



Enquête 2007 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de l'île de Montréal

Rapport final présenté à la
Table métropolitaine de Montréal

Juin 2008

Emploi
Québec 

Table des matières

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée	7
Sommaire : Tableaux récapitulatifs	11
Chapitre 1 : Description des établissements	15
Chapitre 2 : Embauches au cours des 12 derniers mois	23
Chapitre 3 : Difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois et exigences de ces postes	37
Chapitre 4 : Besoins de formation du personnel	51
Chapitre 5 : Ressources humaines	63
Chapitre 6 : Services d'Emploi-Québec	67

Annexes

1. Méthodologie détaillée
2. Questionnaire
3. Tableaux des différences significatives (sous pli séparé)
 - 3.1 Liste des tableaux de différences significatives
 - 3.2 Tableaux des différences significatives (documents annexés)
4. Tableaux statistiques détaillés fournis en format électronique
 - 4.1 Note sur la lecture des tableaux



Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

Contexte et objectifs

- SOM présente ici les résultats spécifiques à l'Île de Montréal provenant d'une étude réalisée dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal pour le compte de Laval Technopole, d'Emploi-Québec et de la Table métropolitaine de Montréal.
- L'objectif de cette étude est de dresser le portrait des besoins de formation et de main-d'œuvre des établissements comptant cinq employés et plus de l'Île de Montréal. On désire ainsi actualiser la connaissance des problématiques du marché du travail régional et métropolitain et favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. De façon plus spécifique, cette étude aborde des thèmes tels les embauches au cours des douze derniers mois, les difficultés de recrutement, les besoins de formation, la gestion des ressources humaines ainsi que les services d'Emploi-Québec.

Population cible

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

Échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements de l'Île de Montréal comptant cinq employés et plus (selon l'information enregistrée dans la liste des industries et commerce d'Emploi-Québec - LIC) a été utilisé, avec recensement de certaines strates et échantillonnage pour les autres. Le plan d'échantillonnage tient compte des catégories relatives au nombre d'employés et au secteur d'activité principal de l'établissement. Il a été conçu de manière à obtenir un recensement des établissements de 50 employés et plus. Après pondération, l'échantillonnage est représentatif des établissements de l'Île de Montréal comptant 5 employés et plus.

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée (suite)

Collecte

- Entrevues téléphoniques réalisées du 2 mai au 21 novembre 2007.
- Taux de réponse : 62 %
- Les entrevues ont été faites par téléphone par une équipe d'interviewers à l'aide d'un système de collecte assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par les partenaires du projet, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

Pondération

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

Marge d'erreur

- Les résultats présentés dans ce document sont des estimations qui comportent des marges d'erreur variant selon le nombre de répondants et les proportions mesurées à chacune des questions.
- Notons qu'à un niveau de confiance de 95 %, la marge d'erreur maximale dans l'estimation des proportions pour les questions auxquelles tout le monde a répondu est de ± 1 % pour l'ensemble (n : 8 416). Les marges d'erreur pour les moyennes et les totaux (nombre de professions, nombre d'employés, etc.) dépendent de la variabilité des réponses obtenues et, par conséquent, on ne peut parler de marge d'erreur « maximale ». Les marges d'erreur pour les nombres sont indiquées tout au long du rapport.



Tableaux récapitulatifs

Tableau récapitulatif - Montréal

	Ensemble des établissements	Établissements de 5 à 49 employés	Établissements de 50 à 99 employés	Établissements de 100 employés et plus
Secteur d'activité économique	Tertiaire : 85 % Manufacturier : 12 % Construction : 3 %	Tertiaire : 86 % Manufacturier : 11 % Construction : 4 %	Tertiaire : 82 % Manufacturier : 15 % Construction : 3 %	Tertiaire : 80 % Manufacturier : 18 % Construction : 2 %
Type d'entreprise	Entreprise unique : 58 % Succursale : 26 % Siège social : 15 %	Entreprise unique : 62 % Succursale : 25 % Siège social : 12 %	Entreprise unique : 41 % Succursale : 34 % Siège social : 24 %	Succursale : 37 % Siège social : 35 % Entreprise unique : 27 %
Nombre d'employés	Nombre d'employés au total : 1 200 000 Ratio temps plein / total : 76 %	Nombre d'employés au total : 370 000 Ratio temps plein / total : 76 %	Nombre d'employés au total : 160 000 Ratio temps plein / total : 75 %	Nombre d'employés au total : 670 000 Ratio temps plein / total : 75 %
Embauche de personnel - 12 derniers mois	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 61 % Nombre d'employés au total : 198 400	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 57 % Nombre d'employés au total : 62 400	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 77 % Nombre d'employés au total : 27 900	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 83 % Nombre d'employés au total : 108 600
Difficultés de recrutement - poste vacant pendant au moins quatre mois	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 21 % Nombre de postes au total : 39 600	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 19 % Nombre de postes au total : 28 000	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 28 % Nombre de postes au total : 3 000	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 38 % Nombre de postes au total : 8 600
Besoins de formation identifiés	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 33 % Nombre d'employés au total : 167 300	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 31 % Nombre d'employés au total : 56 300	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 43 % Nombre d'employés au total : 23 900	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 46 % Nombre d'employés au total : 88 700

Tableau récapitulatif - Montréal (suite)

Les professions comptant le plus grand nombre de postes dans les embauches, difficultés de recrutement et les besoins de formation (un maximum de 10 professions)
(Montréal) (base : ensemble des établissements)

Embauches au cours des 12 derniers mois

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 17 276 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 10 070 Caissiers/caissières : 9 637	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commerce de détail : 7 415 Commis aux services à la cl., commis à l'info. : 7 292 Manutentionnaires : 6 951 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 4 924	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique : 3 952 Cuisiniers/cuisinières : 3 719 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides soignants/aides soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires : 3 480
---	--	---

Difficultés de recrutement - postes vacants pendant au moins 4 mois

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 1 196 Cuisiniers/cuisinières : 494 Commis aux services à la clientèle, commis à l'info. : 356	Conducteurs/conductrices de camions : 355 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules autom., de camions et d'autobus : 327 Manutentionnaires : 313	Représentants/représentantes des ventes non techniques - commerce de gros : 255 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros : 219 Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande / commerce de gros ou de détail : 204 Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtissières : 203
---	--	--

Besoins de formation identifiés

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 7 782 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance : 3 960 Manutentionnaires : 2 930	Caissiers/caissières : 2 514 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros : 2 239 Cuisiniers/cuisinières : 2 163	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique : 2 039 Conducteurs/conductrices de camions : 2 039 Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux : 1 877 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs : 1 815
---	---	---



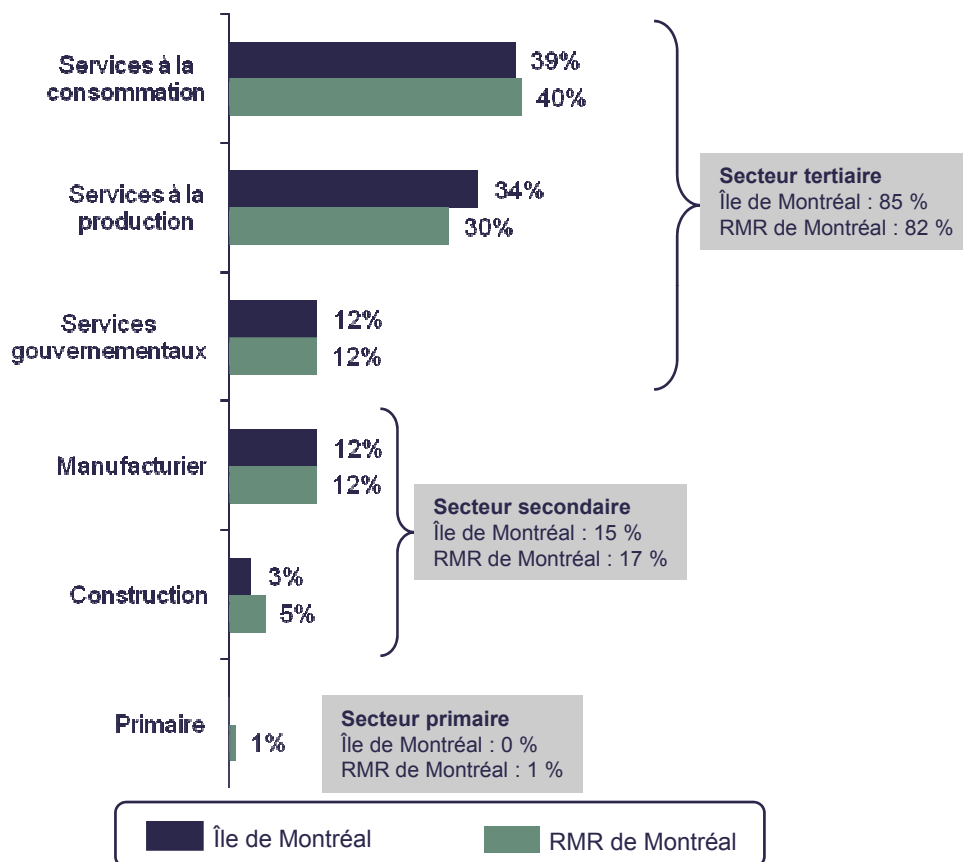
Chapitre 1

Description des établissements

Distribution des établissements selon les grands secteurs

Tableau 1

Répartition des établissements selon les grands secteurs
(n : 8 372, établissements comptants 5 employés et plus)



Une économie diversifiée similaire à celle de la RMR

L'île de Montréal possède une économie diversifiée, avec la majorité (85 %) des établissements qui œuvrent dans le secteur tertiaire et peu (15 %) dans le secteur secondaire.

Ces résultats pondérés sont représentatifs et reflètent la structure industrielle de l'île de Montréal.

Par ailleurs, le portrait de la région est sensiblement le même que celui de la RMR de Montréal pour les établissements de cinq employés ou plus. En effet, 82 % des établissements de la RMR de Montréal œuvrent dans le secteur tertiaire et seulement 1 % œuvrent dans le secteur primaire.

Note : Le secteur tertiaire est réparti selon trois grands secteurs, soit les services à la consommation, les services publics et gouvernementaux ainsi que les services à la production. Chacun d'eux comprend également des sous-secteurs qui sont :

- pour les services à la consommation : Commerce de détail (44-45), Information, Culture et loisirs (51 et 71), Hébergement et restauration (72) et Autres services (81).
- pour les services publics et gouvernementaux : Services publics (22), Services d'enseignement (61), Soins de santé et assistance sociale (62) et Administrations publiques (91).
- pour les services à la production : Commerce de gros (41), Transports et entreposage (48-49), Finances, assurances, immobilier et location (52-53), Services professionnels, scientifiques et techniques (54), Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (55-56).

Notons que ces regroupements sont ceux généralement utilisés lors d'analyses du tertiaire.

Distribution des établissements selon les grands secteurs (suite)

Note importante concernant les tableaux de différences significatives

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

Les tableaux de différences significatives tels que présentés à la page suivante se lisent de la même façon. Par exemple, on peut voir que la proportion d'établissements du secteur manufacturier est plus faible pour les établissements de 5 à 49 employés (10,7 %).

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

Il est normal que le résultat d'ensemble soit très similaire au résultat observé pour les établissements de 5 à 49 employés (comme c'est le cas ici), car les établissements de cette taille représentent 85 % des établissements de cinq employés et plus de l'île de Montréal.

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

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

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

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

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

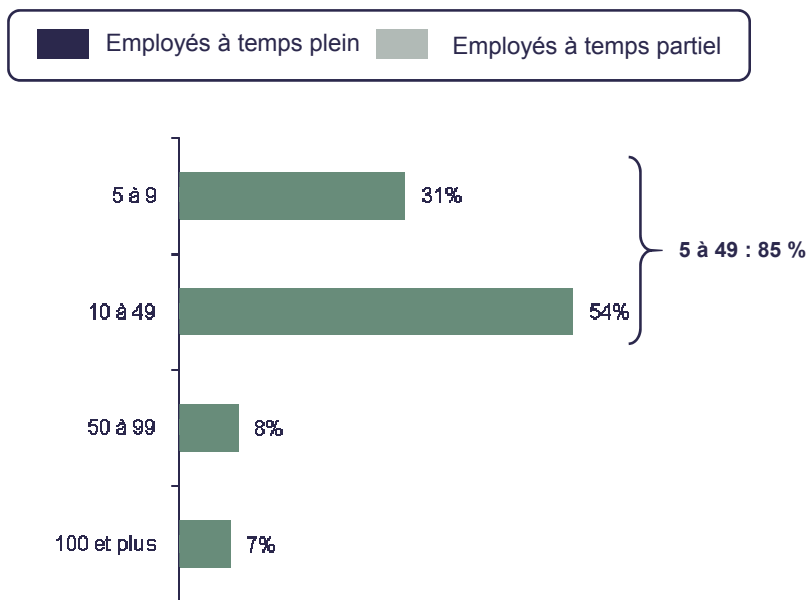
Enfin, les totaux estimés de ces tableaux sont arrondis à la centaine près (par exemple, 286 038 devient 286 000).

