diplôme non spécialisé, comme une formation générale de niveau secondaire ou de niveau collégial préuniversitaire?

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

P11:

Q11. (Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, quelle proportion (%) occupaient (cadres ou autres) un poste exigeant...)

Aucun diplôme?

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP.....999

TOTP9:

QUESTION CALCULÉE (SOMME DES RÉPONSES À LA SÉRIE P8A-P8E)

=> *

if SI ((NON OU [P9-P11]=999),SOM([P9-P11]),999)

Total non validé.....999

VERI8:

ATTENTION ! La somme des pourcentages par catégorie d'âge est différente de 100%. -

Spécialisé : <P9 > % - Non spécialisé : <P10 > % - Aucun diplôme : <P11 > % - Total :

<TOTP9 > % Retour en arrière pour corriger

=> +1

if TOTP9=100 OU TOTP9=999

Retour en arrière pour corriger..... 1 D => P9

CONTINUER SANS CORRIGER..... 9

Q12_1:

Q12. Parmi ce total de <Q6TOT > employés à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, combien sont des immigrants, c'est-à-dire des personnes nées hors Canada?

\$E 1 9000

Inscrire le nombre d'employés.....

AUCUN0000 => Q12_4

NSP / NRP.....9999 => Q12_4

Q1221:

Q12.2 Parmi ce total de <Q12_1 > employés immigrants à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, veuillez indiquer le nombre d'employés par niveau de compétence requis pour les postes occupés?

1. Gestionnaire

\$E 0 9000

=> Q13

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Inscrire le nombre d'employés.....
NSP / NRP.....9999

Q1222:

Q12.2 Parmi ce total de <Q12_1 > employés immigrants à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, veuillez indiquer le nombre d'employés par niveau de compétence requis pour les postes occupés?

2. Professionnel (programme universitaire)

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
NSP / NRP.....9999

Q1223:

Q12.2 Parmi ce total de <Q12_1 > employés immigrants à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, veuillez indiquer le nombre d'employés par niveau de compétence requis pour les postes occupés?

3. Technique (diplôme d'études collégiales techniques)

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
NSP / NRP.....9999

Q1224:

Q12.2 Parmi ce total de <Q12_1 > employés immigrants à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, veuillez indiquer le nombre d'employés par niveau de compétence requis pour les postes occupés?

4. Intermédiaire (diplôme d'études professionnelles)

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
NSP / NRP.....9999

Q1225:

Q12.2 Parmi ce total de <Q12_1 > employés immigrants à la période la plus active comprise entre septembre 2007 et août 2008, veuillez indiquer le nombre d'employés par niveau de compétence requis pour les postes occupés?

5. Élémentaire (pas de formation spécifique)

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
NSP / NRP.....9999

TOT12:

QUESTION CALCULÉE (SOMME DES RÉPONSES À LA SÉRIE Q12_2)

=> *

if SI ((NON OU [Q1221-Q1225]=9999),SOM([Q1221-Q1225]),9999)

Total non validé.....9999

VER10:

ATTENTION ! La somme des employés immigrants par niveau de compétence et différente du nombre total d'employés immigrants. - Gestionnaires : <Q1221 > - Professionnel : <Q1222 > - Technique : <Q1223 > - Intermédiaire : <Q1224 > - Élémentaire :

<Q1225 > - Somme : <TOT12 > - Total (Q12_1) : <Q12_1 > Retour en arrière pour corriger

=> +1

if TOT12==Q12_1 OU TOT12=9999

Retour en arrière pour corriger..... 1 D => Q12_1
CONTINUER SANS CORRIGER..... 9

Q12_3:

Q.12.3 Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées lors de l'intégration du personnel immigrant?

Aucune difficulté.....	01	X
Reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger.....	02	
Langue différente.....	03	
Culture différente.....	04	
Religion différente.....	05	
Refus des collègues.....	06	
Adaptation aux horaires de travail.....	07	
Adaptation technologique.....	08	
Adaptation des autres membres de la famille.....	09	
Difficultés administratives.....	10	
Difficultés inhérentes à l'employé.....	11	
Refus de la clientèle.....	12	
Autres (PRÉCISEZ).....	98	O
NSP / NRP.....	99	X

Q12_4:

Q12.4. Face au manque de main-d'oeuvre rencontré dans la région pour certains secteurs d'activités, il est envisagé d'avoir recours à des travailleurs immigrants. D'après vous, quelles seraient les façons pour Emploi-Québec d'augmenter la part des personnes immigrantes dans les établissements de la région? Noter la réponse puis sondez «oui» ou «non» pour chacun des choix.

=> Q13

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

... Aide financière et matérielle pour l'intégration des immigrants.....	02	
... Regroupement des services en un seul endroit des services d'accueil pour l'intégration des immigrants (guichet unique).....	03	
... Formation rapide et souple pour intégrer les immigrants au marché du travail technique.....	04	
... Promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec.....	06	
... Service d'aide et de soutien à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille des immigrants.....	07	
... Formation linguistique (français).....	08	
... Meilleure reconnaissance des diplômes/ de la formation.....	09	
... Plus d'information pour les employeurs / les immigrants.....	10	
(D'aucune façon).....	01	X
Autres (PRÉCISEZ).....	98	O
NSP / NRP.....	99	X

Q12_5:

Q12.5. Advenant une mission à l'étranger avec les services d'Emploi Québec, votre entreprise serait-elle prête à investir temps et argent pour recruter à l'étranger?

Oui.....	1
Non.....	2
NSP/NRP.....	9

Q13:

Q.13. Depuis quelle année votre établissement existe-t-il ? En cas d'incertitude : sondez pour obtenir une année approximative ex.: 1960-1965 = 1962

\$E 1608 2008

Inscrire l'année.....
NSP / NRP.....9999

Q14_1:

Filtre ajouté le 18 septembre

Pour les 4 prochaines questions, nous aimerions connaître la proportion de votre chiffre d'affaires généré par la clientèle régionale, provinciale, nationale et internationale. Q14. Approximativement, quel pourcentage de votre chiffre d'affaires est généré par.... (Inscrire le pourcentage de la clientèle) Éviter les NSP / NRP!

1) ... La clientèle de la région de la Capitale-Nationale?

\$E 1 100

=> Q15_1

if NON Q2FIN=01

Inscrire le pourcentage.....
Aucun client dans cette région.....000
NSP / NRP.....999

Q14_2:

Q14. (Approximativement, quel pourcentage de votre chiffre d'affaires est généré par....) (Inscrire le pourcentage de la clientèle) Éviter les NSP / NRP!

2) Clientèle des autres régions du Québec

\$E 1 100

Inscrire le pourcentage.....
Aucun client dans cette région.....000
NSP / NRP.....999

Q14_3:

Q14. (Approximativement, quel pourcentage de votre chiffre d'affaires est généré par....) (Inscrire le pourcentage de la clientèle) Éviter les NSP / NRP!

3) Clientèle des autres provinces du Canada

\$E 1 100

Inscrire le pourcentage.....
Aucun client dans cette région.....000
NSP / NRP.....999

Q14_4:

Q14. (Approximativement, quel pourcentage de votre chiffre d'affaires est généré par....) (Inscrire le pourcentage de la clientèle) Éviter les NSP / NRP!

4) Clientèle des autres pays

\$E 1 100

Inscrire le pourcentage.....
Aucun client dans cette région.....000
NSP / NRP.....999

TOT14:

QUESTION CALCULÉE (SOMME DES POURCENTAGES À LA SÉRIE Q14_1-Q14_4)

=> *

if SI ((NON Q14_1=999 ET NON Q14_2=999 ET NON Q14_3=999 ET NON Q14_4=999),SOM([Q14_1-Q14_4]),999)

VALIDATION NON-EFFECTUÉE.....999

VER19:

ATTENTION ! La somme des pourcentages par type de clientèle est différente de 100%. - Locale : <Q14_1 > % - Autres régions du Qc : <Q14_2 > % - Autres provinces : <Q14_3

> % - Autres pays : <Q14_4 > % - Total : <TOT14 > % Retour en arrière pour corriger

=> +1

if TOT14==100 OU TOT14=999

Retour en arrière pour corriger..... 1 D => Q14_1
CONTINUER SANS CORRIGER..... 9

Q15_1:

Q15. Quelle a été approximativement la masse salariale de votre établissement lors de votre dernière année financière terminée ? RÉPONSE EN MILLIERS DE DOLLARS - ATTENTION AU NOMBRE DE ZÉROS!!! Exemple: 125 = 125 000\$ 1250 = 1 250 000\$
\$R.0 1 50000

Inscrire le montant de la masse salariale.....

NSP / NRP..... 99999999 => Q15_2

CAL15:

QUESTION CALCULÉE (MASSE SALARIALE)

=> *

if Q15_1*1000

V15_1:

INTERVIEWEUR : VEUILLEZ CONFIRMER (NE PAS LIRE): La masse salariale est bien de <Q15_1 > 000 \$?

Ok -> continuer à la page suivante..... 1

Non -> Retour en arrière pour corriger 2 => Q15_1

Q15_2:

Q15.2 Dans quelle catégorie se situe la masse salariale de votre établissement pour la dernière année financière terminée?

