

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

Faits saillants

Mars 2003
12563-004



Introduction

Contexte et objectifs de l'étude

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

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

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

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

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

Rappel méthodologique

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

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

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

Faits saillants

F1 DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET EMBAUCHES ADDITIONNELLES AU COURS DES DOUZE MOIS PRÉCÉDANT LE SONDAGE

- Au cours des douze derniers mois, la moitié des entreprises de Laval (50%) **ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel**, comparativement à 41% en 2000 et à 25% en 1998; ceci représente une **augmentation de 100% au cours des quatre dernières années**. En nombre de postes, les difficultés à recruter du personnel au cours des douze mois précédant le sondage étaient estimées à **2 776 postes en 1998**, à **6 541 en 2000** et à **8 594 en 2002**.
- Au cours des douze derniers mois, 44% des entreprises **ont embauché du personnel additionnel** en 2002, comparativement à 33% en 2000. Ces données représentent une **croissance de 33% sur deux ans**. Soulignons qu'en 1998, 40% des entreprises interrogées avaient procédé à des embauches du personnel. Le nombre des embauches de personnel additionnel au cours des douze mois précédant le sondage était estimé à **5 770 postes en 1998**, à **5 039 en 2000** et à **7 614 en 2002**.
- **Les difficultés de recrutement ont augmenté de 31,3% depuis 2000 et les embauches additionnelles ont également augmenté de 51,1%.** Les besoins totaux en main-d'œuvre des entreprises de Laval de cinq employés et plus ont passé de 11 580 postes en 2000 à 16 208 postes en 2002, pour **une hausse de 39,9%.**

Tableau F1 Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans l'ensemble des entreprises de Laval de cinq employés et plus					
	Année 1998	Variation	Année 2000	Variation	Année 2002
Difficultés de recrutement au cours des douze mois précédant le sondage	2 776	↑136%	6 541	↑31,3%	8 594
Embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage	5 770	↓12,7%	5 039	↑51,1%	7 614
Besoins totaux en main-d'œuvre	8 546	↑36%	11 580	↑39,9%	16 208

F2 PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES DOUZE MOIS SUIVANT LE SONDAGE

- En 2000, 30% des entreprises de Laval de cinq employés et plus prévoyaient **augmenter leur personnel** au cours des douze mois suivant le sondage. Ces prévisions d'embauche visaient un total estimé de **4 398 postes**. En 2002, 26% des entreprises **envisagent d'augmenter leur personnel** au cours des douze prochains mois suivant le sondage. Ces prévisions d'embauche visent un total estimé de **3 853 postes**. Depuis 2000, les prévisions d'embauche connaissent une baisse de 12,4%.

Tableau F2 Nombre de postes estimés par les prévisions d'embauche de l'ensemble des entreprises de Laval de cinq employés et plus			
	Année 2000	Variation	Année 2002
Prévisions d'embauches au cours des douze prochains mois	4 398	↓12,4%	3 853

F3 LES PROFESSIONS MENTIONNÉES PAR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE LAVAL

- Comme en 2000, un peu plus de 70% des besoins en main-d'œuvre de l'ensemble des entreprises de Laval concernent des emplois requérant des compétences de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou requérant de la supervision) et C (scolarité de niveau secondaire). Toutefois, les difficultés de recrutement touchent plus souvent les emplois de compétence B (45%) alors que les embauches additionnelles qui ont été faites au cours de l'année ont touché surtout des emplois de compétence C (41%). De plus, précisons que les prévisions d'embauches au cours des douze prochains mois concerneront autant des postes exigeant des compétences de niveau B (36%) et de niveau C (36%).

Depuis 1998, on observe une tendance à la hausse des difficultés de recrutement des postes exigeant des compétences de niveau B (38,2% en 1998, 41,1% en 2000 et 45% en 2002).

Depuis 1998, on observe également une tendance à la hausse des embauches additionnelles effectuées auprès des postes exigeant des compétences de niveau C (28,4% en 1998, 35,5% en 2000 et 41% en 2002). Aussi, en 1998 et en 2000, les embauches additionnelles se faisaient également auprès des postes exigeant des compétences de niveaux B et C alors qu'en 2002, les embauches additionnelles se sont faites davantage dans le niveau C.

F3.1 Niveaux de compétence des postes touchés par les difficultés de recrutement dans l'ensemble des entreprises de Laval de cinq employés et plus			
	1998	2000	2002
Gestionnaires/directeurs	6,2%	2,6%	2 %
Niveau A	12,9%	14,3%	11 %
Niveau B	38,2 %	41,1 %	45 %
Niveau C	24,6%	32,5%	28 %
Niveau D	18,1%	9,5%	13 %

F3.2 Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans l'ensemble des entreprises de Laval de cinq employés et plus			
	1998	2000	2002
Gestionnaires/directeurs	3%	4,4%	3 %
Niveau A	12%	12,6%	13 %
Niveau B	28,7%	35,3%	28 %
Niveau C	28,4 %	35,5 %	41 %
Niveau D	27,9%	12,2%	16 %

Les professions pour lesquelles les entreprises de Laval éprouvent le plus de difficultés de recrutement appartiennent, principalement, aux métiers et personnel spécialisés dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73), au personnel intermédiaire de la vente et des services (64), au personnel élémentaire de la vente et des services (66), au personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation (74) et au personnel spécialisé de la vente et des services (62).

Les embauches additionnelles touchent beaucoup plus le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) et le personnel de bureau (14) que les autres grands groupes de professions. Les prévisions d'embauches visent les métiers et personnel spécialisés dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73), mais aussi le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) et le personnel de bureau (14).