Nombre d'employés

Tableaux 2.1 à 2.4

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

(n:8 391, établissements excluant NSP/NRP)



En moyenne, 42 employés

Au cours des 12 derniers mois, en moyenne, le nombre maximal d'employés fut de 42 pour les établissements sondés. En fait, la proportion d'établissements ayant à leur emploi de 5 à 49 employés au maximum était de 85 % et la majorité (76 %) des employés travaillaient à temps plein.

Le portrait diffère selon les secteurs

On remarque que certains secteurs se démarquent particulièrement des autres en terme du nombre d'employés à l'emploi. C'est le cas du secteur des services d'enseignement ainsi que celui des services aux entreprises, bâtiments, autres dont les établissements avaient à leur emploi au cours des 12 derniers mois en moyenne un maximum de 108 et 67 employés respectivement (comparativement à 42 pour l'ensemble des établissements).

Prévisions au niveau du changement dans le personnel

Tableau 4.1

« Si nous faisons exclusion des variations saisonnières, prévoyez-vous... votre personnel au cours des 12 prochains mois? »

(n : 8 416 établissements)



Tableau 4.2 Différence nette (moyenne pour l'ensemble des établissements) (n : 8 033 établissements excluant les NSP/NRP)

Augmentation moyenne (+) de 1,5 employé, soit 41 700 employés en plus*

Tableau 4.3

« En nombre, de combien prévoyez-vous augmenter votre personnel? »

(n : 2 361, établissements qui prévoient augmenter)

Augmentation de 7 employés dans 29 % des établissements, soit 58 200 employés en plus

Tableau 4.4

« En nombre, de combien prévoyez-vous diminuer votre personnel? »

(n : 638, établissements qui prévoient diminuer)

Diminution de 8 employés dans 8 % des établissements, soit 16 700 employés en moins

Près des deux tiers ne prévoient pas de changement

La majorité (61 %) des établissements n'envisagent pas de variation de personnel au cours des 12 prochains mois.

Par ailleurs, pour les autres établissements, on prévoit augmenter le personnel dans une plus forte proportion que le diminuer (29 % contre 8 %), soit un écart positif de 21 points de pourcentage.

En considérant le nombre moyen d'augmentation et de diminution d'employés, on obtient une augmentation moyenne nette de 1,5 employé par établissement en matière de prévision d'embauche pour la prochaine année.

Certains secteurs en plus forte croissance de même que les grands établissements

On note que l'augmentation moyenne nette de personnel pour les 12 prochains mois est plus élevée dans certains secteurs d'activité. Ainsi, elle est de 3,3 employés pour les établissements du secteur des services professionnels scientifiques et techniques et de 2,3 pour ceux du secteur des services à la production.

En fait, la croissance nette représente un peu plus de 3 % du nombre total maximal d'employés et ce taux est relativement similaire pour les différentes catégories de taille d'entreprise (entre 3 % et 5 %). Par exemple, pour les établissements de 5 à 49 employés, la différence nette (augmentation nette) est de 4 % (prévision d'augmentation nette 13 700 employés / 370 000 employés au maximum).

D'autre part, l'augmentation moyenne nette varie selon la taille de l'entreprise. Ainsi, les établissements comptant 100 employés et plus prévoient une augmentation moyenne nette de 12 employés alors qu'elle serait d'à peine 0,6 employé pour les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés).

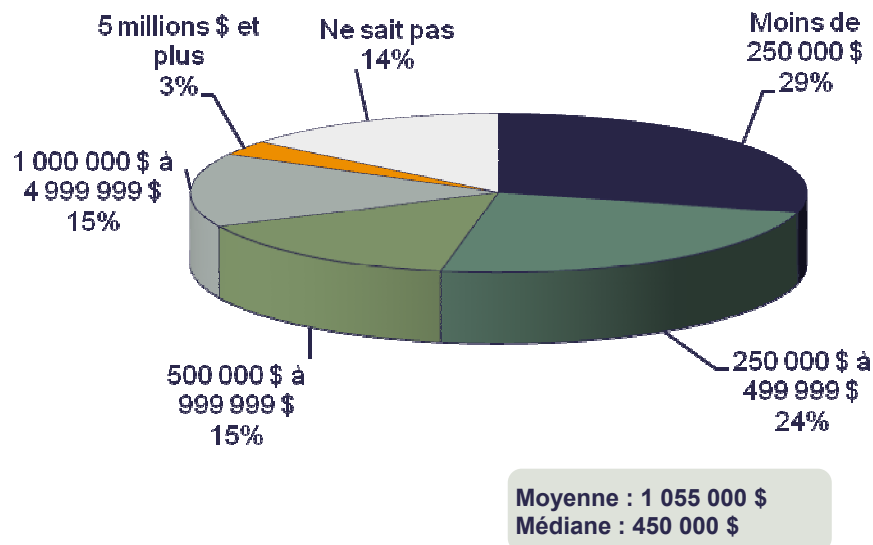
*Note: À cause des arrondis, la différence nette correspond pas exactement à la somme des augmentations et diminutions

Masse salariale

Tableau 5

« La masse salariale annuelle totale de votre établissement est-elle de...? »*

(n : 8 416 établissements)



* Note : les valeurs moyennes ont été déterminées en fonction du point milieu de chacune des catégories, à l'exception de la catégorie 5 millions et plus où l'on a utilisé la valeur de 5 millions :

Moins de 250 000 \$:	125 000 \$
250 000 \$ à 499 999 \$:	375 000 \$
500 000 \$ à 999 999 \$:	750 000 \$
1 000 000 \$ à 4 999 999 \$:	3 500 000 \$
5 millions \$ et plus :	5 000 000 \$

Plus de la moitié a une masse salariale de moins d'un demi-million

La masse salariale annuelle totale des établissements se chiffre à moins d'un demi-million pour plus de la moitié (53 %) des établissements (moins de 250 000 \$: 29 %; 250 000 \$ à 499 999 \$: 24 %).

... et plus particulièrement dans certains secteurs

On remarque que les établissements de certains secteurs d'activité ont majoritairement une masse salariale inférieure à 500 000 \$. C'est le cas notamment des établissements du secteur de l'hébergement et restauration (72 %), du commerce de détail (59 %) et des soins de santé et d'assistance sociale (58 %).

Activités de l'entreprise

Tableau 7.1

« Laquelle des catégories suivantes correspond le mieux à votre entreprise? »

(n : 8 416, établissements)

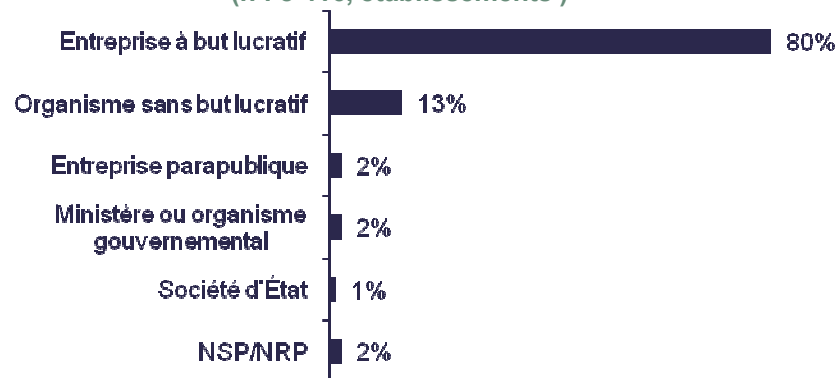
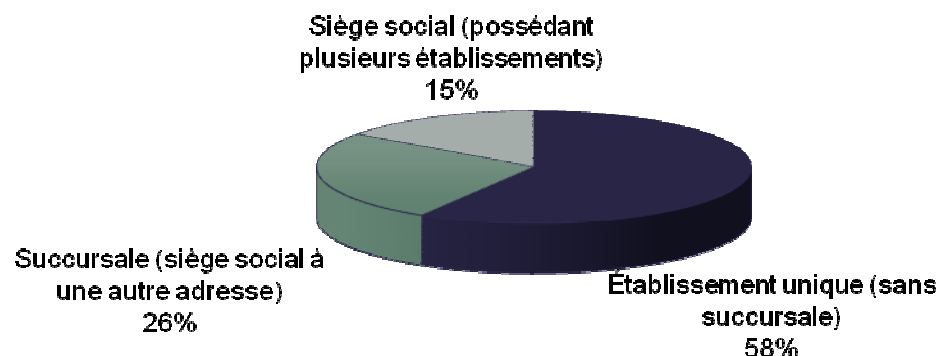


Tableau 7.2

« Laquelle des catégories suivantes correspond le mieux à votre établissement? »

(n : 8 416, établissements)



Surtout des entreprises à but lucratif

Au sein des établissements localisés sur le territoire de l'île de Montréal, on compte une majorité (80 %) d'entreprises à but lucratif.

Par ailleurs, les organismes sans but lucratif représentent 13 % de l'ensemble des établissements admissibles à l'étude.

On constate sans grand étonnement que les entreprises à but lucratif sont proportionnellement plus nombreuses dans les établissements des secteurs manufacturier, construction et des services à la production alors que les ministères, entreprises parapubliques sont proportionnellement plus nombreux dans les services gouvernementaux.

Une majorité d'établissements uniques

Les établissements uniques représentent plus de la moitié (58 %) des établissements, loin devant les succursales, les sièges sociaux et les filiales.

Un portrait différent selon la taille des établissements

En effet, les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) ne comptent que 27 % d'établissements uniques. Les autres établissements de cette taille sont partagés entre les sièges sociaux (35 %) et les succursales (37 %).



Chapitre 2

Embauches au cours des 12 derniers mois

Embauches au cours des 12 derniers mois

28 307 établissements

« Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché du personnel en excluant les employés mis à pied puis réengagés durant la même année? »
(n:8416)

Tableau 8.1

17 100 (61 %) établissements
Ont embauché du personnel (n:5 176)

Tableau 8.2

Nombre moyen de professions DIFFÉRENTES par établissement touché, chez ceux qui ont embauché du personnel :
1,98

Tableau 8.2

34 000 embauches
D'un ou de plusieurs employés chacune (n:10 999)

Tableau 8.3

Nombre moyen d'employés embauchés :
5,83

Tableau 8.3

198 400
Employés embauchés

Près des deux tiers ont embauché l'an dernier

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

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a embauché du personnel au cours des 12 derniers mois. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 17 100 (61 %) des 28 307 établissements (n : 8 416) de l'île de Montréal l'ont fait.

On demande ensuite aux répondants de nommer les professions (jusqu'à un maximum de 8) pour lesquelles l'établissement a embauché du personnel ainsi que le nombre d'employés embauchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « embauches » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a embauché au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que les 17 100 établissements (n : 8 416) ont embauché 1,98 profession différente en moyenne pour un total de 34 000 embauches (n : 10999), d'un ou de plusieurs employés chacune.

Finalement, le nombre moyen d'employés embauchés est de 5,83 pour un total de 198 400 employés embauchés.

Note : La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse à la question font fait en sorte que les résultats obtenus à partir d'un calcul manuel ne sont pas toujours les mêmes que ceux présentés, issus du traitement statistique.

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

... particulièrement dans certains secteurs

Les établissements des secteurs du commerce de détail, de l'information, culture et loisirs et des services professionnels et techniques ont embauché davantage que ceux des autres secteurs (67 %, 66 % et 66 % respectivement).

... alors que d'autres ont beaucoup moins embauché

C'est particulièrement le cas des secteurs du textile, des vêtements et produits de cuir. En effet, seulement 39 % des établissements de ces secteurs ont embauché du personnel au cours des 12 derniers mois, soit un écart négatif de 22 points de pourcentage par rapport à l'ensemble des établissements (61 %) (voir tableau page suivante).

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

Différences significatives

Embauches au cours des douze derniers mois							
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui ont embauché		Nombre de professions différentes touchées		Nombre d'employés embauchés	
	Total	%	Total	Moyen	Total	Moyen	Total
Ensemble	28307	60,6	17100	1,98	34000	5,83	198400
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	23865	57,0<	13600	1,70<	23200	2,69<	62400
50 à 99	2380	77,3>	1800	2,68>	4900	5,65	27900
100 à 199	1132	80,4>	900	3,22>	2900	8,45>	24800
200 à 499	622	81,9>	500	3,69>	1900	14,57>	27500
500 et plus	220	95,2>	200	4,42>	900	62,43>	56900
100 et plus	1971	82,5>	1600	3,52>	5700	18,97>	108600
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction) (23, 31, 32,	4216	57,7<	2400	2,05	5000	4,21<	21000
Tertiaire (22, 41, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 71, 72, 82, 91)	23923	61,2>	14600	1,97	28900	6,00>	173100
Construction (23)	963	56,6	500	1,72<	900	3,92<	3700
Manufacturier (31, 32, 33)	3253	58,0<	1900	2,15>	4000	4,28<	17300
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	10998	62,9>	6900	1,98	13700	5,53	75500
Secteurs							
Textiles et produits textiles (313, 314)	140	39,3<	100	1,95	100	3,56<	400
Produits métalliques (332)	385	54,9	200	1,79	400	3,19<	1200
Machines (333)	211	52,9	100	2,28	300	2,86<	700
Commerce en gros (41)	2757	50,5<	1400	1,98	2700	3,20<	8800
Commerce de détail (44, 45)	4499	66,9>	3000	1,85<	5600	6,56	36500
Information, culture et loisirs (51,71)	1367	65,6>	900	2,41>	2200	5,49	11800
Serv. prof., scient. et techniques (54)	2751	65,5>	1800	2,07	3700	4,25<	15900
Autres services (81)	1820	53,3<	1000	1,93	1900	3,28<	6100

****Note :** Ce tableau, regroupant les tableaux 8.1 à 8.3, permet d'obtenir une vision d'ensemble des résultats concernant les embauches. Étant donné que ces résultats ne sont pas tous présentés sur la même base d'analyse (établissements, embauches), les « n » d'échantillon de chacune des variables de la bannière (nombre maximal d'employés, grands secteurs, secteurs) n'apparaissent pas dans ce tableau. Pour plus de détails, le lecteur est invité à consulter les tableaux 8.1 à 8.3 en annexe.