=> +1

if NON Q15_1=#2

... Moins de 250 000 \$ 1

... 250 000 à 499 999 \$ 2

... 500 000 à 999 999 \$ 3

... 1 million à 5 millions 4

... 5 millions et plus 5

NSP / NRP..... 9

Q16_1:

Q16_1. Prévoyez-vous des changements organisationnels dans votre établissement au cours de la prochaine année ? SI NÉCESSAIRE : mise sur pied d'un service de ressources humaines, normes ISO - HACCP - PASA, réingénierie, rationalisation

Oui 1

Non 2

NSP/NRP..... 9

Q16_2:

Q16_2. Prévoyez-vous des changements technologiques dans votre établissement au cours de la prochaine année ? SI NÉCESSAIRE : nouveaux procédés de fabrication, procédés de production automatisée, commerce électronique

Oui 1

Non 2

NSP/NRP..... 9

Q16_3:

Q16_3. Prévoyez-vous des changements de marché dans votre établissement au cours de la prochaine année ? SI NÉCESSAIRE : Modification et/ou nouveaux produits et services, augmentation des exportations

Oui 1
 Non 2
 NSP/NRP 9

Q17:

Q17. De septembre 2007 à août 2008, le nombre d'employés dans votre établissement a-t-il subi des variations ?

=> Q19

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Oui 1
 Non 2 => Q19
 NSP/NRP 9 => Q19

Q18_1:

Q18_1. Quel a été le nombre moyen d'employés dans votre établissement pour les mois de septembre, octobre et novembre 2007 (trimestre d'automne 2007)? ATTENTION : La réponse ne peut excéder <Q6TOT >

\$E 0 9000

Inscrire le nombre moyen d'employés
 NSP / NRP 9999

Q18_2:

Q18_2. Et quel a été le nombre moyen d'employés dans votre établissement pour les mois de décembre 2007, janvier 2008 et février 2008 (trimestre d'hiver)? ATTENTION : La réponse ne peut excéder <Q6TOT >

\$E 0 9000

Inscrire le nombre moyen d'employés
 NSP / NRP 9999

Q18_3:

Q18_3. Et quel a été le nombre moyen d'employés dans votre établissement pour les mois de mars, avril et mai 2008 (trimestre du printemps 2008)? ATTENTION : La réponse ne peut excéder <Q6TOT >

\$E 0 9000

Inscrire le nombre moyen d'employés
 NSP / NRP 9999

Q18_4:

Q18_4. Et quel a été le nombre moyen d'employés dans votre établissement pour les mois de juin, juillet et août 2008 (trimestre d'été 2008)? ATTENTION : La réponse ne peut excéder <Q6TOT >

\$E 0 9000

Inscrire le nombre moyen d'employés
 NSP / NRP 9999

VALID:

Attention : Le répondant a déclaré avoir <Q6TOT > employés durant la période la plus active, mais un des trimestres dépasse ce nombre. - Total : <Q6TOT > - Trimestre d'automne : <Q18_1 > - Trimestre d'hiver : <Q18_2 > - Trimestre du printemps : <Q18_3 > - Trimestre d'été : <Q18_4 > Retour en arrière pour corriger

=> +1

if Q6TOT=9999 OU Q18_1=9999 OU Q18_2=9999 OU Q18_3=9999 OU Q18_4=9999 OU
(Q6TOT>=Q18_1 ET Q6TOT>=Q18_2 ET Q6TOT>=Q18_3 ET
Q6TOT>=Q18_4)

Retour en arrière pour corriger (Q6 - Nb total) 1 D => Q6TOT
Retour au détails par trimestre (Q18) 5 => Q18_1
CONTINUER SANS CORRIGER 9

Q19:

Q19. Au 1er septembre 2008, le nombre d'employés dans votre établissement était-il en croissance, en décroissance ou stable si on le compare à celui du 1er septembre 2007 ?

En croissance 1
En décroissance 2 => Q20_2
Stable 3 => Q21
NSP / NRP 9 => Q21

Q20_1:

Q20_1. Combien d'employés ont été touchés par cette croissance ?

\$E 1 9000

=> Q21

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Inscrire le nombre d'employés
NSP / NRP 9999 => Q21

Q20_2:

Q20_2. Combien d'employés ont été touchés par cette décroissance ?

\$E 1 9000

=> +1

if Q19=1 OU (MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04)

Inscrire le nombre d'employés
NSP / NRP 9999 => Q21

Q21:

Q21. Au 1er septembre 2009, prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement aura été en croissance, en décroissance ou stable comparativement au 1er septembre de 2008 ?

En croissance 1
En décroissance 2 => Q22_2
Stable 3 => Q23_1
NSP / NRP 9 => Q23_1

Q22_1:

Q22_1. Combien d'employés auront été touchés par cette croissance ?

\$E 1 9000

=> TXVAC

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Inscrire le nombre d'employés
NSP / NRP 9999 => Q23_1

Q22_2:

Q22_2. Combien d'employés auront été touchés par cette décroissance ?

\$E 1 9000

=> +1

if Q21=1 OU (MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04)

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999 => Q23_1

Q23_1:

Q23_1. Dites-moi maintenant si oui ou non les situations suivantes sont susceptibles de se produire dans votre établissement au cours de la prochaine année.

Mises à pied temporaires

=> TXVAC

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Oui 1

Non 2 => Q24_1

NSP/NRP.....9 => Q24_1

Q23_2:

Q23_2. Combien d'employés seraient concernés par ces mises à pieds temporaires?

ATTENTION : La réponse ne peut excéder <Q6TOT >

\$E 1 9000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

Q24_1:

Q23_1. (Dites-moi maintenant si oui ou non les situations suivantes sont susceptibles de se produire dans votre établissement au cours de la prochaine année.)

Mises à pied permanentes

Oui 1

Non 2 => Q25_1

NSP/NRP.....9 => Q25_1

Q24_2:

Q24_2. Combien d'employés seraient concernés par ces mises à pieds permanentes?

ATTENTION : La réponse ne peut excéder <Q6TOT >

\$E 1 9000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

Q25_1:

Q23_1. (Dites-moi maintenant si oui ou non les situations suivantes sont susceptibles de se produire dans votre établissement au cours de la prochaine année.)

Départs à la retraite

Oui 1

Non 2 => TXVAC

NSP/NRP.....9 => TXVAC

Q25_2:

Q25_2. Combien d'employés seraient concernés par ces départs à la retraite ? ATTENTION

: La réponse ne peut excéder <Q6TOT >

\$E 1 9000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP.....9999

TXVAC:

TXVAC. Maintenant, nous vous interrogerons sur les actuels postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre organisation. Par exemple, le poste actuellement vacant peut l'être à cause d'un départ à la retraite, d'un départ d'un employé pour une autre entreprise, d'un congédiement, etc.

CONTINUEZ 1 D

Q26:

Q26. Suivant cette définition, diriez-vous actuellement avoir des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?

Oui 1
 Non 2 => TX_IE
 NSP/NRP 9 => TX_IE

Q27:

Q27. En terme de nombre de personnes, combien de postes sont vacants actuellement et pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement?

\$E 1 9000

=> TX_IE

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Nombre de postes vacants total
 NSP / NRP 999

A29:

Q.29. En commençant par le métier (ou profession) pour lequel il y a actuellement le plus grand nombre de postes vacants et pour lequel vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement, quel est le titre du premier de ces métiers et quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail?

1) PREMIER MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ... 9997 O
 NSP / NRP 9999 => PV1

B29:

Q.29. Et quel est le deuxième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

2) DEUXIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ... 9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER 9998 => PV1
 NSP / NRP 9999 => PV1

C29:

Q.29. Et quel est le troisième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

3) TROISIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ... 9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER 9998 => PV1
 NSP / NRP 9999 => PV1

D29:

Q.29. Et quel est le quatrième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

4) QUATRIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> PV1
 NSP / NRP.....9999 ==> PV1

E29:

Q.29. Et quel est le cinquième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

5) CINQUIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> PV1
 NSP / NRP.....9999 ==> PV1

F29:

Q.29. Et quel est le sixième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

6) SIXIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> PV1
 NSP / NRP.....9999 ==> PV1

G29:

Q.29. Et quel est le septième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

7) SEPTIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> PV1
 NSP / NRP.....9999 ==> PV1

H29:

Q.29. Et quel est le huitième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

8) HUITIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> PV1
 NSP / NRP.....9999 ==> PV1

I29:

Q.29. Et quel est le neuvième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

9) NEUVIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> PV1
 NSP / NRP.....9999 ==> PV1

J29:

Q.29. Et quel est le dixième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

10) DIXIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 => PV1
 NSP / NRP.....9999 => PV1

A31:

Passons maintenant aux détails de chacun de vos postes vacants. Q.31. Dans le cas du poste de <A29:o >, quel est le nombre de postes vacants à temps plein (30 heures et plus/semaine inclusivement) ?

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >

\$E 0 9000

=> TX_IE

if PVTOT=0

Inscrire le nombre d'employés.....
 NSP / NRP.....9999

A32:

Q.32. Et quel est le nombre de postes vacants à temps partiel (moins de 30 heures/semaine) ?

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
 NSP / NRP.....9999

A33:

Q.33. Pour ce même métier ou cette profession, quel est le niveau de scolarité minimal exigé ?

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >

Aucun diplôme requis 00
 Secondaire 3 01
 Secondaire 4 02
 Secondaire 5 (DES)..... 03
 Secondaire complété par équivalences (TENS) 04
 Attestation de formation secondaire professionnelle (AFP) 05
 Attestation d'études secondaires professionnelles (ASP)..... 06
 Diplôme d'études secondaires professionnelles (DEP) 07
 Attestation d'études collégiales professionnelles (AEC)..... 08
 Diplôme d'études collégiales professionnelles (DEC technique) 09
 Diplôme d'études collégiales générales (DEC général) 10
 Diplôme d'études universitaires 11
 NSP / NRP..... 99

A34:

Q.34. Toujours pour ce même métier ou cette profession, indiquez le nombre d'années d'expérience requises ?

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >

Aucune expérience 1
 Moins d'un an..... 2
 De 1 à 3 ans 3
 Plus de 3 ans 4
 NSP / NRP..... 9

A37:

Q.37. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour ce métier ou cette profession?

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

A35:

Q.35. Précisez les trois principales compétences professionnelles spécifiques que vous recherchez parmi les candidats pour ce même métier ou cette profession.

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >	
Aucune compétence particulière	01 X
Compétences spécifiques liées à la profession	02
Connaissances linguistiques (2e langue)	03
Connaissances en informatique et/ou en bureautique	04
Expérience dans le domaine	05
Détenir un permis de conduire ou une carte de compétence	06
Avoir le bon diplôme (qualification académique)	07
Autres, précisez	98 O
NSP / NRP	99 X

A36:

Q.36. Précisez les trois principales qualités personnelles que vous recherchez parmi les candidats pour ce même métier ou cette profession.

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >	
Aucune qualité personnelle particulière	01 X
Diplomatie, entregent	02
Débrouillardise, autonomie	03
Ponctualité	04
Minutie	05
Rapidité d'exécution	06
Avoir un bon leadership	07
Honnêteté	08
Être travaillant	09
Bien gérer son stress	10
Capacité à travailler en équipe	11
Autres, précisez	98 O
NSP / NRP	99 X

La bloc de 7 questions A31 à A37 a aussi été appliqué, le cas échéant, pour chacune des 10 professions mentionnées de A29 à J29.

TX_IE:

QUESTION CALCULÉE (TEXTE REPORTÉ)

=> *

if SI ((Q26=1),1,0)

à l'exception des employés mentionnés pour les postes présentement vacants.... 1 D
 0

Q40:

Maintenant, nous parlerons des prévisions de recrutement pour votre établissement pour la prochaine année. Ces prévisions peuvent être dues, par exemple, : - au roulement d'employés ; - à la croissance de l'entreprise; - à des départs de toutes sortes demandant de recruter du nouveau personnel. Q.40. Donc, au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement <TX_IE >?

Oui 1
 Non 2 ==> TDR
 NSP / NRP 9 ==> TDR

Q41:

Q.41. En terme de nombre de personnes, combien de prévisions de recrutement de personnel avez-vous pour la prochaine année?

\$E 1 9000

=> E_JEU

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Nombre de travailleurs.....
 NSP / NRP 999

A43:

Q.43. En commençant par le métier (ou profession) pour lequel il y a actuellement le plus grand nombre de prévisions de recrutement de personnel pour la prochaine année, quel est le titre du premier de ces métiers et quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail?

1) PREMIER MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 NSP / NRP 9999 ==> IE1

B43:

Q.43. Et quel est le deuxième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

2) DEUXIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER..... 9998 ==> IE1
 NSP / NRP 9999 ==> IE1

C43:

Q.43. Et quel est le troisième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

3) TROISIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER..... 9998 ==> IE1
 NSP / NRP 9999 ==> IE1

D43:

Q.43. Et quel est le quatrième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

4) QUATRIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER..... 9998 ==> IE1
 NSP / NRP 9999 ==> IE1

E43:

Q.43. Et quel est le cinquième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

5) CINQUIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> IE1
 NSP / NRP.....9999 ==> IE1

F43:

Q.43. Et quel est le sixième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

6) SIXIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> IE1
 NSP / NRP.....9999 ==> IE1

G43:

Q.43. Et quel est le septième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

7) SEPTIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> IE1
 NSP / NRP.....9999 ==> IE1

H43:

Q.43. Et quel est le huitième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

8) HUITIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> IE1
 NSP / NRP.....9999 ==> IE1

I43:

Q.43. Et quel est le neuvième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

9) NEUVIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> IE1
 NSP / NRP.....9999 ==> IE1

J43:

Q.43. Et quel est le dixième de ces métiers ou de ces professions ? Dans le cas de ce métier ou de cette profession, quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail ?

10) DIXIÈME MÉTIER

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O
 AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 ==> IE1
 NSP / NRP.....9999 ==> IE1

A45:

Passons maintenant aux détails de chacun des postes que vous cherchez à combler. Q.45. Dans le cas du poste de <A43:o >, quel est le nombre de personnes qui seront potentiellement recrutées à temps plein (30 heures et plus/semaine inclusivement) ?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >

\$E 0 9000

=> TDR if IETOT=0

Inscrire le nombre d'employés.....
NSP / NRP.....9999

A46:

Q.46. Et quel est le nombre de personnes qui seront potentiellement recrutées à temps partiel (moins de 30 heures/semaine) ?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
NSP / NRP.....9999

A47:

Q.47. Pour ce métier ou cette profession, quel est le niveau de scolarité minimal exigé ?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >

Aucun diplôme requis	00
Secondaire 3	01
Secondaire 4	02
Secondaire 5 (DES).....	03
Secondaire complété par équivalences (TENS)	04
Attestation de formation secondaire professionnelle (AFP)	05
Attestation d'études secondaires professionnelles (ASP).....	06
Diplôme d'études secondaires professionnelles (DEP)	07
Attestation d'études collégiales professionnelles (AEC).....	08
Diplôme d'études collégiales professionnelles (DEC technique)	09
Diplôme d'études collégiales générales (DEC général)	10
Diplôme d'études universitaires	11
NSP / NRP.....	99

A48:

Q.48. Toujours pour ce même métier ou cette profession, quel est le nombre d'années d'expérience requises ?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >

Aucune expérience	1
Moins d'un an.....	2
De 1 à 3 ans	3
Plus de 3 ans	4
NSP / NRP.....	9

A51:

Q.51. Prévoyez-vous des difficultés de recrutement pour ce métier ou cette profession ?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >

Oui	1
Non	2
NSP / NRP.....	9

A49:

Q.49. Quelles sont les trois principales compétences professionnelles spécifiques que vous recherchez parmi les candidats pour ce même métier ou cette profession?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >

Aucune compétence particulière	01	X
Compétences spécifiques liées à la profession	02	
Connaissances linguistiques (2e langue)	03	
Connaissances en informatique et/ou bureautique	04	
Expérience dans le domaine	05	
Détenir un permis de conduire ou une carte de compétence	06	
Avoir le bon diplôme (qualification académique)	07	
Autres, précisez	98	O
NSP / NRP	99	X

A50:

Q.50. Quelles sont les trois principales qualités personnelles que vous recherchez parmi les candidats pour ce même métier ou cette profession?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >

Aucune qualité personnelle particulière	01	X
Diplomatie, entregent	02	
Débrouillardise, autonomie	03	
Ponctualité	04	
Minutie	05	
Rapidité d'exécution	06	
Avoir un bon leadership	07	
Honnêteté	08	
Être travaillant	09	
Bien gérer son stress	10	
Capacité à travailler en équipe	11	
Autres, précisez	98	O
NSP / NRP	99	X

La bloc de 7 questions A45 à A51 a aussi été appliqué, le cas échéant, pour chacune des 10 professions mentionnées de A43 à J43.

A38:

Q.38. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement que vous avez rencontrés pour le poste vacant ...?

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >

=> B38

if NON A37=1

Activité saisonnière (selon la saison)	01	=> +2
Travail temporaire (pas de stabilité d'emploi)	02	=> +2
Conditions de travail offertes au niveau du salaire	03	=> +2
Conditions de travail offertes au niveau du milieu de travail	04	=> +2
Conditions de travail offertes au niveau de l'horaire de travail	05	=> +2
Localisation géographique (difficile d'accès par transport en commun)	06	=> +2
Diplôme recherché	07	=> +2
Expérience recherchée (nombre d'années)	08	=> +2
Compétences recherchées	09	
Qualités personnelles	10	=> +2
Autres, précisez	98	O => +2
NSP / NRP	99	X => +2

A39:

Q.39. Quelles sont les compétences recherchées qui causent des difficultés de recrutement ?

1) PREMIER MÉTIER <A29:o >

Aucune compétence	01	X
Compétences de base (lire, écrire, compter)	02	
Compétences techniques spécifiques reliées à l'exercice de la profession	03	
Connaissances linguistiques (2e langue)	04	
Connaissances en informatique et en bureautique (logiciel ou autre)	05	
Connaissances en télécommunications	06	
Connaissances en automatisation des procédés de production.....	07	
Connaissances en planification et gestion.....	08	
Connaissances en vente et marketing	09	
Connaissances en santé et sécurité et en environnement	10	
Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre professionnel)	11	
Compétences interpersonnelles (travail en équipe et communication)	12	
Compétences personnelles (autonomie, motivation)	13	
Autres, précisez.....	98	O
NSP / NRP.....	99	X

La bloc de 2 questions A38 à A39 a aussi été appliqué, le cas échéant, pour chacune des 10 professions mentionnées de A29 à J29.