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

198 400 employés

« Répartition du nombre total d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois »
(n:5 176, ont embauché du personnel)

Tableau 9.1

42 000 (21 %) Nouveaux postes

Tableau 9.2

21 000 (10 %) Postes saisonniers

Tableau 9.3

103 000 (52 %) Remplacements définitifs d'employés

Tableau 9.4

30 000 (15 %) Remplacements temporaires

Tableau 9.5

4 000 (2 %) Embauches liées à une autre raison

Les nouveaux postes comptent pour plus du cinquième des embauches d'employés

La répartition des embauches d'employés révèle que 21 % de celles-ci sont des nouveaux postes, 10 % des postes saisonniers, 52 % des remplacements définitifs d'employés et 15 % des remplacements temporaires.

Finalement, 2 % des embauches sont reliées à une autre raison que celles évoquées précédemment.

Moins de nouveaux postes en moyenne sont créés dans certains secteurs

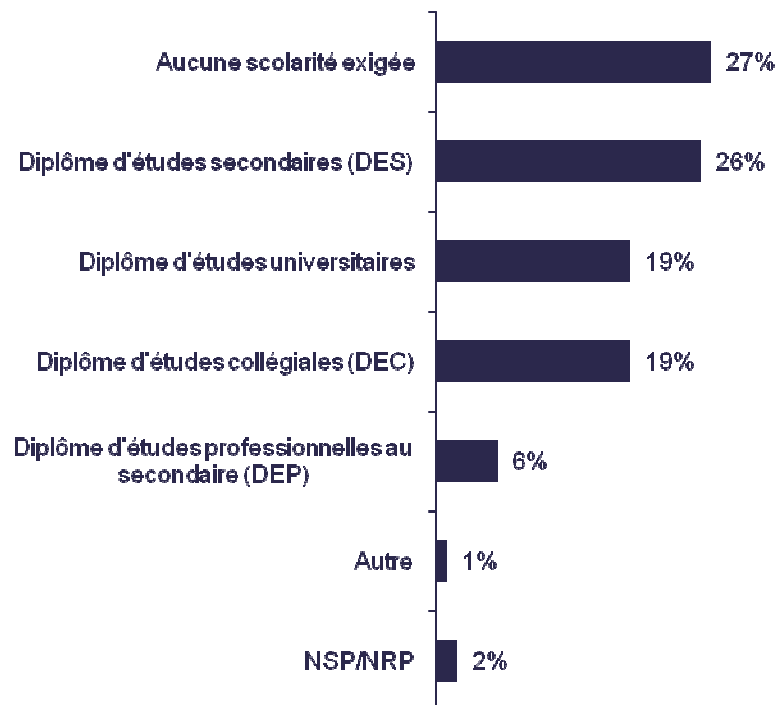
C'est dans les établissements des secteurs des produits en plastique et construction (1,9) et dans le commerce en gros (2) que l'on a le moins créé de nouveaux postes en moyenne au cours des 12 derniers mois comparativement à environ 3 postes en moyenne pour l'ensemble des secteurs et plus particulièrement des services aux entreprises, bâtiments, autres (8 postes créés en moyenne).

Note : La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse à la question font en sorte que les résultats obtenus à partir d'un calcul manuel ne sont pas toujours les mêmes que ceux présentés, issus du traitement statistique.

Tableau 10

« Quel était le niveau de scolarité requis? »

(n : 10 999, embauches)



Exigences de scolarité peu élevées

Pour plus du quart (27 %) des embauches, aucune formation n'était exigée alors que dans 32 % des cas, on demandait un diplôme d'études secondaires (DES) ou un DEP (26 % et 6 %). Dans près de 40 % des cas, une formation collégiale ou universitaire était exigée (19 % et 19 %).

La situation diffère toutefois selon la taille des établissements et le secteur

Les établissements de 100 employés et plus ont des exigences plus élevées en terme de niveau de scolarité requis : la moitié de leurs embauches concernaient des postes de niveau collégial (23 %) ou universitaire (26 %).

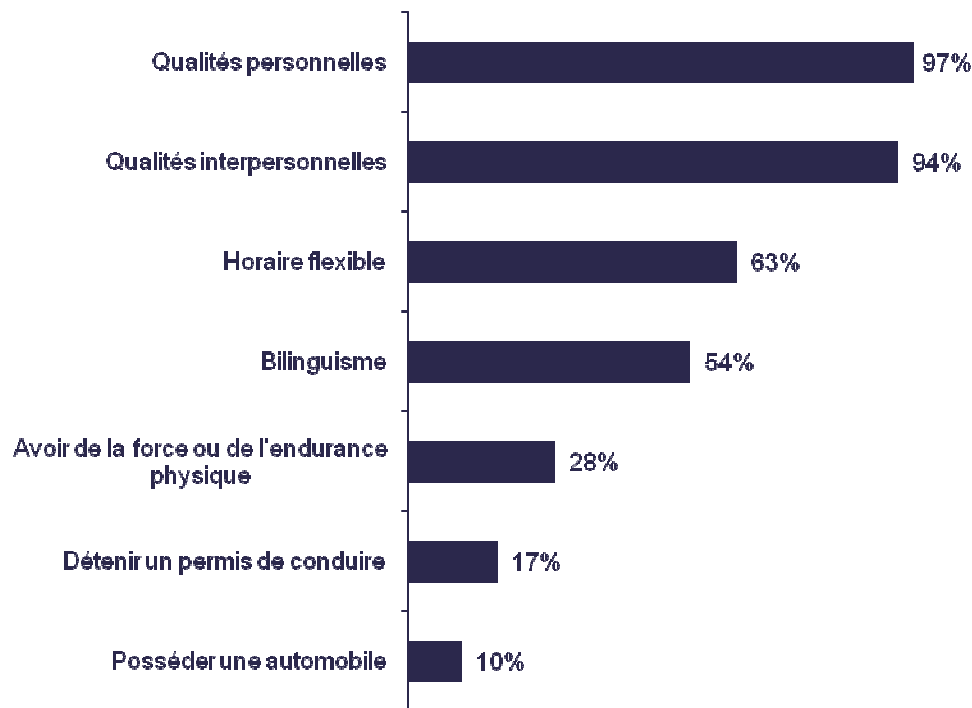
Le diplôme universitaire est aussi plus souvent requis dans les services professionnels, scientifiques et techniques (47 %), d'enseignement (45 %) et les administrations publiques (35 %).

Exigences spécifiques requises

Tableau 11

« Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises? »

(n : 10 999, embauches)



Qualités personnelles et interpersonnelles grandement valorisées

Les qualités personnelles (ex. : autonomie, ponctualité) constituent les principales exigences spécifiques requises par les employeurs lorsque vient le temps d'embaucher (97 %) au même titre que les qualités interpersonnelles (ex. : entregent, sociabilité; 94 %).

On valorise également la flexibilité au chapitre de l'horaire (63 %) ainsi que le bilinguisme (54 %).

Avoir de la force ou de l'endurance physique, détenir un permis de conduire et le fait de posséder une automobile sont également des exigences relativement courantes, mais dans une moindre mesure (28 %, 17 % et 10 % respectivement).

Et ce, peu importe le secteur d'activité

En effet, on constate que les qualités personnelles et interpersonnelles sont les deux principales exigences requises dans tous les secteurs d'activités (proportions supérieures à 80 %).

Par ailleurs, on note que le bilinguisme est une exigence fréquemment requise dans tous les secteurs d'activité : entre le tiers et les deux tiers des embauches exigeaient des candidats bilingues.

Compétences professionnelles et techniques

Tableau 12

À l'exception des exigences dont on vient de parler, quelles sont les compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi? »
(n : 10 999, embauches)
(3 mentions)



Pour la moitié des embauches, aucune autre compétence particulière n'est exigée

À l'exception des exigences présentées aux graphiques des pages précédentes, pour la moitié (50 %) des embauches, on ne requiert aucune autre compétence particulière. Pour les autres, les compétences techniques spécifiques, de même que les connaissances informatiques sont ressorties pour 15 % et 12 % des embauches alors que dans 10 % des cas, les compétences personnelles étaient requises.

D'autres compétences professionnelles et techniques ont été évoquées, mais dans une proportion inférieure à 10 %.

Des compétences qui varient selon les secteurs et la taille de l'entreprise

Les établissements du secteur de la consommation se démarquent particulièrement concernant les embauches pour lesquelles aucune compétence professionnelle et technique n'est requise (57 %).

À l'opposé, des établissements de certains secteurs exigent certaines compétences professionnelles et techniques pour leurs embauches. C'est le cas notamment de ceux des secteurs gouvernementaux où pour 22 % des embauches, on demande des compétences techniques spécifiques à l'emploi (contre 15 % pour l'ensemble).

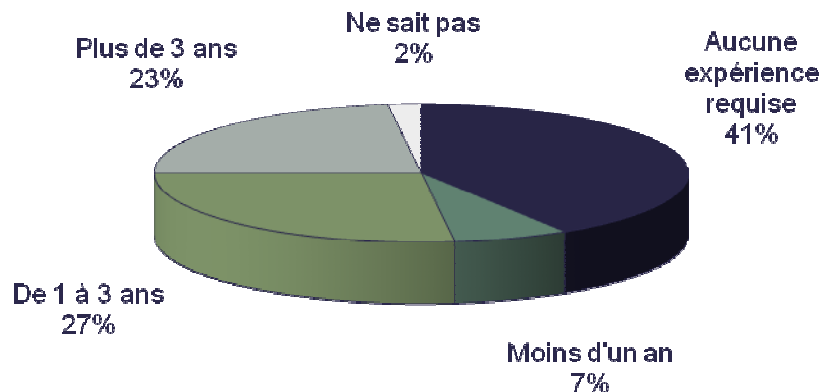
Par ailleurs, ces dernières compétences sont un peu plus fréquentes pour les embauches des établissements de plus petite taille (15 % des établissements comptant 5 à 49 employés contre 13 % de celles de 100 et plus).

* **Note:** Malgré qu'il soit spécifié à la question « À l'exception des exigences dont on vient de parler », plusieurs répondants mentionnent les compétences personnelles et interpersonnelles comme étant des compétences professionnelles et techniques.

Tableau 13

« Quel était le nombre d'années d'expérience requis? »

(n : 10 999, embauches)



Exigences souvent peu élevées au chapitre de l'expérience

Pour quatre embauches sur dix (41 %), aucune expérience n'était requise, alors que dans plus du tiers des cas (34 %), on exigeait trois ans ou moins d'expérience.

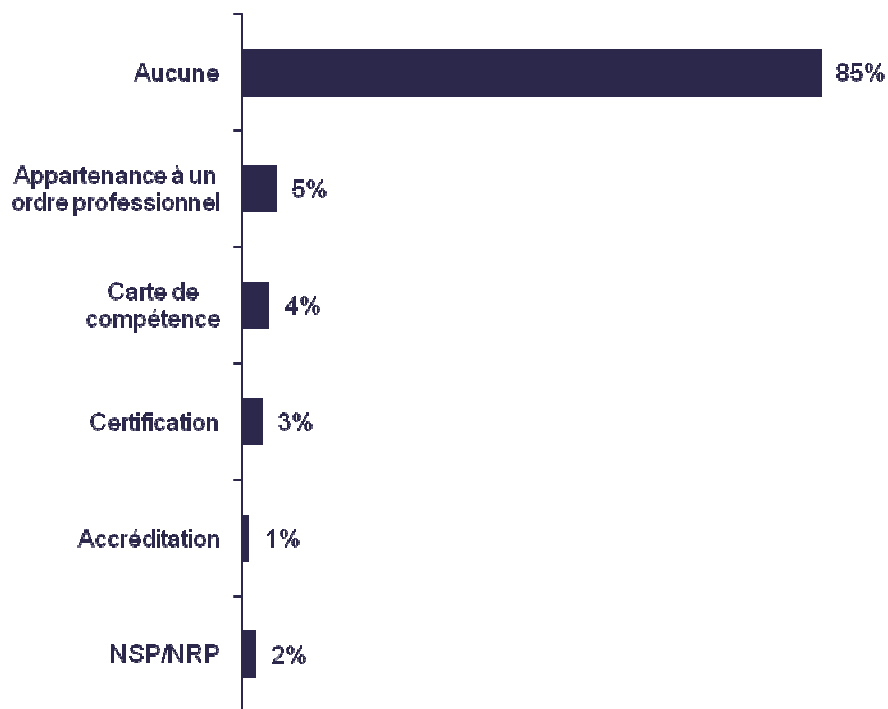
La réalité diffère selon le type d'établissements

En effet, les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) ont un plus grand besoin de candidats avec expérience. Ainsi, pour près du tiers (32 %) de leurs embauches, on requerrait des candidats ayant plus de 3 ans d'expérience (comparativement à 23 % pour l'ensemble des établissements).