A52:

Q.52. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement que vous prévoyez pour le poste de ... faisant parti de vos prévisions de recrutement de personnel?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >

=> B52

if NON A51=1

Activité saisonnière (selon la saison)	01	=> +2
Travail temporaire (pas de stabilité d'emploi)	02	=> +2
Conditions de travail offertes au niveau du salaire	03	=> +2
Conditions de travail offertes au niveau du milieu de travail	04	=> +2
Conditions de travail offertes au niveau de l'horaire de travail	05	=> +2
Localisation géographique (difficile d'accès par transport en commun).....	06	=> +2
Diplôme recherché.....	07	=> +2
Expérience recherchée (nombre d'années)	08	=> +2
Compétences recherchées.....	09	
Qualités personnelles.....	10	=> +2
Autres, précisez.....	98	O => +2
NSP / NRP.....	99	X => +2

A53:

Q.53. Quelles sont les compétences recherchées qui causent des difficultés de recrutement ?

1) PREMIER MÉTIER <A43:o >		
Aucune compétence	01	X
Compétences de base (lire, écrire, compter)	02	
Compétences techniques spécifiques reliées à l'exercice de la profession	03	
Connaissances linguistiques (2e langue)	04	
Connaissances en informatique et en bureautique (logiciel ou autre)	05	
Connaissances en télécommunications	06	
Connaissances en automatisation des procédés de production.....	07	
Connaissances en planification et gestion.....	08	
Connaissances en vente et marketing	09	
Connaissances en santé et sécurité et en environnement	10	
Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre professionnel)	11	
Compétences interpersonnelles (travail en équipe et communication)	12	
Compétences personnelles (autonomie, motivation)	13	
Autres, précisez.....	98	O
NSP / NRP.....	99	X

La bloc de 2 questions A52 à A53 a aussi été appliqué, le cas échéant, pour chacune des 10 professions mentionnées de A43 à J43.

Q54AA:

Parlons maintenant des méthodes de recrutement que vous avez utilisé de septembre 2007 à août 2008. Q54A. Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?

1. Agences de placement privées (ex. : Chasseurs de têtes)

=> E_JEU

if MRC_F=34 ET Q6TOT>=2 ET Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04

Oui	1
Non	2
NSP / NRP.....	9

Q54AB:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

2. Placement en ligne d'Emploi-Québec

Oui	1
Non	2
NSP / NRP.....	9

Q54AC:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

3. Journaux

Oui	1
Non	2
NSP / NRP.....	9

Q54AD:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

4. Banque de curriculum vitae interne

Oui	1
Non	2
NSP / NRP.....	9

Q54AE:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

5. Candidats recommandés par des employés	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q54AF:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

6. Écoles, collèges et universités	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q54AG:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

7. Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q54AH:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

8. Site Internet de votre établissement (<SWEB1 >) -> SI VIDE COCHEZ «NON»	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q54AI:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

9. Sites Internet spécialisés dans le recrutement du personnel (Jobboom, Monster, Workopolis)	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q54AJ:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

10. Personnel des établissements concurrents	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q54AK:

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

11. Faire des démarches pour recruter à l'étranger	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q54AL:**QUESTION AJOUTÉE (18 SEPT 2008)**

Q54A. (Lorsque vous avez embauché du personnel, dites-moi si vous utilisiez les sources de recrutement suivantes... ?)

12. Affichage sur place (ex. : sur des vitrines, portes ou murs de l'établissement)

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q54BA:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

1. Agences de placement privées (ex. : Chasseurs de têtes)

=> +1
 if Q54AA=2,9

... Très efficace 1
 ... Assez efficace..... 2
 ... Peu efficace 3
 ... Pas du tout efficace 4
 NSP / NRP 9

Q54BB:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

2. Placement en ligne d'Emploi-Québec

=> +1
 if Q54AB=2,9

... Très efficace 1
 ... Assez efficace..... 2
 ... Peu efficace 3
 ... Pas du tout efficace 4
 NSP / NRP 9

Q54BC:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

3. Journaux

=> +1
 if Q54AC=2,9

... Très efficace 1
 ... Assez efficace..... 2
 ... Peu efficace 3
 ... Pas du tout efficace 4
 NSP / NRP 9

Q54BD:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

4. Banque de curriculums vitae interne

=> +1
 if Q54AD=2,9

... Très efficace 1
 ... Assez efficace..... 2
 ... Peu efficace 3
 ... Pas du tout efficace 4
 NSP / NRP 9

Q54BE:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

5. Candidats recommandés par des employés

=> +1

if Q54AE=2,9

... Très efficace	1
... Assez efficace.....	2
... Peu efficace	3
... Pas du tout efficace	4
NSP / NRP.....	9

Q54BF:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

6. Écoles, collèges et universités

=> +1

if Q54AF=2,9

... Très efficace	1
... Assez efficace.....	2
... Peu efficace	3
... Pas du tout efficace	4
NSP / NRP.....	9

Q54BG:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

7. Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise

=> +1

if Q54AG=2,9

... Très efficace	1
... Assez efficace.....	2
... Peu efficace	3
... Pas du tout efficace	4
NSP / NRP.....	9

Q54BH:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

8. Site Internet de votre établissement

=> +1

if Q54AH=2,9

... Très efficace	1
... Assez efficace.....	2
... Peu efficace	3
... Pas du tout efficace	4
NSP / NRP.....	9

Q54BI:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

9. Sites Internet spécialisés dans le recrutement du personnel (Jobboom, Monster, Workopolis)

=> +1

if Q54AI=2,9

... Très efficace	1
... Assez efficace.....	2
... Peu efficace	3
... Pas du tout efficace	4
NSP / NRP.....	9

Q54BJ:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

10. Personnel des établissements concurrents

=> +1

if Q54AJ=2,9

... Très efficace	1
... Assez efficace.....	2
... Peu efficace	3
... Pas du tout efficace	4
NSP / NRP.....	9

Q54BK:

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

11. Démarchage pour recrutement à l'étranger

=> +1

if Q54AK=2,9

... Très efficace	1
... Assez efficace.....	2
... Peu efficace	3
... Pas du tout efficace	4
NSP / NRP.....	9

Q54BL:

QUESTION AJOUTÉE (18 SEPT 2008)

Q54B. Dites-moi maintenant si les moyens de recrutement que vous avez utilisé sont très efficace, assez, peu ou pas du tout efficace?

12. Affichage sur place (ex. : sur des vitrines, portes ou murs de l'établissement)

=> +1

if Q54AL=2,9

... Très efficace	1
... Assez efficace.....	2
... Peu efficace	3
... Pas du tout efficace	4
NSP / NRP.....	9

Q55_1:

Q.55.1. Seriez-vous prêt à embaucher des assistés sociaux ou des chômeurs dans votre établissement? Intervieweur : Si «oui» pour l'un ou l'autre -> Cochez «oui»

Oui	1
Non	2
NSP / NRP.....	9

Q55_2:

Q.55.2. En avez-vous déjà embauché?		
Oui	1	
Non	2	=> Q56_1
NSP / NRP	9	=> Q56_1

Q55_3:

Q.55.3. Aviez-vous rencontré des difficultés?		
Oui	1	
Non	2	=> Q56_1
NSP / NRP	9	=> Q56_1

Q55_4:

Q55_4. Pouvez-vous précisez lesquelles?		
Problèmes de motivation, de fiabilité (absentéisme, retard, manque de persévérance, faible productivité)	01	
.....		
Problèmes physiques, hygiénique ou de santé	02	
Problèmes de santé mentale, toxicomanie, alcoolisme ou autres problèmes personnels	03	
.....		
Nécessite beaucoup d'encadrement et d'énergie et de démarches administrative	04	
Attitude négative, malhonnêteté, difficulté d'intégration	05	
Problèmes d'apprentissage, manque de compétences, manque d'autonomie	06	
Problème de rétention	07	
Mobilité (transport)	08	
Salaire insuffisamment élevé / contraintes de l'aide-sociale/ volonté d'être payé au noir	09	
.....		
Autres (PRÉCISEZ)	97	O
NSP / NRP	99	X

Q55_5:

Q55_5. Quelle aide auriez-vous aimé recevoir d'Emploi-Québec		
Aucune en particulier	01	
Aide financière	02	
Selection des candidats plus poussée	03	
Mesures incitatives pour motiver les candidats	04	
Mise en place d'un suivi avec les candidats	05	
Formation auprès des employeurs et / ou des candidats	06	
Autres (PRÉCISEZ)	97	O
NSP / NRP	99	X

Q56_1:

Q.56.1. Seriez-vous prêt à embaucher des personnes retraitées dans votre établissement?		
Oui	1	
Non	2	=> Q56_3
NSP / NRP	9	=> Q56_3

Q5621:

Q56.2. Seriez-vous prêt, pour les personnes retraitées, à être flexible au niveau des conditions de travail suivantes?

1. Offrir un travail saisonnier		
Oui	1	
Non	2	
NSP / NRP	9	

Q5622:

Q56.2. Seriez-vous prêt, pour les personnes retraitées, à être flexible au niveau des conditions de travail suivantes?

2. Offrir un horaire flexible	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q5623:

Q56.2. Seriez-vous prêt, pour les personnes retraitées, à être flexible au niveau des conditions de travail suivantes?

3. Offrir du coaching ou de la supervision à l'interne	
Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q5624:

Q56.2. Seriez-vous prêt, pour les personnes retraitées, à être flexible au niveau d'autres conditions de travail que celles que je viens de vous mentionner?

4. Autre condition de travail		
Oui	1	
Non	2	=> +2
NSP / NRP	9	=> +2

Q5620:

Q56.2.O. Pouvez-vous me préciser les autres conditions de travail pour lesquelles vous seriez prêt à être flexible pour les personnes retraités?

Horaire flexible	01	
Possibilité de travail à la maison	02	
Assurances collectives	03	
Périodes de congès plus souples	04	
Tâches adaptées	05	
Selon leurs besoins / au cas par cas	06	
Rémunération	07	
Offrir de la formation	08	
Précisez :	98	O
NSP / NRP	99	X

Q56_3:

Q.56.3. Est-ce que votre établissement offre à ses employés des mesures de conciliation travail-famille? SI NÉCESSAIRE : Des mesures telle la flexibilité dans le temps de travail, la flexibilité dans le lieu de travail, différents types de congés mobiles pour des raisons familiales ou personnelles ou des services offerts sur les lieux de travail (ex. : service de garde)?

Oui	1	
Non	2	=> Q56_5
NSP / NRP	9	=> Q56_5

Q56_4:

Q.56.4. Planifiez-vous instaurer d'autres mesures de conciliation travail-famille au cours de la prochaine année ?

Oui	1	=> Q56_6
Non	2	=> Q56_6
NSP / NRP	9	=> Q56_6

Q56_5:

Q.56.5. Planifiez-vous instaurer des mesures de conciliation travail-famille au cours de la prochaine année ?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q56_6:

Q.56.6. Seriez-vous intéressé à ce qu'une personne communique avec vous pour plus d'information à propos de la conciliation travail-famille ?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q57_1:

Q.57.1. Avez-vous une politique officielle de prise de retraite dans votre établissement ?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q57_2:

Q.57.2. Faites-vous une planification des départs à la retraite de vos employés pour les années à venir ?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q57_3:

Q.57.3 Possédez-vous une planification de remplacement des départs à la retraite de vos employés ?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q58:

Q.58. Dans votre établissement, combien d'employés approximativement (cadres ou autres) vont quitter pour leur retraite au cours des 3 prochaines années ... peu importe si vous croyez les remplacer ou non ?

\$E 0 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
 NSP / NRP9999

Q59:

Q.59. Et au cours des 7 prochaines années? (Dans votre établissement, combien d'employés approximativement (cadres ou autres) vont quitter pour leur retraite au cours des 7 prochaines années ... peu importe si vous croyez les remplacer ou non ?)

\$E 1 9000

Inscrire le nombre d'employés.....
 Zéro / aucun0000 => Q65
 NSP / NRP9999 => Q65

A60:

Q.60. Peu importe si vous croyez les remplacer ou non, en commençant par le métier (ou profession) pour lequel il y aura le plus grand nombre de départs à la retraite, quel est le titre de ce premier métier et quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail? ..

1) PREMIER MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O

NSP / NRP9999 => R1

B60:

Q.60. Et quel serait le deuxième métier (ou profession) touchés par un ou des départ(s) à la retraite et quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail?

2) DEUXIÈME MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O

AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 => R1

NSP / NRP9999 => R1

C60:

Q.60. Quel serait le troisième métier (ou profession) touchés par un ou des départ(s) à la retraite et quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail?

3) TROISIÈME MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O

AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 => R1

NSP / NRP9999 => R1

D60:

Q.60. Quel serait le quatrième métier (ou profession) touchés par un ou des départ(s) à la retraite et quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail?

4) QUATRIÈME MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O

AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 => R1

NSP / NRP9999 => R1

E60:

Q.60. Quel serait le cinquième métier (ou profession) touchés par un ou des départ(s) à la retraite et quelles sont les 3 principales tâches effectuées dans le cadre du travail?

5) CINQUIÈME MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O

AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 => R1

NSP / NRP9999 => R1

A62:

Passons maintenant au détails de chacun de vos postes. Q.62. Combien de <A60:o > seront touchées par des départs à la retraite d'ici les 7 prochaines années?

1) PREMIER MÉTIER <A60:o >

\$E 1 9000

=> Q65

if R_TOT=0

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP9999

A63:

Q.63. Combien de ces <A62 > postes de <A60:o > laissés vides à cause de départs à la retraite, croyez-vous devoir combler par l'embauche de nouvelles personnes ? SI UN SEUL :

Croyez-vous devoir combler ce départ à la retraite par l'embauche d'une nouvelle personne?

Oui = 1 Non = 0

1) PREMIER MÉTIER <A60:o >

\$E 0 9000

Inscrire le nombre de remplacements

Aucun0000

NSP / NRP9999

A64:

Q.64. Et quel est le niveau de formation requis?

1) PREMIER MÉTIER <A60:o >

Aucun diplôme requis 00

Secondaire 3 01

Secondaire 4 02

Secondaire 5 (DES)..... 03

Secondaire complété par équivalences (TENS) 04

Attestation de formation secondaire professionnelle (AFP) 05

Attestation d'études secondaires professionnelles (ASP)..... 06

Diplôme d'études secondaires professionnelles (DEP) 07

Attestation d'études collégiales professionnelles (AEC)..... 08

Diplôme d'études collégiales professionnelles (DEC technique) 09

Diplôme d'études collégiales générales (DEC général) 10

Diplôme d'études universitaires 11

NSP / NRP 99

La bloc de 3 questions A62 à A64 a aussi été appliqué, le cas échéant, pour chacune des 5 professions mentionnées de A60 à B60.

Q65:

Q.65. Avez-vous un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?

Oui 1

Non 2 => Q67_1

NSP / NRP 9 => Q67_1

Q66:

Q.66. Quel pourcentage de sa tâche cette personne consacre-t-elle à la gestion des ressources humaines dans votre établissement?

\$E 0 100

Inscrire le pourcentage (%)

NSP / NRP999

Q67_1:

screen [template 3] ->

Q6712

Q67. Éprouvez-vous des difficultés dans votre établissement au niveau de la gestion des ressources humaines relativement aux situations suivantes ?			
	<i>Oui</i>	<i>Non</i>	<i>NSP / NRP</i>
1. La formation de la main-d'oeuvre			
2. Le recrutement, la sélection, l'embauche, le congédiement de la main-d'oeuvre			
3. Le roulement et la rétention de la main-d'oeuvre			
4. La motivation, la mobilisation et la reconnaissance de la main-			

<i>d'oeuvre</i>			
<i>5. L'évaluation du rendement du personnel</i>			
<i>6. Le coaching, l'encadrement de la main-d'oeuvre</i>			
<i>7. La description de tâches et la planification (élaboration d'outils pour la GRH)</i>			
<i>8. La planification de la relève, la succession d'entreprise</i>			
<i>9. L'adaptation du personnel aux nouvelles technologies</i>			
<i>10. La flexibilité de la main-d'oeuvre</i>			
<i>11. Le vieillissement de la main-d'oeuvre</i>			
<i>12. Le manque de personnel bilingue</i>			

Q68:

Parlons maintenant de la formation des employés. Q.68. De septembre 2007 à août 2008, avez-vous offert des activités de formation à vos employés dans votre établissement? SI NÉCESSAIRE : Par exemple : coaching, remboursement des coûts de formation, atelier, cours de langue, etc.

Oui 1
 Non 2 => Q72
 NSP / NRP 9 => Q72

Q69_1:

screen [template 3] ->

Q69_6

Q69. Parmi les moyens de formation suivants, dites-moi ceux que vous utilisez dans votre établissement...			
	<i>Oui</i>	<i>Non</i>	<i>NSP / NRP</i>
<i>1. Coaching par des employés expérimentés (Formation sur le tas)</i>			
<i>2. En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours DURANT les heures de travail</i>			
<i>3. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou des cours EN DEHORS des heures de travail</i>			
<i>4. En offrant des congés non payés</i>			
<i>5. En accordant des congés payés</i>			
<i>6. En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation</i>			

Q69_7:

Q69.7. Y a-t-il d'autres moyens de formation que vous utilisez dans votre établissement?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q69_O:

Q69.O. Pouvez-vous me préciser les autres moyens que vous utilisez?

=> +1

if Q69_7=2,9

Formations extérieures à l'entreprise 01
 Formations en ligne 02
 Participations à des congrès / séminaires 03
 Formation continue 04
 Précisez : 98 O
 NSP / NRP 99 X

Q70:

Q.70. De septembre 2007 à août 2008, combien d'employés ont participé aux activités de formation ?

\$E 1 9000

Inscrire le nombre d'employés.....

NSP / NRP 9999

Q71_1:

screen [template 3] ->

Q71_6

Q71. Indiquez-moi si vous avez recours aux ressources suivantes pour la formation de vos employés.			
	Oui	Non	NSP / NRP
1. Le personnel de l'entreprise			
2. Les consultants ou formateurs			
3. Les écoles et centres de formation du secondaire			
4. Les écoles et centres de formation collégiale			
5. Les universités			
6. Les vendeurs ou fournisseurs d'équipements			

Q71_7:

Q71. Est-ce que d'autres types de personnel offrent des activités de formation à vos employés ?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q71_O:

Q71.O. Pouvez-vous préciser lesquels? SI NÉCESSAIRE : autres autres types de personnel offrant des activités de formation à vos employés

=> +1

if Q71_7=2,9

Précisez : 98 O
 NSP / NRP 99 X

Q72:

Q.72. Éprouvez-vous des difficultés à réaliser des activités de formation ?

Oui 1
 Non 2 => Q74
 NSP / NRP 9 => Q74

Q73_1:

screen [template 3] ->

Q7311

Q73.1 Pouvez-vous préciser, parmi les éléments suivants, quelles sont les difficultés que vous éprouvez dans la réalisation d'activités de formation ?