Par ailleurs, certains secteurs d'activité sont aussi plus exigeants en ce qui a trait aux années d'expérience requises. C'est le cas notamment des secteurs du papier, des produits minéraux non métalliques et des machines, où la proportion d'embauches pour laquelle on requiert plus de 3 ans d'expérience est particulièrement élevée (40 % à 45 %).

À l'opposé, on note que dans certains secteurs la proportion des embauches pour lesquelles aucune expérience n'est exigée est particulièrement élevée. Il s'agit du commerce de détail (61 %), du secteur de l'hébergement et de la restauration (53 %) et de celui des soins de santé et assistance sociale (52 %).

Tableau 14
« Est-ce que l'emploi exige une ...? »
(n : 10 999, embauches)



Aucune attestation n'est demandée dans la majorité des cas

Outre les exigences spécifiques et les compétences personnelles et techniques requises, quelques types d'attestations s'ajoutent à la liste des qualifications recherchées. Notons l'appartenance à un ordre professionnel qui est nécessaire pour 5 % des embauches.

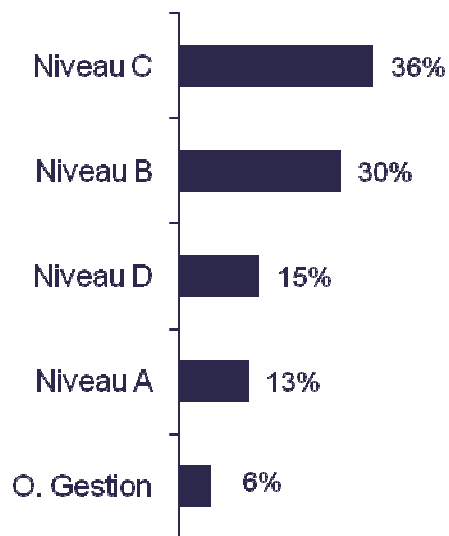
Les autres types d'attestations sont évoqués dans une proportion de 4 % et moins.

Le secteur de la construction fait exception

Dans le secteur de la construction, on exige une carte de compétence pour près de la moitié (47 %) des embauches.

D'autres secteurs se démarquent aussi (de façon moins prononcée) au regard de l'appartenance à un ordre professionnel cette fois. Ainsi, on exige que les candidats appartiennent à un ordre professionnel pour 13 % à 14 % des embauches des secteurs de la première transformation des métaux, des services professionnels, scientifiques et techniques et des soins de santé et assistance sociale.

Tableau 15
Niveaux de compétence
(n : 10 917, embauches, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

B. Technique : diplôme d'études collégiales (générales ou techniques) ou diplôme d'études professionnelles (ou l'équivalent) ou niveau de supervision

C. Intermédiaire : 1 à 4 années d'études secondaires ou 2 ans de formation en cours d'emploi, formation spécialisée ou expérience de travail précise

D. Élémentaire : formation en cours d'emploi ou pas d'exigences scolaires

Des embauches surtout au niveau intermédiaire

Plus du tiers des embauches (36 %) concernaient des professions pour lesquelles un niveau intermédiaire est nécessaire selon la Classification nationale des professions (CNP). Avec celles qui requéraient un niveau technique, les deux tiers (66 %) des embauches concernaient des professions de niveau B ou C (30 % + 36 %).

Certains secteurs montrent un portrait différent

Dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la majorité des embauches concernaient des professions de niveau B ou C, et que les autres embauches se répartissaient de façon plus ou moins équivalente entre le niveau A et le niveau D, les embauches de niveau gestion représentant quant à elles 10 % ou moins des embauches.

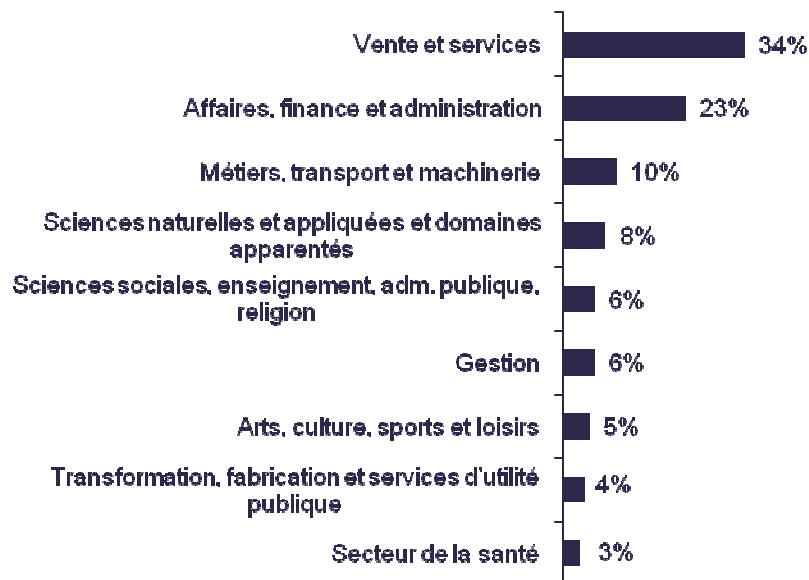
Certains secteurs s'éloignent toutefois de cette tendance. Ainsi, dans les secteurs des aliments, boissons et tabac, du commerce au détail ainsi que l'hébergement et restauration, on note que la proportion d'embauches de niveau D est beaucoup plus élevée (entre 28 % et 37 %) que celle des embauches de niveau A (entre 1 % et 4 %).

À l'opposé, dans les secteurs des administrations publiques, des services d'enseignement et des services professionnels scientifiques et techniques, on a effectué dans une proportion élevée des embauches de niveau A (entre 24 % et 43 %) alors que celles de niveau D sont de l'ordre de 2 % à 5 %.

Genres de compétences

Tableau 16
Genres de compétences

(n : 10 917, embauches, excluant les NSP/NRP)



Surtout des emplois en vente et services ainsi qu'en affaires, finance et administration

La plupart des embauches touchaient des professions en vente et services (34 %). Près du quart (23 %) concernait le genre de compétences affaires, finance et administration. Les autres genres de compétences ont connu des embauches dans 10 % et moins des cas.

Ce constat est sensiblement le même, peu importe la taille des établissements.

Pour la plupart des établissements, les embauches concernaient davantage des professions en vente et services ainsi qu'en affaires, finance et administration.

Toutefois, dans les établissements de 100 employés et plus, les embauches touchent d'abord des emplois en affaires, finance et administration (29 %), et ensuite en vente et services (22 %).

Des différences qui varient selon le secteur

Évidemment, les genres de compétences sont très liés au secteur d'activité de l'établissement. Par exemple, 92 % des embauches du secteur de l'hébergement et restauration concernent des professions en vente et services, alors que 26 % des embauches du secteur de la santé et assistance sociale touchent des professions dans le genre de compétences santé.



Chapitre 3

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

Incidence des difficultés de recrutement

28 307 établissements

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

(n:8 416)

Tableau 17.1

6 000 (21 %) établissements

Connaissent des difficultés de recrutement (n:1 895)

Tableau 17.2

Nombre moyen de professions difficiles à recruter DIFFÉRENTES par établissement touché :

1,48

Tableau 17.2

8 900 difficultés de recrutement

Comportant chacune un ou plusieurs postes (n:2 885)

Tableau 17.3

Nombre moyen de postes touchés par difficulté de recrutement :

4,44

Tableau 17.3

39 600 Postes difficiles à combler

Plus de 20 % des établissements ont eu des difficultés à recruter

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

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a connu des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 6 000 (21 %) des 28 307 établissements (n : 8 416) de l'île de Montréal ont connu des difficultés de recrutement.

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

La base « difficultés de recrutement » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a connu des difficultés de recrutement au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que 6 000 établissements (n : 1 895) ont connu des difficultés de recrutement pour 1,48 profession différente en moyenne pour un total de 8 900 difficultés de recrutement (n : 2 885), pouvant toucher chacune un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les difficultés de recrutement est de 4,44 pour un total d'environ 39 600 postes difficiles à combler par comparaison aux 198 400 employés embauchés, soit 20 %.

Note : La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse à la question font en sorte que les résultats obtenus à partir d'un calcul manuel ne sont pas toujours les mêmes que ceux présentés, issus du traitement statistique.

Incidence des difficultés de recrutement (suite)

	A	B	C	D	
	Nombre d'employés	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par difficultés de recrutement	Taux de difficultés de recrutement	
	Total	Total	Total	% (C/A)	% (C/B)
Nombre d'employés					
Ensemble	1 200 000	198 400	39 600	3%	20%
5 à 49	370 000	62 400	28 100	8%	45%
5 à 9	60 000	9 500	2 200	4%	23%
10 à 49	310 000	52 900	25 900	8%	49%
50 à 99	160 000	27 900	3 000	2%	11%
100 et plus	670 000	108 600	8 600	1%	8%
100 à 199	150 000	24 800	2 600	2%	10%
200 à 499	180 000	27 500	2 200	1%	8%
500 et plus	340 000	56 900	4 000	1%	7%

La taille de l'établissement en lien avec les difficultés de recrutement

La proportion d'établissements ayant éprouvé des difficultés de recrutement augmente en fonction de la taille de l'établissement, passant de 28 % pour les établissements de plus petite taille (5 à 99 employés) à 55 % pour ceux de 500 employés et plus. Les petits établissements ont aussi moins de personnel et il est normal qu'ils aient une probabilité moins grande d'éprouver des difficultés de recrutement.

Les difficultés varient aussi selon le secteur

Par ailleurs, le recrutement de personnel semble être un problème plus criant dans les secteurs des produits en plastique et en caoutchouc (31 %), les services professionnels scientifiques et techniques (30 %), les produits métalliques (29 %), la construction (28 %) et les machines (28 %).

Un portrait différent quand on tient compte du nombre d'employés

Le tableau ci-contre permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre maximal d'employés dans l'établissement (C/A) et au nombre d'embauche (C/B). Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés dans chacune des catégories de taille d'établissements, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans les petits établissements. En effet, pour l'ensemble des établissements, elle est de 3 %, et varie entre 1 % pour les établissements de 100 employés et plus, et 8 % pour ceux de 5 à 49 employés.

Incidence des difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

	Difficultés de recrutement						
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui ont connu des difficultés de recrutement		Nombre de professions différentes touchées		Nombre de postes difficiles à combler	
	Total	%	Total	Moyen	Total	Moyen	Total
Ensemble	28307	21,3	6000	1,48	8900	4,44	39600
Nombre maximal d'employés							
50 à 99	2380	27,7>	700	1,56	1000	2,94	3000
100 à 199	1132	34,0>	400	1,84>	700	3,68	2600
200 à 499	622	39,2>	200	1,90>	500	4,66	2200
500 et plus	217	54,6>	100	2,32>	300	14,57>	4000
100 et plus	1971	37,9>	700	1,93>	1400	5,97	8600
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction) (23, 31, 32, 33)	4216	25,4>	1100	1,52	1600	2,32<	3800
Construction (23)	963	27,5>	300	1,57	400	2,54	1100
Manufacturier (31, 32, 33)	3253	24,8>	800	1,5	1200	2,25<	2700
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	10998	18,0<	2000	1,45	2900	2,21<	6400
Secteurs							
Construction (236, 237, 238)	963	27,5>	300	1,57	400	2,54	1100
Impression et activités connexes (323)	310	23,9	100	1,61	100	1,41<	200
Pétrole, charbon, prod. chimiques (324, 325)	189	24,9	0	1,33	100	1,60<	100
Prod. en plastique et en caoutchouc (326)	187	30,9>	100	1,59	100	2,08<	200
Produits métalliques (332)	385	29,4>	100	1,36	200	2,95	500
Machines (333)	211	28,4	100	1,7	100	2,05<	200
Prod. informatiques et électriques (334, 335)	311	21	100	1,52	100	2,11<	200
Activités diverses de fabrication (339)	214	24,8	100	1,61	100	1,94<	200
Commerce en gros (41)	2757	17,7<	500	1,48	700	1,63<	1200
Commerce de détail (44, 45)	4499	20,5	900	1,52	1400	2,22<	3100
Information, culture et loisirs (51,71)	1367	16,2<	200	1,43	300	2,34<	700
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	2021	21,6	400	1,38	600	2,26<	1400
Serv. prof., scient. et techniques (54)	2751	30,0>	800	1,5	1200	2,39<	3000
Services d'enseignement (61)	612	19,5	100	1,57	200	2,23<	400
Hébergement et restauration (72)	3311	15,0<	500	1,37	700	2,59	1800
Autres services (81)	1820	18,6	300	1,42	500	1,55<	700

****Note :** Ce tableau, regroupant les tableaux 17.1 à 17.3, permet d'obtenir une vision d'ensemble des résultats concernant les difficultés de recrutement. Étant donné que ces résultats ne sont pas tous présentés sur la même base d'analyse (établissements, difficultés de recrutement), les « n » d'échantillon de chacune des variables de la bannière (nombre maximal d'employés, grands secteurs, secteurs) n'apparaissent pas dans ce tableau. Pour plus de détails, le lecteur est invité à consulter les tableaux 17.1 à 17.3 en annexe.