	<i>Oui</i>	<i>Non</i>	<i>NSP / NRP</i>
1. Difficultés à estimer ou évaluer les besoins de formation			
2. Coûts des activités de formation trop élevés			
3. Manque de temps pour organiser les activités de formation			
4. Manque d'employés pour dispenser les activités de formation			
5. Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service			
6. Cours non disponibles ou mal adaptés			
7. Manque d'intérêt parmi les employés			
8. Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation			
9. Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région			
10. Manque de temps de la part des employés pour participer à des activités de formation			
11. Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents			

Q7312:

Q73.12. Éprouvez-vous d'autres difficultés dans la réalisation d'activités de formation ?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q73_O:

Q73.O. Pouvez-vous préciser lesquelles? SI NÉCESSAIRE : autres difficultés dans la réalisation d'activités de formation

=> +1

if Q7312=2,9

Précisez : 98 O
 NSP / NRP 99 X

Q74:

Q.74. Est-ce que les employés dans votre établissement participeront à des activités de formation au cours de la prochaine année ?

Oui 1
 Non 2 => Q761A
 NSP / NRP 9 => Q761A

Q75_1:

Q.75. Précisément, quelle sera la formation donnée dans votre entreprise? Jusqu'à 3 mentions maximum

1) Première mention

Précisez la formation: 98 O
 NSP / NRP 99 X => Q761A

Q75_2:

Q.75. (Précisément, quelle sera la formation donnée dans votre entreprise?) Jusqu'à 3 mentions maximum

2) Deuxième mention

Précisez la formation: 98 O
 AUCUNE AUTRE 97 X => Q761A
 NSP / NRP 99 X => Q761A

Q75_3:

Q.75. (Précisément, quelle sera la formation donnée dans votre entreprise?) Jusqu'à 3 mentions maximum

3) 3e mention

Précisez la formation: 98 O
 AUCUNE AUTRE 97 X => Q761A
 NSP / NRP 99 X => Q761A

Q761A:

Q.76.1a. Au cours des deux prochaines années, seriez-vous intéressé à accueillir et à former des stagiaires non rémunérés dans votre établissement ?

Oui 1
 Non 2 => +2
 NSP / NRP 9 => +2

Q761B:

Q.76.1b. Environ combien de stagiaires non rémunérés seriez-vous intéressé à accueillir et à former dans votre établissement au cours des deux prochaines années, ?

\$E 1 150

Inscrire le nombre
 NSP / NRP 999

Q762A:

Q.76.2a. Au cours des deux prochaines années, seriez-vous intéressé à accueillir et à former des stagiaires rémunérés dans votre établissement ?

Oui 1
 Non 2 => +2
 NSP / NRP 9 => +2

Q762B:

Q.76.2b. Environ combien de stagiaires rémunérés seriez-vous intéressé à accueillir et à former des dans votre établissement au cours des deux prochaines années, ?

\$E 1 150

Inscrire le nombre
 NSP / NRP 999

Q763A:**SCIAN QUI DÉBUTENT PAR 23 ou 8111 SEULEMENT**

Q.76.3a. Compte tenu de votre secteur d'activités seriez-vous intéressé, au cours des deux prochaines années, à accueillir et à former des apprentis dans votre établissement ?

=> +2

if NON (SCIA2=23 OU SCIAN=#535-#541)

Oui	1	
Non	2	=> +2
NSP / NRP	9	=> +2

Q763B:**SCIAN QUI DÉBUTENT PAR 23 ou 8111 SEULEMENT**

Q.76.3b. Environ combien d'apprentis seriez-vous intéressé à accueillir et à former dans votre établissement au cours des deux prochaines années?

\$E 1 9000

Inscrire le nombre

NSP / NRP 9999

Q77_1:

Q.77.1. Utilisez-vous les mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi (CLE) ? (ex. : aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines, diagnostic d'entreprise, Fonds national de formation de la main-d'oeuvre)

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q77_2:

Q.77.2. Avez-vous déjà utilisé le Placement en ligne d'Emploi Québec?

=> +1

if Q54AB=1

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q77_3:

Q.77.3. Souhaiteriez-vous rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec pour offrir à votre établissement les services et les mesures susceptibles de répondre à vos besoins ?

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q78:

Q.78. Si Emploi-Québec prépare une mission à l'étranger, seriez-vous intéressé à être contacté ?

=> +2

if NON Q12_5=1

Oui	1	
Non	2	=> +2
NSP / NRP	9	=> +2

NOM3:

NOM3. Quel serait le nom de la personne à contacter dans votre établissement? Le prénom et le nom du répondant (DANS CET ORDRE) _____

Répondant : <NOM > Responsable RH : <R_RH > Mission EQ (Q78) : <NOM3 > E-Jeunesse : <NOM4 >

INTERVIEWEUR : INSCRIRE LE NOM AU COMPLET

E_JEU:

E_JEU. Pour les questions suivantes, nous utilisons le terme propriétaire au sens large. Nous incluons dans ce terme les associés ou membres, lorsque la forme juridique de l'entreprise s'y prête. Êtes-vous en mesure de répondre à des questions portant sur l'acquisition et le démarrage de l'entreprise ainsi que sur l'âge des propriétaires à ce moment?

=> Q95

if NON (Q2FIN=01 ET Q3=01,02,04)

Oui, continuer à la page suivante 1 D

Non, le/la répondant(e) est incapable de répondre à ces questions..... 9

..... 5 N

NOM4:

NOM4. INTERVIEWEUR : INSCRIRE LE NOM DE LA PERSONNE A CONTACTER Le prénom et le nom du répondant (DANS CET ORDRE) _____

Répondant : <NOM > Responsable RH : <R_RH > Mission EQ (Q78) : <NOM3 > E-Jeunesse : <NOM4 >

=> /+1

if E_JEU=1

SKIP:

QUESTION VIDE (SAUT)

=> /Q95

else => +1

if E_JEU=9

Q79:

Q79. Combien de personnes détiennent des parts de propriété dans l'établissement?

\$E 1 50

Inscrire le nombre d'employés..... => Q95

(Aucun propriétaire dans l'établissement : entreprise exploité à partir d'un siège social / d'un bureau-chef) 997

..... => Q95

(Entreprise coté à la Bourse)998 => Q95

NSP / NRP.....999 => +2

Q79_1:

Q79.1. Parmi ces personnes, combien de femmes détenant des parts de propriété dans l'établissement sont actives dans la gestion de celle-ci ? ATTENTION : La réponse ne peut excéder <Q79 >

\$E 1 50

=> +1

if MRC_F=34

Inscrire le nombre de femmes.....

AUCUNE.....000

NSP / NRP.....999

Q80:

Q.80. Est-ce qu'au moins un des propriétaires actuels a démarré l'entreprise ? SI UN SEUL : Est-ce que le propriétaire actuel a démarré l'entreprise?

=> Q95

if STRAT=4

Oui, démarrage 1

Non, il s'agit d'une acquisition 2

NSP / NRP..... 9

Q81:

Q.81. Lors du démarrage ou de l'acquisition de l'entreprise, le ou les propriétaire(s) avai(en)t-il(s) majoritairement moins de 35 ans ? Si au moins la moitié des propriétaires avaient moins de 35 ans lors du démarrage ou de l'acquisition de l'entreprise = OUI SI UN SEUL : Lors du démarrage ou de l'acquisition de l'entreprise, le/la propriétaire avait-il (elle) moins de 35 ans?

Oui 1
 Non 2 => Q90
 NSP / NRP 9 => Q90

Q82:

Q.82. Est-ce qu'au moins celui-ci ou un de ceux-ci possèdent l'entreprise depuis moins de 10 ans ? SI UN SEUL : Est-ce que celui-ci possède (vous possédez) l'entreprise depuis moins de 10 ans ?

Oui 1
 Non 2 => Q90
 NSP / NRP 9 => Q90

Q83:

Q.83. Est-ce qu'au moins celui-ci ou un de ceux-ci est d'origine immigrante ? SI UN SEUL : Est-ce que celui-ci est (vous êtes) d'origine immigrante ?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q84_F:

Q.84. Quel est le nombre de femmes propriétaire(s) âgé(s) de moins de 35 ans lors de l'acquisition ou du démarrage ? SI UN SEUL PROPRIÉTAIRE DE MOINS DE 35 ANS ET F) Inscire le nombre de femmes

\$E 0 50
 Inscire le nombre de femmes
 NSP / NRP 999

Q84_H:

Q.84. Quel est le nombre d'hommes propriétaire(s) âgé(s) de moins de 35 ans lors de l'acquisition ou du démarrage ?

H) Le nombre d'hommes
 \$E 0 50
 Inscire le nombre d'hommes
 NSP / NRP 999

VALI2:

ATTENTION! Il y a une incohérence entre le nombre total de propriétaires et le nombre de propriétaires de moins de 35 ans par genre. Total (Q79) : <Q79 > Femmes (moins de 35 ans) : <Q84_F > Hommes (moins de 35 ans) : <Q84_H > Retour en arrière pour corriger

=> +1
 if (Q84_F+Q84_H)<=Q79 OU Q79=999 OU Q84_F=999 OU Q84_H=999

Retour en arrière pour corriger 1 D => Q84_F
 CONTINUER SANS CORRIGER 9

SOM84:

QUESTION CALCULÉE (SOMME DU NOMBRE DE PROPRIÉTAIRE DE MOINS DE 35 ANS)

=> *
 if SI ((Q84_F=999 OU Q84_H=999),999,Q84_F+Q84_H)

TQ85:

QUESTION CALCULÉE (TEXTE REPORTÉ)

= > *
if SI ((SOM84=1),1,SI ((SOM84>1 ET SOM84<999),2,0))

du propriétaire	1
des propriétaires	2
du ou des propriétaire(s)	0

Q85:

Q.85. Y avait-il un entrepreneur parmi les membres de l'entourage familial <TQ85 > de l'entreprise âgé(s) de moins de 35 ans lors de l'acquisition ou du démarrage?

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q86:

Q.86. Quelles ressources ont offert de l'aide technique lors du démarrage ou de l'acquisition de l'entreprise ? (assistance à la réalisation du plan d'affaires, de l'étude de marché, estimation des coûts, accompagnement, etc.)?

Centre local de développement (CLD)	01
Coopérative de développement régional (CDR)	02
Fonds d'emprunt économique communautaire	03
Société d'aide au développement des collectivités (SADC)	04
Un ministère	05
Carrefour jeunesse d'emploi (CJE)	06
Ressource entreprise	07
Entrepreneuriat Laval	08
Fondation de l'entrepreneurship (ex. SAGE)	09
Famille, proche ou amis	11
Ancien(s) propriétaire(s), autres commerçants, fournisseurs, franchiseur, siège social	12
Notaire, comptable, fiscaliste, consultant, institution financière	13
Aucune	10 X
Autres, précisez	98 O
NSP / NRP	99 X

Q87:

Q.87. Quelles ressources ont offert de l'aide financière lors du démarrage ou de l'acquisition de l'entreprise ?

Centre local de développement (CLD)	01
Coopérative de développement régional (CDR)	02
Fonds d'emprunt économique communautaire	03
Société d'aide au développement des communautés (SADC)	04
Caisse populaire	05
Banque	06
Parent ou proche	07
Forum jeunesse de la région de Québec (Fonds régional investissement jeunesse- FRIJ)	08
Ministère	09
Siège social, franchiseur, propriétaire ou ancien propriétaire	11
Aucune	10 X
Autres, précisez	98 O
NSP / NRP	99 X

TQ88:

QUESTION CALCULÉE (TEXTE REPORTÉ)

=> *
if SI ((SOM84==1),1,SI ((SOM84>1 ET SOM84<999),2,0))

le propriétaire.....	1
les propriétaires.....	2
le ou les propriétaire(s).....	0

Q88:

Q.88. Outre le financement, quels sont les obstacles que <TQ88 > âgé(s) de moins de 35 ans, lors du démarrage ou de l'acquisition de l'entreprise, ont rencontrés dans leur projet ?

Perception négative envers les jeunes.....	01
Aide technique déficiente ou inadéquate.....	02
Gestion des ressources humaines.....	03
Marché mal ciblé.....	04
Recrutement de personnel.....	05
Gestion des tâches administratives.....	06
Absence d'encadrement ou de mentorat par des gens d'expérience.....	07
Problème au niveau de la localisation de l'entreprise.....	08
Aucun.....	09 X
Développement de marché.....	10
Autres, précisez.....	98 O
NSP / NRP.....	99 X

Q89:

Q.89. Outre le financement, quelles seraient les actions souhaitées afin de favoriser l'entrepreneuriat jeunesse ?

Support technique adapté.....	01
Reconnaissance sociale de l'implication des jeunes.....	02
Plus de mentorat.....	03
Meilleur encadrement.....	04
Suivi après deux ans d'exploitation de l'entreprise.....	05
Améliorer les mesures et processus de financement et de fiscalité, rendre plus accessible, plus flexible.....	07
Faciliter, réduire ou mieux encadrer les processus bureaucratiques.....	08
Faire la promotion en milieu scolaire et favoriser la formation entrepreneuriale et économique.....	09
Aucune.....	06 X
Autres, précisez.....	98 O
NSP / NRP.....	99 X

Q90:

Q.90. Prévoyez-vous vous départir de votre entreprise d'ici les deux prochaines années ?

Oui.....	1	=> Q92
Non.....	2	
NSP / NRP.....	9	

Q91:

Q.91. Prévoyez-vous vous départir de votre entreprise d'ici les cinq prochaines années ?

Oui.....	1
Non.....	2
NSP / NRP.....	9

Q92:

Q.92. Existe-t-il une relève pour votre entreprise ?

Oui.....	1	
Non.....	2	=> Q94
NSP / NRP.....	9	=> Q94

Q93:

Q.93. Selon vous, qui prendra la relève de l'entreprise ?

Membre (s) de la famille	01	=> Q95
Ami (s)	02	=> Q95
Employé (s)/ Collègue (s) / Associé (s)	03	=> Q95
Étranger (s)	04 N	=> Q95
Autres, précisez	98 O	=> Q95
NSP / NRP	99	=> Q95

Q94:

Q.94. Qu'arrivera-t-il de votre entreprise ?

Mise en vente	01	
Fermeture définitive	02	
Déménagement dans une autre localité	03	
Transfert à un membre de la famille / employé(s)	04	
Autres, précisez	98 O	
NSP / NRP	99	

Q95:

Nous abordons maintenant la dernière section du questionnaire. Cette partie porte sur la persévérance scolaire. Q.95. Actuellement, combien y a-t-il d'employés dans votre établissement dont l'occupation principale est d'être étudiant?

\$E 1 900

=> /TFIN

if NON (MRC_F=23 ET Q6TOT>=5) OU INT95=99

Inscrire le nombre d'employés		
AUCUN	000	=> TFIN
NSP / NRP	999	=> TFIN

TX_EE:

TX_EE. Pour les prochaines questions, le terme « étudiants-employés » sera utilisé afin de désigner ces personnes que vous employez dans votre établissement et dont l'occupation principale est d'être étudiant.

=> TFIN

if NON (MRC_F=23 ET Q6TOT>=5)

Continuer à la page suivante 1 D

Q96A:

Q.96. En commençant par le métier pour lequel il y a plus grand nombre d'étudiants employés, quels sont les métiers ou les professions occupés par les étudiants-employés ?

A) PREMIER MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...	9997 O	
NSP / NRP	9999	=> Q97

Q96B:

Q.96. (En commençant par le métier pour lequel il y a plus grand nombre d'étudiants employés, quels sont les métiers ou les professions occupés par les étudiants-employés ?)

B) DEUXIÈME MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...	9997 O	
AUCUN AUTRE MÉTIER	9998	=> Q97
NSP / NRP	9999	=> Q97

Q96C:

Q.96. (En commençant par le métier pour lequel il y a plus grand nombre d'étudiants employés, quels sont les métiers ou les professions occupés par les étudiants-employés ?)

C) TROISIÈME MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O

AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 => Q97

NSP / NRP.....9999 => Q97

Q96D:

Q.96. (En commençant par le métier pour lequel il y a plus grand nombre d'étudiants employés, quels sont les métiers ou les professions occupés par les étudiants-employés ?)

D) QUATRIÈME MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O

AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 => Q97

NSP / NRP.....9999 => Q97

Q96E:

Q.96. (En commençant par le métier pour lequel il y a plus grand nombre d'étudiants employés, quels sont les métiers ou les professions occupés par les étudiants-employés ?)

E) CINQUIÈME MÉTIER

9999

Inscrire le métier ou la profession AINSI QUE LES 3 PRINCIPALES TÂCHES ...9997 O

AUCUN AUTRE MÉTIER.....9998 => Q97

NSP / NRP.....9999 => Q97

Q97:

Q.97. Est-ce qu'au moins un étudiant-employé travaille, à un moment ou un autre,... Si un répondant considère qu'un travailleur chevauche plus d'un quart de travail, celui-ci peut être classé dans plus d'une catégorie

... en semaine le jour?

Oui 1

Non 2

NSP / NRP..... 9

Q98:

Q.97. Est-ce qu'au moins un étudiant-employé travaille, à un moment ou un autre,... Si un répondant considère qu'un travailleur chevauche plus d'un quart de travail, celui-ci peut être classé dans plus d'une catégorie

... en semaine le soir?

Oui 1

Non 2

NSP / NRP..... 9

Q99:

Q.99. Est-ce qu'au moins un étudiant-employé travaille, à un moment ou un autre,... Si un répondant considère qu'un travailleur chevauche plus d'un quart de travail, celui-ci peut être classé dans plus d'une catégorie

... en semaine la nuit?

Oui 1

Non 2

NSP / NRP..... 9

Q100:

Q100. Est-ce qu'au moins un étudiant-employé travaille, à un moment ou un autre,... Si un répondant considère qu'un travailleur chevauche plus d'un quart de travail, celui-ci peut être classé dans plus d'une catégorie

... lors des fins de semaine?

Oui 1
 Non 2
 NSP / NRP 9

Q101A:

Q.101. Quel est le nombre d'heures minimal travaillées par ces étudiants-employés par semaine?

A) MINIMUM

\$R.0 0 40

INSCRIRE LE NOMBRE D'HEURES.....

NSP / NRP999

Q101B:

Q.101. Et quel est le nombre d'heures maximal? (Quel est le nombre d'heures maximal travaillées par ces étudiants-employés par semaine?)

B) MAXIMUM

\$R.0 1 168

INSCRIRE LE NOMBRE D'HEURES.....

NSP / NRP999

Q102:

Q.102. Est-ce que certains emplois occupés par un ou plusieurs étudiants-employés nécessite(nt) des exigences reliées à sa formation?