Raisons expliquant les difficultés de recrutement

Tableaux 18.1 à 19

« Veuillez m'indiquer si les raisons suivantes expliquent vos difficultés de recrutement dans cet emploi... »

(n : 2 885, difficultés de recrutement)

(% de oui)



Les causes : compétences, expérience et formation

Les trois principales causes nommées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de compétence et d'expérience des candidats (77 % et 75 % respectivement) ainsi que le manque de scolarité (52 %).

Notons par ailleurs que les qualités personnelles (45 %) et les conditions de travail (35 %) apparaissent également comme des causes expliquant les difficultés de recrutement.

D'autres raisons ont été évoquées, mais dans moins de 15 % des cas chacune. Dans le regroupement « Autres raisons », on mentionne notamment la pénurie de main-d'œuvre (13 %), le métier peu attrayant (2 %) et le manque de motivation (2 %).

Ainsi que conditions de travail et qualités personnelles dans certains secteurs

Dans certains secteurs d'activité, les établissements font face à des difficultés de façon plus importante que pour l'ensemble des établissements.

Ainsi, les conditions de travail représentent une difficulté de recrutement rencontrée par la moitié ou plus des établissements des secteurs suivants (versus 35 % pour l'ensemble des établissements) :

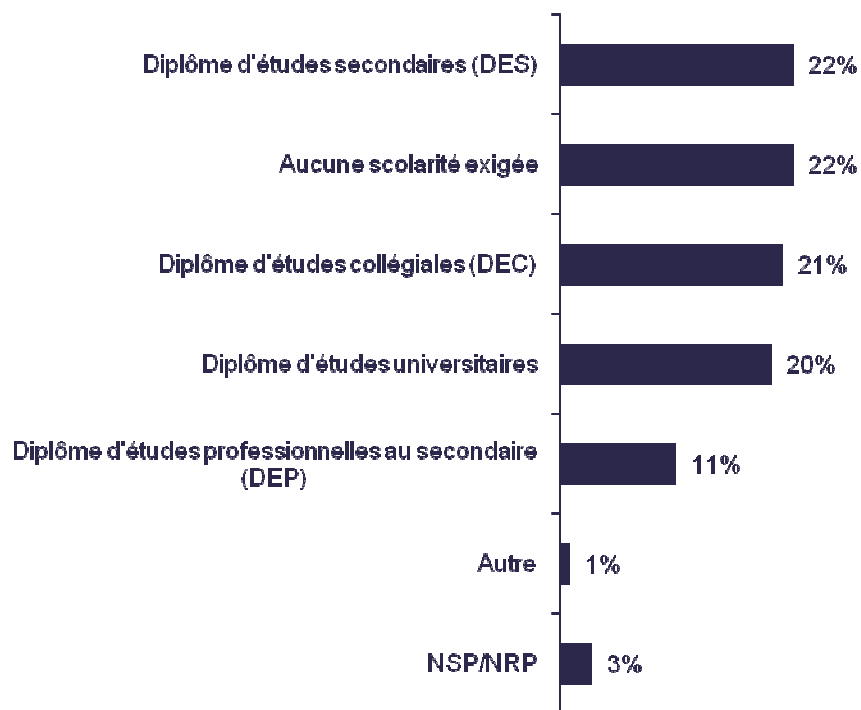
- hébergement et restauration (57 %);
- administration publique (53 %);
- commerce de détail (50 %).

De plus, le manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées est aussi une difficulté rencontrée par plus de la moitié des établissements du secteur du commerce au détail (51 %) et de l'hébergement et la restauration (55 %) comparativement à 45 % de l'ensemble des établissements.

Tableau 20

« Quel était le niveau de scolarité requis? »

(n : 2 885, difficultés de recrutement)



On exige un certain niveau de scolarité

Pour le tiers des difficultés de recrutement (33 %), on exige un diplôme d'études secondaires ou un DEP (22 % + 11 %), alors que dans plus de 40 % des cas un diplôme universitaire ou collégial (20 % + 21 %) est requis.

Enfin, pour environ le quart (22 %) des difficultés de recrutement, aucune scolarité n'est exigée.

Les exigences varient selon les secteurs

Évidemment, les niveaux de scolarité requis pour les emplois pour lesquels on éprouve des difficultés de recrutement sont très variables selon les secteurs d'activité. Ainsi, la majorité (42 %) des difficultés rencontrées par les établissements du secteur secondaire (construction et manufacturier) concerne des postes où l'on exigeait un DEP ou un DES (versus 33 % pour l'ensemble).

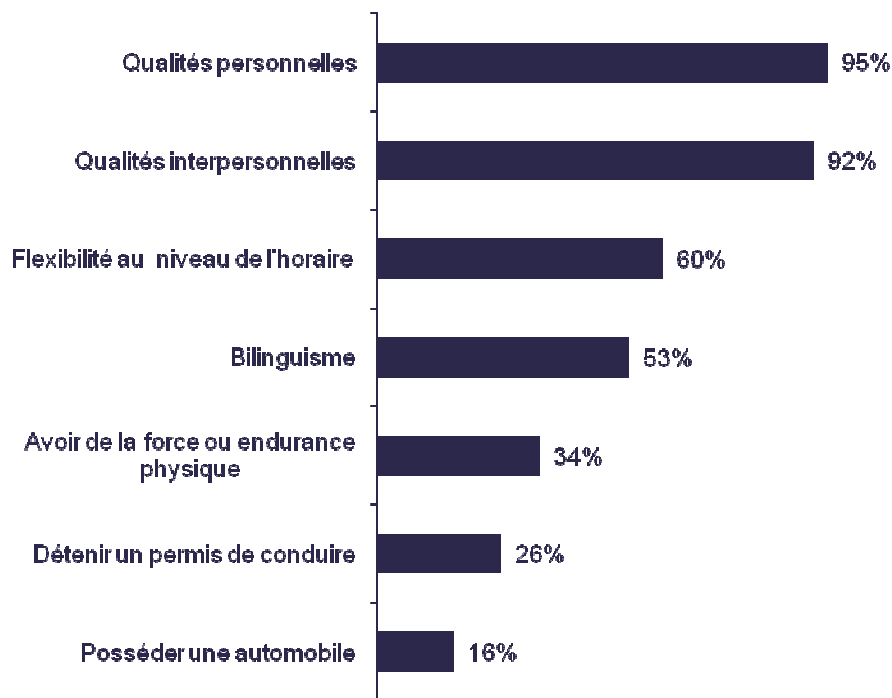
Par ailleurs, la majorité des difficultés rencontrées par les établissements du secteur des services gouvernementaux (69 %) et des services à la production (57 %) concerne plutôt des postes où l'on exigeait un DEC ou un diplôme d'études universitaires.

Exigences spécifiques requises

Tableau 21

« Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises? »

(n : 2 885, difficultés de recrutement)



Qualités personnelles et interpersonnelles requises

Les qualités personnelles et interpersonnelles sont des exigences très souvent mentionnées par les employeurs qui ont connu des difficultés de recrutement (95 % et 92 % respectivement).

On mentionne souvent la flexibilité au niveau de l'horaire et le bilinguisme (60 % et 53 % respectivement), avoir de la force et de l'endurance physique (34 %) ainsi que détenir un permis de conduire (26 %).

Finalement, posséder une automobile est moins souvent exigé : 16 % seulement des difficultés de recrutement concernent l'exigence d'une automobile.

Des exigences qui varient selon la taille et le secteur d'activité

Dans les établissements de 500 employés et plus, on exige davantage d'avoir certaines qualités personnelles et interpersonnelles (99 % et 98 % respectivement contre 91 % et 90 % dans les établissements de 100 à 199 employés).

D'autre part, dans les établissements des services à la production, on exige aussi davantage d'être bilingue (68 % contre 53 % pour l'ensemble).

Compétences professionnelles et techniques

Tableau 22

« Quelles sont les compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi? »
(3 mentions)

(n : 2 885, difficultés de recrutement)



On n'exige souvent aucune compétence professionnelle ou technique

Pour près de la moitié des difficultés de recrutement (46 %), aucune compétence professionnelle et technique particulière n'est exigée. Par ailleurs, des compétences techniques spécifiques à l'emploi sont requises pour 19 % des difficultés de recrutement alors que 10 % demandent des connaissances informatiques.

Par ailleurs, on évoque d'autres compétences exigées, mais dans une proportion inférieure à 10 % chacune.

C'est le cas dans presque tous les secteurs et particulièrement dans les grands établissements

Un secteur se démarque particulièrement en ce qui concerne l'exigence d'aucune compétence professionnelle ou technique, soit le secteur de l'hébergement et la restauration (59 % des difficultés de recrutement).

En revanche, d'autres secteurs se démarquent au sens que leurs difficultés de recrutement concernent des postes qui exigent certaines compétences techniques spécifiques, comme c'est le cas notamment du secteur du meuble (42 %) ou celui de l'information, de la culture et des loisirs qui requièrent plutôt des connaissances informatiques (24 %).

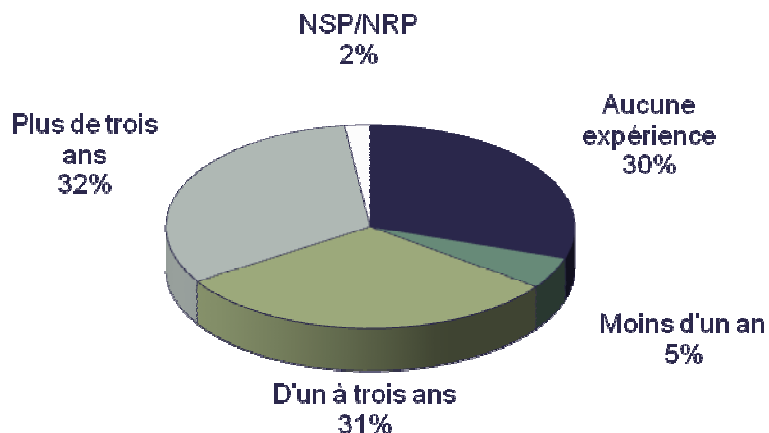
Fait également intéressant à noter, la proportion des difficultés de recrutement pour laquelle on n'exige aucune compétence professionnelle et technique est plus élevée dans les grands établissements (500 employés et plus) (63 %) que dans les plus petits établissements (50 %).

* **Note:** Il n'est pas mentionné à la question « à l'exception des compétences personnelles et interpersonnelles ». Ainsi, plusieurs répondants mentionnent aussi les compétences personnelles et interpersonnelles comme étant des compétences professionnelles et techniques.

Tableau 23

« Quel était le nombre d'années d'expérience requis pour cet emploi? »

(n : 2 885, difficultés de recrutement)



On exige peu d'expérience

Pour près du tiers des difficultés de recrutement (30 %), on n'exige aucune expérience, alors qu'on demande une expérience de trois ans et moins dans près de quatre cas sur dix (36 %). Notons néanmoins que plus de trois années d'expérience sont requises pour près du tiers (32 %) des difficultés de recrutement.

La réalité diffère selon le type d'établissements

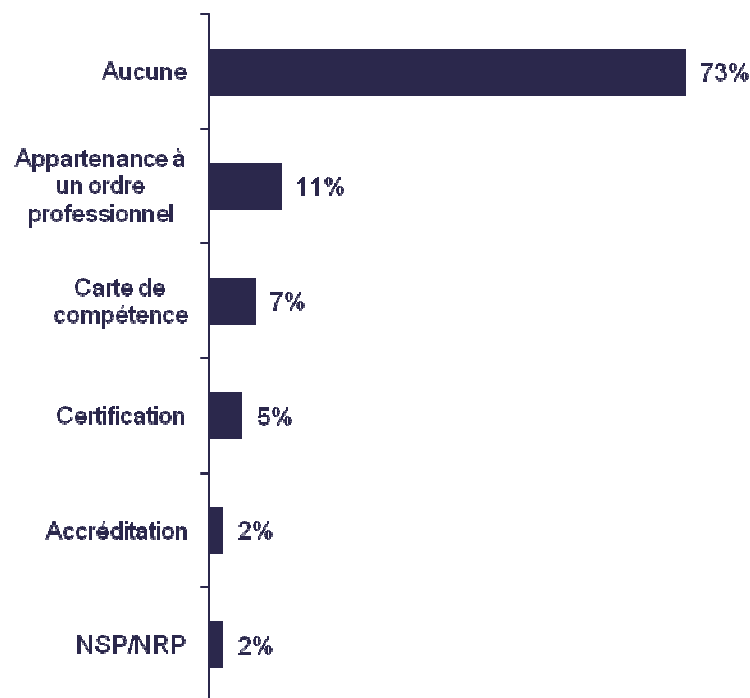
Certains secteurs d'activité éprouvent des difficultés de recrutement plus importantes pour des emplois qui requièrent plus de trois ans d'expérience, notamment le secteur des machines, du meuble ainsi que le secteur des services professionnels scientifiques et techniques (53 % à 62 %).

À l'opposé, on note que dans certains secteurs la proportion des difficultés de recrutement pour des postes qui ne requièrent aucune expérience est particulièrement élevée, il s'agit du commerce de détail, du secteur de l'hébergement et de celui des soins de santé et assistance sociale (42 % à 52 %).

Tableau 24

« Est-ce que l'emploi exige une carte de compétence, une accréditation, une certification ou l'appartenance à un ordre professionnel? »

(n : 2 885, difficultés de recrutement)



Attestations peu demandées

Pour près des trois quarts (73 %) des difficultés de recrutement, on n'exige aucune attestation parmi celles énumérées à la question, soit carte de compétence, accréditation, certification ou appartenance à un ordre professionnel. Notons que les autres exigences formulées sont pertinentes dans 11 % des cas ou moins.

Les secteurs de la construction et des soins de santé se démarquent

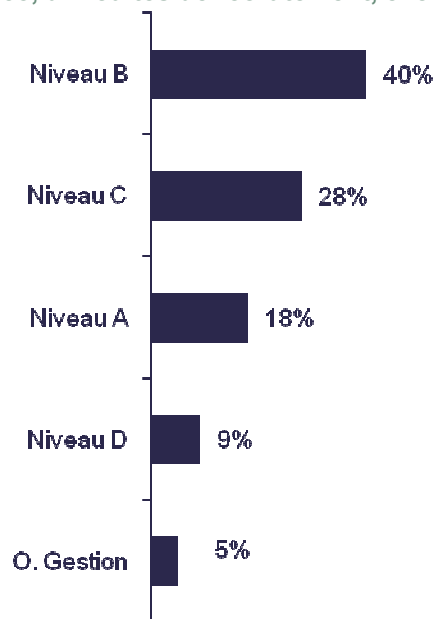
En effet, dans ces secteurs, plus de quatre difficultés de recrutement sur dix concernent des postes qui exigent soit une carte de compétence (43 % pour la construction), soit d'appartenir à un ordre professionnel (41 % pour le secteur des soins de santé et assistance sociale).

La difficulté de recruter du personnel appartenant à un ordre professionnel semble particulièrement aiguë pour le secteur des soins de santé. En effet, dans ce secteur, alors que 14 % des embauches effectuées concernent des postes qui exigeaient d'appartenir à un ordre professionnel, la proportion de difficultés d'embauches liées à cette exigence est beaucoup plus élevée (41 %).

Niveaux de compétence

Tableau 25
Niveaux de compétence

(n : 2 858, difficultés de recrutement, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion

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

Des difficultés de recrutement au niveau technique et intermédiaire

Plus des deux tiers (68 %) des difficultés de recrutement concernent des professions pour lesquelles un niveau technique et intermédiaire (40 % + 28 %) était demandé selon la Classification nationale des professions. Cette proportion est semblable à celle des embauches qui touchent des professions requérant aussi ces niveaux de compétence (66 %). Moins de deux difficultés de recrutement sur dix (18 %) touchent des professions de niveau professionnel.

Le niveau des postes pour lesquels on éprouve des difficultés varie selon les secteurs

Dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la majorité des difficultés de recrutement concernent des professions de niveau B ou C, et que les autres difficultés se répartissaient entre le niveau A et le niveau D, les difficultés de niveau gestion représentant quant à elles 7 % ou moins des difficultés d'embauche rencontrées.

Certains secteurs s'éloignent toutefois de cette tendance. Ainsi, dans le secteur de l'hébergement et restauration, on note que la proportion de difficultés d'embauche rencontrées pour des postes de niveau D est beaucoup plus élevée (39 %) que celle des embauches de niveau A (0 %).

À l'opposé, dans les secteurs des services d'enseignement, des services professionnels scientifiques et techniques et des soins de santé et assistance sociale, on a éprouvé dans une proportion élevée des difficultés de recrutement pour des postes de niveau A (entre 33 % et 48 %) alors que celles de niveau D sont de l'ordre de 1 % ou moins pour ces secteurs.

Genres de compétences

Tableau 26
Genre de compétences

(n : 2 858, difficultés de recrutement, excluant les NSP/NRP)



Surtout en vente et services

Près du tiers (29 %) des difficultés de recrutement touchent des professions en vente et services. Le genre de compétences affaires, finance et administration vient au deuxième rang (17 %), de même que les métiers, transport et machinerie (17 %). Les sciences naturelles (10 %) suivent de près.

Le portrait est légèrement différent pour les plus grands établissements.

En effet, pour les établissements de 100 employés et plus, les difficultés d'embauches touchent de façon presque équivalente des emplois en affaires, finance et administration (20 %), en vente et services (16 %) et en santé (17 %).

Des différences qui varient aussi selon le secteur

Les genres de compétences varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, on constate sans surprise que 95 % des difficultés de recrutement du secteur de l'hébergement et restauration concernent des professions dans le genre de compétences vente et services, alors que 55 % des difficultés de recrutement du secteur de la santé et assistance sociale touchent des professions dans le genre de compétences santé.



Chapitre 4

Besoins de formation du personnel

Identification des besoins de formation

28 307 établissements

« Avez-vous identifié des besoins de formation pour le personnel de votre établissement, incluant les besoins de formation pour le personnel de direction? »
(n:8 416)

Tableau 27.1

9 300 (33 %) établissements
Ont identifié des besoins de formation (n:2 874)

Tableau 27.2

Nombre moyen de professions DIFFÉRENTES par établissement qui a identifié des besoins de formation :
1,9

Tableau 27.2

17 600 besoins de formation
Comportant chacun un ou plusieurs postes (n:5 655)

Tableau 27.3

Nombre moyen de postes touchés par besoin de formation :
9,51

Tableau 27.3

167 300
Employés ayant des besoins de formation

Le tiers a identifié des besoins de formation

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

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a identifié des besoins de formation pour le personnel incluant le personnel de direction. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 9 300 (33 %) des 28 307 établissements (n : 8 416) de l'île de Montréal ont identifié des besoins de formation.

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

La base « besoins de formation » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a identifié des besoins de formation au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que les 9 300 établissements (n : 2 874) ont identifié des besoins de formation pour 1,9 profession différente en moyenne pour un total de 17 600 besoins de formation identifiés (n : 5 655), pouvant toucher chacun un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les besoins de formation est de 9,51 pour un total de 167 300 employés ayant des besoins de formation sur les 1 188 894 employés (28 307 établissements x 42 employés en moyenne), soit 14 % de l'ensemble des employés.

Note : La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse à la question font en sorte que les résultats obtenus à partir d'un calcul manuel ne sont pas toujours les mêmes que ceux présentés, issus du traitement statistique.

Identification des besoins de formation (suite)

	A	B	C	D	
	Nombre d'employés	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par besoins de formation	Taux de besoins de formation identifiés	
	Total	Total	Total	% (C/A)	% (C/B)
Nombre d'employés					
Ensemble	1 200 000	198 400	167 300	14%	84%
5 à 49	370 000	62 400	56 300	15%	90%
5 à 9	60 000	9 500	8 000	13%	84%
10 à 49	310 000	52 900	48 300	16%	91%
50 à 99	160 000	27 900	23 900	15%	86%
100 et plus	670 000	108 600	88 600	13%	82%
100 à 199	150 000	24 800	25 100	17%	101%
200 à 499	180 000	27 500	33 100	18%	120%
500 et plus	340 000	56 900	33 500	10%	59%

La taille de l'établissement en lien avec les besoins de formation

Les petits établissements (5 à 49 employés) identifient proportionnellement moins de besoins de formation que les plus grands établissements (100 employés et plus) (31 % contre 46 % respectivement).

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

Des besoins de formation qui variaient selon le secteur

Les établissements du secteur des services gouvernementaux (45 %), et des services professionnels scientifiques et techniques (41 %) identifient davantage de besoins de formation pour leur personnel que l'ensemble des secteurs.

Un portrait différent quand on tient compte du nombre d'employés

Le tableau ci-contre permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des besoins de formation par rapport au nombre maximal d'employés dans l'établissement (C/A) et au nombre d'embauche (C/B). Ainsi, en comparant le nombre total de postes pour lesquels des besoins de formation ont été identifiés et le nombre total d'employés dans chacune des catégories de taille d'établissements, on constate que la proportion de postes touchés par des besoins de formation est plus élevée dans les petits établissements. En effet, pour l'ensemble des établissements, elle est de 14 %. Pour les établissements de 5 à 49 employés, elle est de 15 %, 13 % pour ceux de 100 employés et plus et 10 % pour les grands établissements de 500 employés et plus.

Identification des besoins de formation (suite)

Différences significatives

	Besoins de formation						
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui ont identifié des besoins en formation		Nombre de professions différentes touchées		Nombre d'employés ayant des besoins de formation	
	Total	%	Total	Moyen	Total	Moyenne	Total
Ensemble	28307	32,7	9300	1,9	17600	9,51	167300
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	23865	30,5<	7300	1,80<	13100	4,28<	56300
50 à 99	2380	43,4>	1000	2,21>	2300	10,47	23900
100 à 199	1132	46,1>	500	2,32>	1200	20,68>	25100
200 à 499	622	48,1>	300	2,26>	700	49,02>	33100
500 et plus	217	39,1	100	2,44	200	162,10>	33500
100 et plus	1971	46,0>	900	2,31>	2100	42,28>	88600
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction) (23, 31, 32, 33)	4216	27,8<	1200	2	2300	7,76<	18200
Tertiaire (22, 41, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 71, 72, 81, 91)	23923	33,6>	8100	1,89	15200	9,79>	148600
Construction (23)	963	25,8<	200	1,71	400	7,75	3300
Manufacturier (23, 31, 32, 33)	3253	28,4<	900	2,07	1900	7,77	14900
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	3457	45,1>	1600	2,05>	3200	14,46>	46200
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	10998	29,2<	3200	1,92	6100	6,84<	42000
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	9469	34,6>	3300	1,78<	5800	10,34	60400
Secteurs							
Construction (236, 237, 238)	963	25,8<	200	1,71	400	7,75	3300
Produits métalliques (332)	385	32,6	100	2,47	0	3,50<	800
Prod. informatiques et électriques (334, 335)	311	34,5	100	2,16	200	4,99<	1200
Meubles (337)	182	26,2	0	2	100	3,69<	400
Activités diverses de fabrication (339)	214	22,0<	0	1,94	100	7,51	700
Commerce en gros (41)	2757	30,1	800	1,81	1500	7,34<	11000
Commerce de détail (44, 45)	4499	29,4<	1300	1,88	2500	6,42<	15900
Information, culture et loisirs (51, 71)	1367	34,9	500	1,86	900	5,77<	5100
Serv. prof., scient. et techniques (54)	2751	40,6>	1100	1,8	2000	10,96	22000
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56)	1073	34,8	400	1,74	700	17,87>	11600
Services d'enseignement (61)	612	41,6>	300	2,12	500	9,57	5200
Soins de santé et assist. sociale (62)	2248	44,5>	1000	2,06<	2100	12,36	25500
Hébergement et restauration (72)	3311	21,0<	700	2	1400	9,49	13200
Autres services (81)	1820	39,3>	700	1,94	1400	5,70<	7900

****Note :** Ce tableau, regroupant les tableaux 27.1 à 27.3, permet d'obtenir une vision d'ensemble des résultats concernant les besoins de formation. Étant donné que ces résultats ne sont pas tous présentés sur la même base d'analyse (établissements, besoins de formation), les « n » d'échantillon de chacune des variables de la bannière (nombre maximal d'employés, grands secteurs et secteurs) n'apparaissent pas dans ce tableau. Pour plus de détails, le lecteur est invité à consulter les tableaux 27.1 à 27.3 en annexe.

Connaissances à acquérir

Tableau 28

« Quelles sont les principales connaissances à acquérir pour les employés dans le cadre des formations concernant la profession / le métier? »

(n : 5 655, besoins de formation)

(5 mentions)



Connaissance des produits et services, l'utilisation de logiciels et la vente et le service à la clientèle

La connaissance des produits et services de l'entreprise ou du secteur, l'utilisation de logiciels ainsi que les connaissances liées à la vente et au service à la clientèle représentent les mentions les plus fréquentes en ce qui a trait aux principales connaissances à acquérir lors d'une formation (15 %, 14 % et 14 % respectivement). Notons que cette formation inclut une grande diversité de connaissances qui varient au gré du secteur d'activité des établissements.

La gestion de personnel constitue également une proportion non négligeable des connaissances à acquérir (12 %), de même que l'administration et la gestion (10 %).

Des connaissances qui varient en fonction des secteurs d'activité et la taille de l'établissement

Évidemment, le type de connaissances à acquérir varie considérablement selon le secteur d'activité. En effet, les connaissances reliées aux produits, services et secteurs d'activité d'une entreprise sont davantage des connaissances importantes à acquérir dans les établissements du secteur du commerce de détail ainsi que le commerce en gros (26 % et 23 %) contre 15 % pour l'ensemble des établissements des autres secteurs).