Oui 1
 Non 2 => Q104
 NSP / NRP 9 => Q104

Q1031:

Q.103. Quel est le ou les domaine(s) d'études ? INTERVIEWEUR : PRÉCISEZ LE DOMAINE ET LE NIVEAU ACADÉMIQUE

1) PREMIÈRE MENTION

Affaires, finance et administration..... 01
 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés 02
 Secteur de la santé 03
 Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion 04
 Arts, culture, sports et loisirs 05
 Vente et services 06
 Métiers, transport et machinerie 07
 Secteur primaire 08
 Transformation, fabrication et services d'utilité publique 09
 Précisez 97 O
 AUCUN AUTRE 98 X => Q104
 NSP / NRP 99 X => Q104

Q1032:

Q.103. Y'en a-t-il un autre ? INTERVIEWEUR : PRÉCISEZ LE DOMAINE ET LE NIVEAU
ACADÉMIQUE

2) DEUXIÈME MENTION

Affaires, finance et administration.....	01		
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	02		
Secteur de la santé.....	03		
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	04		
Arts, culture, sports et loisirs.....	05		
Vente et services.....	06		
Métiers, transport et machinerie.....	07		
Secteur primaire.....	08		
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	09		
Précisez	97	O	
AUCUN AUTRE	98	X	=> Q104
NSP / NRP.....	99	X	=> Q104

Q1033:

Q.103. Y'en a-t-il un autre ? INTERVIEWEUR : PRÉCISEZ LE DOMAINE ET LE NIVEAU
ACADÉMIQUE

3) TROISIÈME MENTION

Affaires, finance et administration.....	01		
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	02		
Secteur de la santé.....	03		
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	04		
Arts, culture, sports et loisirs.....	05		
Vente et services.....	06		
Métiers, transport et machinerie.....	07		
Secteur primaire.....	08		
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	09		
Précisez	97	O	
AUCUN AUTRE	98	X	=> Q104
NSP / NRP.....	99	X	=> Q104

Q104:

Q.104. Votre établissement a-t-il déjà offert un emploi à temps plein à un étudiant-employé
n'ayant pas complété sa formation?

Oui.....	1		
Non	2		=> Q107
NSP / NRP.....	9		=> Q107

Q105:

Q.105. L'emploi offert était-il en lien avec le domaine d'études de l'étudiant-employé?

Oui.....	1		
Non	2		=> Q107
NSP / NRP.....	9		=> Q107

Q1061:

Q.106. Quel était ce ou ces domaine(s) d'études ? INTERVIEWEUR : PRÉCISEZ LE
DOMAINE ET LE NIVEAU ACADÉMIQUE

1) PREMIÈRE MENTION

Affaires, finance et administration.....	01		
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	02		
Secteur de la santé.....	03		
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	04		
Arts, culture, sports et loisirs.....	05		
Vente et services.....	06		
Métiers, transport et machinerie.....	07		
Secteur primaire.....	08		
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	09		
Précisez.....	97	O	
AUCUN.....	98	N	
NSP / NRP.....	99	X	=> Q107

Q1062:

Q.106. Quel était ce ou ces domaine(s) d'études ? INTERVIEWEUR : PRÉCISEZ LE
DOMAINE ET LE NIVEAU ACADÉMIQUE

2) DEUXIÈME MENTION

Affaires, finance et administration.....	01		
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	02		
Secteur de la santé.....	03		
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	04		
Arts, culture, sports et loisirs.....	05		
Vente et services.....	06		
Métiers, transport et machinerie.....	07		
Secteur primaire.....	08		
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	09		
Précisez.....	97	O	
AUCUN AUTRE.....	98	X	=> Q107
NSP / NRP.....	99	X	=> Q107

Q1063:

Q.106. Quel était ce ou ces domaine(s) d'études ? INTERVIEWEUR : PRÉCISEZ LE
DOMAINE ET LE NIVEAU ACADÉMIQUE

3) TROISIÈME MENTION

Affaires, finance et administration.....	01		
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	02		
Secteur de la santé.....	03		
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	04		
Arts, culture, sports et loisirs.....	05		
Vente et services.....	06		
Métiers, transport et machinerie.....	07		
Secteur primaire.....	08		
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	09		
Précisez.....	97	O	
AUCUN AUTRE.....	98	X	=> Q107
NSP / NRP.....	99	X	=> Q107

Q107:

Q.107. Offrez-vous, pour vos étudiants-employés... ?

... des horaires variables en fonction des périodes intensives d'études ou d'examens?

Oui.....	1
Non.....	2
NSP / NRP.....	9

Q108:

Q.108. Offrez-vous, pour vos étudiants-employés...
... une limite du nombre d'heures travaillées par semaine ou consécutivement?

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q109:*Libellé modifié le 18 sept*

Q.109. Offrez-vous, pour vos étudiants-employés...
... une permission pour étudier ou réaliser des travaux sur les lieux de travail pendant les quarts de travail?

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q110:

Q.110. Offrez-vous, pour vos étudiants-employés...
... des bourses d'études ou des paiements de frais de scolarité?

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q111:*QUESTION RETIRÉE EN COURS DE PRÉTEST*

Q.111. Offrez-vous, pour vos étudiants-employés...
... des services d'aide aux études/aux devoirs?

=> /+1 if 1 > 0

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q112:*Libellé modifié le 18 sept*

Q.112. Offrez-vous, pour vos étudiants-employés ...
... du coaching/mentorat en lien avec leur domaine d'études, et ce, de la part d'un autre employé de l'établissement?

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9

Q113:

Q.113. Offrez-vous, pour vos étudiants-employés, d'autres arrangements permettant de concilier étude et travail ?

Horaires flexibles	01
Mise à disposition de matériel (ordinateur, internet)	02
Aide financière (avance de fond, paiement des transport etc.)	03
Possibilité de faire un stage ailleurs tout en gardant leur statut.....	04
Oui, (spécifiez lesquelles).....	97 O
Non	98 X
NSP / NRP	99 X

Q114:

Q.114. Est-ce votre établissement ou le siège social qui a pris l'initiative d'offrir ces arrangements ou ces services?

=> +1

if NON (Q1=01,02 ET (OU [Q107-Q110]=1 OU Q112=1 OU Q113=97))

Établissement.....	1
Siège social.....	2
Les deux.....	3
NSP / NRP.....	9

Q115:

Q.115. Envisagez-vous d'instaurer dans la prochaine année un ou des arrangements(s) de ce type?

=> +1

if NON (ET [Q107-Q110]=2,9 ET Q112=2,9 ET Q113=98,99)

Oui.....	1
Non.....	2
NSP / NRP.....	9

Q116:

Q.116. À quelle fréquence discutez-vous avec vos employés-étudiants de leur cheminement scolaire, de leurs aspirations professionnelles, etc.?

Souvent.....	1
À l'occasion.....	2
Rarement.....	3
Jamais.....	4
NSP / NRP.....	9

Q117:

Q.117. Discutez-vous avec vos employés-étudiants des possibilités de carrière qui pourraient s'offrir au sein de votre établissement (ou de la chaîne d'établissements)?

Oui.....	1
Non.....	2
NSP / NRP.....	9

Q118:

Q.118. Seriez-vous intéressé à être reconnu par une certification visant à souligner les efforts des entreprises qui offrent des arrangements ou des services à leurs étudiants-employés, favorisant ainsi la persévérance scolaire et la conciliation études-travail ?

=> +1

if NON (OU [Q107-Q110]=1 OU Q112=1 OU Q113=97 OU Q115=1)

Oui.....	1
Non.....	2
NSP / NRP.....	9

TQ119:

QUESTION CALCULÉE (TEXTE REPORTÉ)

=> *

if SI ((Q118=1-9),1,0)

Seriez-vous intéressé à ce qu'une personne communique avec vous afin de vous présenter de l'information à propos d'une telle certification..... 1

Favorisant ainsi la persévérance scolaire et la conciliation études-travail, seriez-vous intéressé à ce qu'une personne communique avec vous afin de vous présenter de l'information à propos d'une certification visant à souligner les efforts des entreprises qui offrent des arrangements ou des services à leurs étudiants-employés 0

Q119:

Q.119. <TQ119 >?

Oui.....	1
Non.....	2
NSP / NRP.....	9

TFIN:

TFIN. Compteur de durée

\$E

=> *

if \$T

Annexe III : Quelques concepts de la *Classification nationale des professions* (CNP)

NIVEAUX DE COMPÉTENCE	ÉTUDES / FORMATION	AUTRES CRITÈRES
0 Gestion	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Peu déterminant dans la majorité des cas. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Expérience dans le domaine visé. ◆ Capital financier.
A Professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat). 	
B Technique	<ul style="list-style-type: none"> ◆ De deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technique ou un cégep, <i>ou</i> ◆ de deux à cinq ans d'apprentissage, <i>ou</i> ◆ de trois à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation liés à l'emploi ou d'expérience de travail précise. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Le niveau de compétence B est aussi 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 et pompières, les policiers et policières et les infirmiers et infirmières auxiliaires).
C Intermédiaire	<ul style="list-style-type: none"> ◆ De un à quatre ans d'études secondaires, <i>ou</i> ◆ jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail précise. 	
D Élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi, <i>ou</i> ◆ pas d'exigences scolaires particulières. 	

Sources : Ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada, *Classification nationale des professions 2006* et Emploi-Québec.