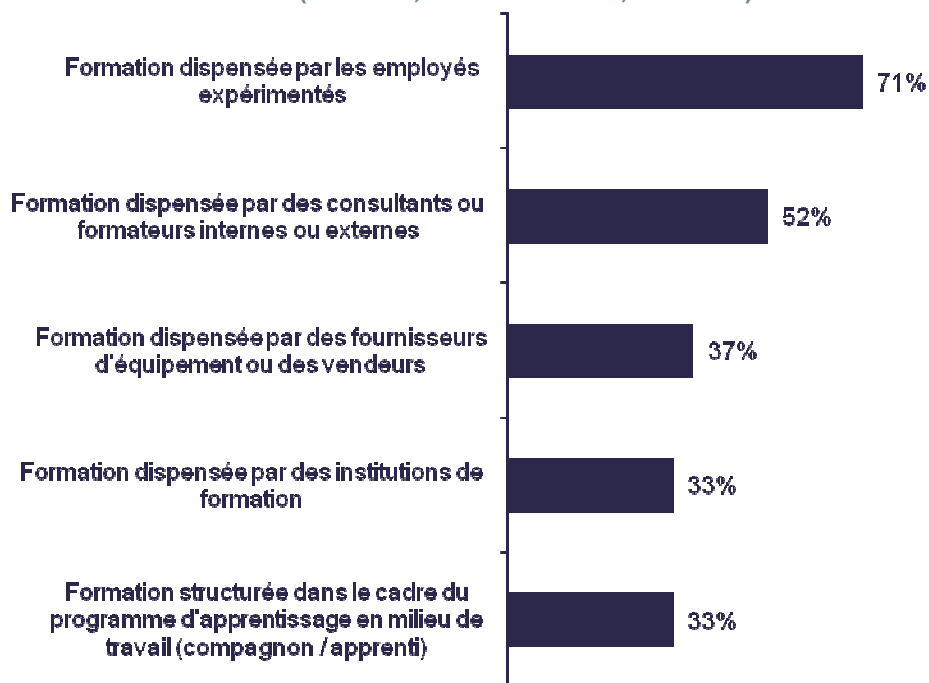
D'autre part, le type de connaissances à acquérir varie également selon la taille de l'établissement. Par exemple, les établissements de 200 à 499 employés considèrent la gestion de personnel comme une connaissance plus importante à acquérir que les établissements de 5 à 49 employés (18 % contre 11 %), alors que les établissements de 500 employés et plus accordent beaucoup d'importance à la santé et sécurité au travail (24 % contre 7 % dans les établissements de 5 à 49 employés).

Types de formation

Tableaux 29.1 à 29.5

« Avez-vous recours aux genres de formations suivantes dans votre établissement? »

(n : 8 416, établissements; % de oui)



Formation dispensée surtout par les employés expérimentés

La formation dispensée par l'entremise d'employés expérimentés est celle à laquelle on a le plus souvent recours (71 %).

On fait aussi appel à des consultants ou des formateurs internes ou externes dans 52 % des cas.

Finalement, dans près de quatre fois sur dix (37 %), on opte pour de la formation dispensée par les fournisseurs d'équipement ou des vendeurs et le tiers (33 %) pour de la formation dispensée par des institutions d'enseignement (secondaire, collégiale, universitaire) ou structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (33 %).

Les genres de formation varient selon les secteurs

Le type de formation offert est particulièrement différent pour les établissements de services gouvernementaux. En effet, la principale source de formation ici est celle dispensée par des consultants ou formateurs (72 %). On a recours aussi dans des proportions importantes (54 %) à des institutions de formation.

Par ailleurs, dans certaines branches du secteur manufacturier, notamment du papier, l'impression et activités connexes et des produits informatiques et électriques, on a régulièrement recours à la formation dispensée par des fournisseurs d'équipement ou des vendeurs (54 % à 59 %).

Quant à la formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail, certains secteurs y ont davantage recours. C'est le cas des établissements du secteur de la construction (45 %), ainsi que des secteurs des aliments et boissons (44 %), des produits métalliques (43 %), de la finance, assurance, immobilier et location (38 %), du transport et entreposage (38 %) et du commerce de détail (37 %).

À l'opposé, dans les établissements des secteurs des soins de santé et assistance sociale (29 %), des soins professionnels et techniques (29 %), du commerce en gros (28 %) et de l'information, culture et loisirs (25 %), on a moins souvent recours à ce genre de formation.

... et la taille de l'établissement

On remarque enfin que le type de formation offerte diffère également selon la taille des établissements. Ceux de plus grande taille (200 à 499 employés) dispensent davantage de formation par des formateurs ou consultants externes ainsi que par l'entremise de leurs employés expérimentés, que l'ensemble des autres établissements (87 % et 90 %).

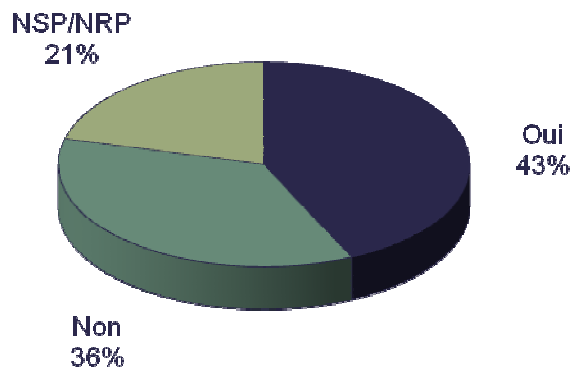
Par ailleurs, la formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail est davantage utilisée par les établissements de grande taille (500 employés et plus) (55 % contre 30 % chez ceux comptant 5 à 49 employés).

Établissements assujettis à la Loi du 1 %

Tableau 30

« Actuellement, est-ce que votre établissement est assujéti à la Loi du 1 % favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre? »

(n : 8 416, établissements)



Moins de la moitié est assujettie à la Loi du 1 %

Quatre établissements sur dix (43 %) sont assujettis à la Loi du 1 % favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, ce qui signifie que ces établissements ont une masse salariale de plus d'un million de dollars.

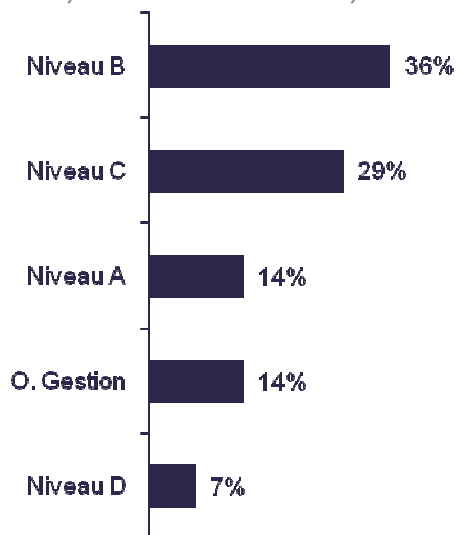
Notons qu'environ deux établissements sur dix (21 %) ne se sont pas prononcés sur la question.

... une plus grande proportion l'est dans le secteur manufacturier

On retrouve davantage d'établissements assujettis à la Loi du 1 % dans le secteur manufacturier et plus particulièrement dans les secteurs des produits en plastique et en caoutchouc (70 %), des produits informatiques et électroniques (67 %) ainsi que le pétrole, charbon et produits chimiques (66 %). En revanche, cette loi concerne moins certains secteurs des services, notamment celui de l'hébergement et de la restauration où 26 % des établissements de ce secteur sont assujettis à la loi du 1 %.

Tableau 32
Niveaux de compétence

(n : 5 526, besoins de formation, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

B. Technique : diplôme d'études collégiales (générales ou techniques) ou diplôme d'études professionnelles (ou l'équivalent) ou niveau de supervision

C. Intermédiaire : 1 à 4 années d'études secondaires ou 2 ans de formation en cours d'emploi, formation spécialisée ou expérience de travail précise

D. Élémentaire : formation en cours d'emploi ou pas d'exigences scolaires

Besoins de formation identifiés surtout au niveau technique et intermédiaire

Les deux tiers (65 %) des besoins de formation ont été identifiés principalement pour des professions qui nécessitent des niveaux technique et intermédiaire selon la Classification nationale des professions (CNP) (36 % + 29 %).

Le niveau des postes pour lesquels on identifie des besoins de formation varie selon les secteurs

Dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la majorité des besoins de formation concernent des professions de niveau B ou C, et que les autres besoins de formation se répartissaient entre le niveau A et le niveau gestion. Les postes de niveau D représentent généralement quant à eux 10 % ou moins des besoins de formation identifiés.

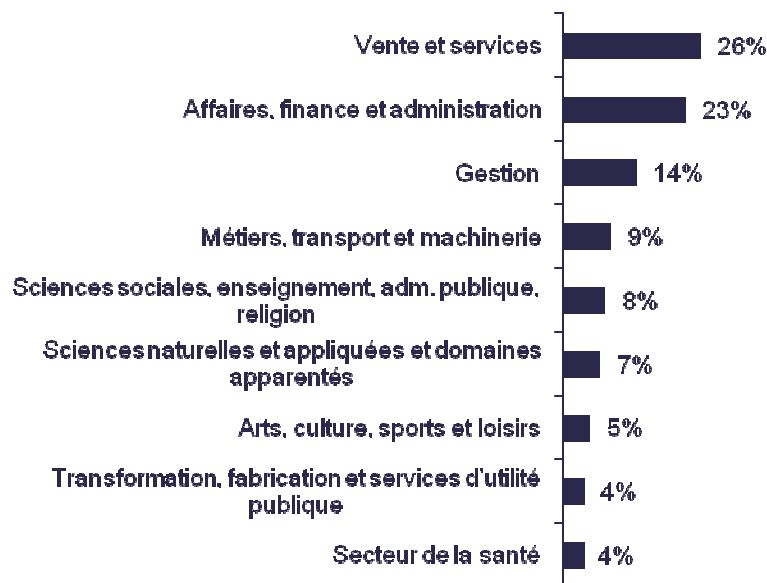
Certains secteurs s'éloignent toutefois de cette tendance. Ainsi, dans le secteur de l'hébergement et restauration, de même que dans celui des aliments, boissons et tabac, on note que la proportion de besoins de formation identifiés pour des postes de niveau D est beaucoup plus élevée (respectivement 25 % et 21 %) que pour l'ensemble des établissements (7 %).

Par ailleurs, les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques et les services d'enseignement ont identifié dans une proportion élevée des besoins de formation pour des postes de niveau A (respectivement 41 % et 37 %) alors que celles de niveau D sont de l'ordre de 1 % ou moins pour ces secteurs.

Genres de compétences

Tableau 33
Genres de compétences

(n : 5 526, besoins de formation, excluant les NSP/NRP)



Principalement en vente et services et dans les affaires

Près de la moitié (49 %) des besoins de formation ont été identifiés pour des professions en vente et services ainsi que dans les affaires, finance et administration. Des besoins en formation ont été identifiés dans les autres genres de compétences, toutefois dans moins de 15 % des cas.

Le portrait est légèrement différent pour les plus grands établissements.

En effet, dans les établissements de plus de 100 employés, on constate que les besoins de formation touchent d'abord des emplois en affaires, finance et administration (26 %), ensuite en vente et services (20 %).

Des différences qui varient aussi selon le secteur

Les genres de compétences varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, 83 % des besoins de formation identifiés dans le secteur de l'hébergement et restauration concernent des professions dans le genre de compétences vente et services, alors que près de 60 % des besoins de formation identifiés dans le secteur de la santé et assistance sociale touchent des professions dans les genres de compétences santé ainsi que sciences sociales, enseignement, administration publique et religion.



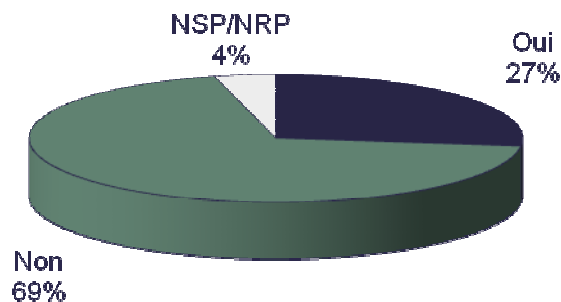
Chapitre 5

Ressources humaines

Tableau 53

« Avez-vous une politique de recrutement qui encourage l'embauche des minorités visibles ou des minorités ethniques? »

(n : 8 416, établissements)



Peu d'établissements ont une politique de ce genre

Seulement trois établissements sur dix (27 %) possèdent une politique de recrutement qui encourage les minorités visibles ou les minorités ethniques.

Politique courante dans les grands établissements et les services gouvernementaux

Il est plus courant de voir une politique qui encourage l'embauche de minorités visibles ou ethniques dans les établissements de plus grande taille. En effet, plus de la moitié (56 %) des établissements de 500 employés et plus ont une politique de ce genre, soit une proportion significativement plus élevée que l'ensemble des établissements et plus spécialement ceux comptant 5 à 49 employés (25 %).

Par ailleurs, une telle politique est encore plus répandue parmi les établissements des administrations publiques (70 %).



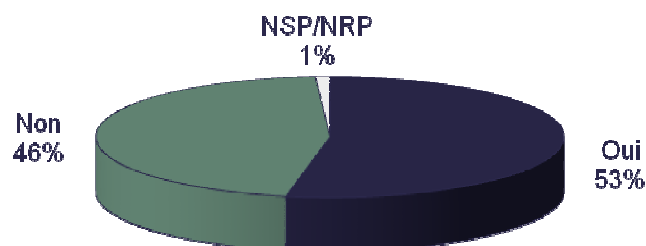
Chapitre 6

Services d'Emploi-Québec

Tableau 56

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

(n : 8 416, établissements)



Plus de la moitié connaît les services d'Emploi-Québec

Un établissement sur deux (53 %) déclare connaître les mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec, un pourcentage relativement positif. Il n'en demeure pas moins qu'il reste une autre moitié d'établissements à joindre si tel est l'objectif d'Emploi-Québec d'informer tous les établissements sur l'existence des services offerts.

On les connaît davantage dans le secteur manufacturier

Les services d'Emploi-Québec seraient davantage connus parmi les établissements du secteur manufacturier (57 %) et plus particulièrement le pétrole, charbon et produits chimiques (68 %) ainsi que le secteur des produits en plastique et en caoutchouc (67 %), les deux mêmes secteurs où l'on retrouve proportionnellement plus d'établissements assujettis à la loi du 1 %.



Annexe 1

Méthodologie détaillée

Objectifs

- Les cinq directions régionales d'Emploi-Québec, soit Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie ainsi que la Table métropolitaine de Montréal ont commandé une enquête sur les besoins en matière de formation et de main-d'œuvre auprès des établissements de l'île de Montréal comptant cinq employés ou plus*. Les objectifs spécifiques étaient les suivants, soit de connaître :
 - les embauches au cours des 12 derniers mois;
 - les difficultés de recrutement;
 - les besoins de formation;
 - les ressources humaines;
 - les services d'Emploi-Québec.
- L'enquête vise aussi à mettre à jour la banque de données détenue par Emploi-Québec sur les employeurs.
- Les résultats démontrent que la description de l'activité principale des établissements (SCIAN à 6 chiffres), détenue par Emploi-Québec, correspond à la réalité pour plus des deux tiers (69 %) des établissements sondés pour lesquels on détient le code SCIAN. L'activité principale diffère particulièrement dans le secteur manufacturier et construction (43 %, comparativement à 31 % pour l'ensemble).
- Cette enquête a été réalisée à l'aide d'entrevues téléphoniques. L'objectif du présent document est de réunir les informations utiles sur le déroulement de cette enquête téléphonique. Pour ce faire, nous expliquons la méthodologie utilisée et nous en présentons les résultats administratifs de façon à bien préciser les limites de l'étude et la portée des résultats.

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

Plan de sondage

Population cible

- La population cible visée par la présente étude est constituée des établissements de la région de Montréal comptant cinq employés ou plus selon l'information contenue dans la liste des industries et commerces (LIC). Le présent rapport fait état des résultats spécifiques à l'île de Montréal.

Base de sondage

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

Plan d'échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements a été utilisé, avec un recensement de certaines strates et un échantillonnage pour les autres. Le plan d'échantillonnage tient compte des différentes strates qui sont fonction du nombre d'employés et du secteur d'activité principal de l'établissement (regroupement des codes SCIAN). Il a été conçu de manière à obtenir un recensement dans les établissements de 50 employés et plus.
- Les établissements de moins de 50 employés ont été divisés en strates selon le secteur d'activité. Les nombres d'entrevues réalisées par strate sont présentés à la page 78 dans le tableau des marges d'erreur.

Collecte des données

Questionnaire

- Le questionnaire a été préparé par Emploi-Québec, et adapté puis informatisé par SOM. Une version anglaise a été produite afin de rejoindre cette communauté.
- Le questionnaire a été testé en début de collecte, et aucun changement ne fut nécessaire.

Mode d'entrevue

- Téléphonique assistée par ordinateur.

Mode de gestion

- Gestion informatisée des numéros de téléphone.

Nombre d'appels

- Jusqu'à 20 appels ont été faits pour tenter de joindre les établissements sélectionnés aléatoirement.

Résultats des appels

- Période de collecte : ■ Du 2 mai au 21 novembre 2007
- Nombre d'entrevues réalisées : ■ 8 416
- Taux de non-réponse estimé (%) : ■ 16,8 %
- Taux de refus (%) : ■ 21,1 %
- Taux de réponse estimé (%) : ■ 62,1 %
- Établissements non admissibles : ■ Ce résultat administratif, identifié comme le code I1 dans la page qui suit, regroupe des cas tels qu'un établissement qui n'existe plus, un établissement fermé ou un établissement situé hors de la RMR de Montréal (déménagé ou fusionné).
■ Le rapport administratif de la page suivante présente des statistiques relatives à la région de Montréal.

Résultats administratifs détaillés

TABLEAU DES RÉSULTATS ADMINISTRATIFS DE LA COLLECTE DE DONNÉES

Emploi-Québec

Entrevues réalisées du 2 mai au 21 novembre 2007

Montréal

Estimation du taux de réponse de l'ARIM*		Taux de réponse estimé par SOM	
A. Échantillon de départ	22383	J. Numéros non joints (C1+C2+D1)	304
B. Mauvais numéros	4657	K. Numéros joints (A-J)	22079
Hors service	2891	L. Numéros joints inutilisables (B)	4657
Non résidentiel / résidentiel	752	M. Numéros joints utilisables (K-L)	17422
Hors strate	52		
Télécopieur	256	N. Estimation du nombre de numéros non joints utilisables (JxM/K)	240
Cellulaire	26		
Duplicata	680		
C. Non-réponse	680	P. Estimation du nombre total de numéros utilisables (M+N)	17662
C1. Pas de réponse	243		
C2. Ligne occupée	38		
D. Répondeur	376	Non-réponse estimée (%) (D+G+N+F)	16,8%
D1. Ligne en dérangement	23	Refus (%) ((G1+G2+G3)/P)	21,1%
E. Unité jointe non répondante	6075	TRE (I+I1+I2)/P	62,1%
F. Incapacité, maladie, prob. de langage	67		
G. Répondant sélectionné pas disponible	2284		
G1. Refus de l'établissement	632		
G2. Refus de la personne	2257		
G3. Incomplet	835		
H. Unité jointe répondante	10971		
I. Autres langues	86		
I1. Non-admissibles	2466		
I2. Entrevues complétées	8419		
** Entrevues complétées après validation des réponses	8416		
Taux de réponse de l'ARIM = H / (C+E+H)	61,9%		

Note : La différence entre les deux taux de réponse tient au fait que le taux de l'ARIM suppose que tous les numéros non joints sont valides alors que le taux SOM suppose plutôt qu'il y a la même proportion de numéros utilisables parmi les non-joints que parmi ceux qui ont été joints.

* Association de la recherche et de l'intelligence marketing

Pondération, traitement et marges d'erreur

Pondération

- La pondération consiste à extrapoler les répondants (nombre d'entrevues complétées dans chaque strate) à la population estimée. Le nombre d'établissements par strate provient initialement de l'échantillon de départ qui comptait 35 726 établissements.
- Toutefois, le nombre d'établissements doit être corrigé par le taux d'incidence dans chaque strate pour tenir compte des informations obtenues concernant le statut des établissements en faisant la collecte.
- Dans l'estimation de la population révisée, nous avons fait une estimation conservatrice du taux de non-admissibles en déclarant une unité non admissible seulement lorsqu'on obtenait une information verbale sur la non-existence d'un établissement valide (établissements fermés, déménagés, établissements fusionnés, établissements avec moins de 5 employés, etc.) ou lors d'un cas de duplicata. Aux fins de la révision de la taille de la population, les numéros non valides (numéros inexistantes ou pas en service) n'ont pas été considérés non admissibles. Une estimation moins conservatrice aurait réduit encore plus les tailles des populations cibles. Le taux global d'établissements jugés existants est de 82,2 % pour l'ensemble de l'enquête.
- Pour l'île de Montréal, la population révisée en fonction du taux d'incidence (proportion d'établissements admissibles) est de 28 307 établissements. La population révisée a été utilisée dans chaque strate pour calculer la pondération adéquate.
- À partir de la population révisée, on calcule le poids comme suit (dans chacune des strates définies pour la collecte : $POIDS = Population\ révisée\ de\ la\ strate \div nombre\ d'entrevues\ complétées\ dans\ la\ strate$).
- Certains établissements ont complété une entrevue pour plusieurs établissements, que l'on définit à titre de « méga-entrevues ». Pour les besoins de la pondération, de nouvelles strates ont été créées pour ces « méga-entrevues ». Ces « méga-entrevues » ont reçu un poids égal à un. Les établissements visés par une « méga-entrevue » ont été classés dans la strate la plus fréquente au sein des établissements qui la composent. Les populations ont été révisées en conséquence. Dans les rares occasions où des entrevues ont été complétées auprès d'établissements déjà concernés par une « méga-entrevue », ces établissements ont reçu des poids de 0, ce qui revient à les exclure de l'enquête.

Pondération, traitement et marges d'erreur

Traitement

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

Marges d'erreur

- Les marges d'erreur présentées à la page suivante tiennent compte d'un facteur d'ajustement qui considère deux éléments : l'effet de plan généré par la pondération et les formules exactes d'estimation de la variance dans un contexte d'échantillonnage dans une population finie.
- L'effet de plan apparaît lorsque les entrevues complétées ne sont pas réparties proportionnellement à la population d'origine selon les variables de segmentation ou de pondération
- Le facteur d'ajustement est une mesure qui permet d'ajuster la marge d'erreur pour tenir compte de l'effet de plan et du facteur de population finie. C'est une statistique utile pour obtenir une approximation de la marge d'erreur pour un sous-groupe de répondants dont on connaît la taille.
- Pour estimer la marge d'erreur maximale pour un sous-groupe, il suffit d'utiliser la formule suivante : $0,98$ divisé par la racine carrée de $n - 1$ (la taille du sous-groupe moins un), et de multiplier ce résultat par le facteur d'ajustement.
- Par exemple, au tableau de la page suivante, compte tenu de la pondération et de la taille finie de la population, la marge d'erreur maximale d'échantillonnage est égale à 1 % ($0,9382 \times 0,98 / \sqrt{8416}$).
- La marge d'erreur varie selon la valeur de la proportion estimée. En effet, la marge d'erreur est plus grande lorsque la proportion est voisine de 50 % et plus petite à mesure que le résultat s'éloigne de 50 %.
- Le tableau de la page suivante donne les marges d'erreur de l'étude (en tenant compte du facteur d'ajustement) selon la valeur de la proportion estimée.

Marge d'erreur selon la proportion estimée

	Montréal
Nombre d'entrevues	8416
Facteur d'ajustement	0,9383
Proportion :	
99 % ou 1 %	±0,2%
95 % ou 5 %	±0,4%
90 % ou 10 %	±0,6%
80 % ou 20 %	±0,8%
70 % ou 30 %	±0,9%
60 % ou 40 %	±1,0%
50 % (marge maximale)	±1,0%

Marges d'erreur

	Population estimée	Échantillon	Marge d'erreur
	(N)	(n)	(%)
Ensemble	28307	8416	1,0
Grands secteurs			
Primaire (11,21)	23	10	NA
Secondaire (manufacturier et construction) (23, 31, 32, 33)	4216	1797	1,9
Tertiaire (22, 41, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 71, 72, 81, 91)	23923	6565	1,1
Grands secteurs (2)			
Construction (23)	963	358	4,2
Manufacturier (31, 32, 33)	3253	1439	2,1
Services gouvernementaux (22, 23, 31, 32, 33, 61, 62, 91)	3457	1263	2,3
Serv. à la consomm. (23, 31, 32, 33, 44, 45, 51, 71, 72, 81)	10998	2654	1,8
Serv. à la prod. (23, 31, 32, 33, 41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	9469	2648	1,8
Nombre maximal d'employés 2 (sondage)			
5 à 49	23865	6565	1,1
50 à 99	2380	935	2,9
100 et plus	1971	891	2,7
Secteur			
Agr., chasse, pêche (111,112,114,1151,1152)	6	3	NA
Extraction minière (211,212,213)	16	7	NA
Services publics (221)	29	11	NA
Construction (236, 237, 238)	963	358	4,2
Aliments, boissons, tabac (311, 312)	381	164	6,5
Textiles et produits textiles (313, 314)	140	66	8,9
Vêtements et produits en cuir (315, 316)	389	177	5,8
Papier (322)	77	34	14,3
Impression et activités connexes (323)	310	139	6,6
Pétrole, charbon, prod. chimiques (324, 325)	189	86	8,4
Prod. en plastique et en caoutchouc (326)	187	88	7,8
Produits en bois (321)	38	17	NA
Produits minéraux non métalliques (327)	72	33	13,1
Première transformation des métaux (331)	60	27	NA
Produits métalliques (332)	385	172	5,9

	Population estimée	Échantillon	Marge d'erreur
	(N)	(n)	(%)
Secteur (suite)			
Machines (333)	211	91	8,2
Prod. informatiques et électriques (334, 335)	311	128	7,6
Matériel de transport (336)	108	44	13,1
Meubles (337)	182	81	8,7
Activités diverses de fabrication (339)	214	92	8,5
Commerce en gros (41)	2757	669	3,6
Commerce de détail (44, 45)	4499	999	2,9
Transport et entreposage (48, 49)	867	349	4,2
Information, culture et loisirs (51,71)	1367	474	3,8
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	2021	521	3,8
Serv. prof., scient. et techniques (54)	2751	680	3,5
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56)	1073	429	3,8
Services d'enseignement (61)	612	265	4,9
Soins de santé et assist. sociale (62)	2248	746	3,0
Hébergement et restauration (72)	3311	638	3,7
Autres services (81)	1820	543	3,6
Administrations publiques (91)	569	241	5,0



Annexe 2

Questionnaire