Le tableau suivant rassemble les grands groupes de profession et donne, pour chacun, le nombre total estimé des postes touchés par les difficultés de recrutement, les embauches additionnelles et les prévisions d'embauche pour l'ensemble des entreprises de Laval, et ce, pour les années 2000 et 2002.

Tableau F 3.4 Les besoins de main-d'œuvre additionnelle							
Code CNP/2 chiffres	Grands groupes de professions	Total estimé de postes touchés					
		Difficultés de recrutement		Embauches additionnelles		Prévisions d'embauches	
		2000	2002	2000	2002	2000	2002
72/73	Métiers et personnel spécialisés dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	923	1 798	262	708	653	620
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	668	912	1 749	1 474	716	560
66	Personnel élémentaire de la vente et des services	239	810	157	942	221	389
74	Personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation	465	670	224	431	172	186
62	Personnel spécialisé de la vente et des services	406	615	143	266	176	223
22	Personnel technique des sciences naturelles et appliquées	225	550	158	261	325	219
14	Personnel de bureau	586	428	336	1 265	269	519
94/95	Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage	344	332	411	335	391	171
96	Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	520	272	250	403	402	57
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	239	200	158	274	325	206
	Autres		2 007		1 254		703

F4 CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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

Tableau F4 Causes des difficultés de recrutement pour l'ensemble des entreprises à Laval	
Le manque de candidats ayant les compétences recherchées	55%
Le manque de candidats ayant l'expérience recherchée	52%
Les conditions de travail défavorables (horaires, salaire, milieu de travail, etc.)	32%
Le manque de candidats ayant le diplôme recherché	32%
Le manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées	29%
La pénurie de candidats	12%
Le fait que l'activité soit saisonnière	9%
Le transport en commun inadéquat	6%
La concurrence / la forte demande	3%
Autres	1%

Q17a- Les causes suivantes expliquent-elles les difficultés de recrutement reliées à ces postes ?

F5 COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

Les principales compétences recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval portent, avant tout, sur les **qualités personnelles** de l'individu, **l'expérience et les connaissances reliées au métier**.

Le tableau suivant présente les principales compétences recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval relatives aux difficultés d'embauches et aux embauches additionnelles.

Tableau F5 Principales compétences recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval		
	Difficultés d'embauches	Embauches additionnelles
Qualités personnelles	55 %	53 %
Expérience dans le métier	41 %	25 %
Connaissances reliées au métier	34 %	30 %
Détenir un diplôme/ une formation dans le domaine	32%	12%
Bilinguisme	7%	9%
Connaissances informatiques	6%	11%
Dextérité manuelle	5%	4%
Condition physique favorable / force / endurance	4%	4%
Détenir un permis de conduire	3%	1%
Rapidité d'exécution	3%	5%
Habilité à planifier et à gérer les ressources	3%	3%
Connaissance de logiciels	2%	5%

Q18a-Q28A Quelles sont, par ordre d'importance, les principales compétences recherchées ?

F6 NIVEAU DE SCOLARITÉ ET EXPÉRIENCE DEMANDÉS LORS DES EMBAUCHES ADDITIONNELLES

La majorité (55%) des embauches additionnelles requièrent peu de scolarité (aucune formation ou un diplôme de niveau secondaire V général) et 54% des embauches additionnelles demandent peu d'expérience (aucune ou moins d'un an d'expérience). De fait, 58% des entreprises de Laval exigent que les employés possèdent des qualités personnelles telles que l'autonomie, la ponctualité alors que 30% exigent que les employés aient des aptitudes techniques, 25% le bilinguisme, de même que la flexibilité.

F7 FORMATION PRÉVUE PAR LES ENTREPRISES

Un peu plus de la moitié des entreprises de Laval (54%) prévoient offrir de la formation à certains de leurs employés au cours des 12 prochains mois. Cette proportion est légèrement inférieure à celle de 2000 (58%).

Depuis 1998, les besoins de formation exprimés par l'ensemble des entreprises de Laval concernent principalement les postes exigeant des compétences de niveaux B et C.

F7.1 Niveaux de compétence des postes concernés par la formation dans l'ensemble des entreprises de Laval de cinq employés et plus			
	1998	2000	2002
Gestionnaires/directeurs	16%	14%	10 %
Niveau A	21%	21%	19 %
Niveau B	52 %	51 %	55 %
Niveau C	36 %	45 %	48 %
Niveau D	23%	12%	11 %

Au cours des douze prochains mois, le nombre estimé de postes touchés par la formation est de 24 271 postes. Cette formation vise essentiellement à donner aux employés les connaissances liées au métier ou à la profession (72%). En 2000, la formation visait également à donner aux employés les connaissances liées aux notions propres à leur métier, surtout pour parfaire leur connaissance de l'entreprise et celles du métier ensuite.

Le tableau suivant présente les principales connaissances à acquérir par la formation selon les employeurs de Laval interrogés en 2002.

Tableau F7.2 Les principales connaissances à acquérir par la formation (plusieurs mentions possibles)	
Connaissances reliées au métier, à la profession	72%
Connaissances informatiques	13%
Connaissance de logiciels	14%
Offrir un service adéquat à la clientèle	13%
Connaissances de sécurité au travail	11%
Connaissances de gestion des ressources humaines	7%
Bilinguisme	4%
Perfectionnement du français	1%
Q34a- Quelles étaient par ordre d'importance, les principales connaissances à acquérir par cette formation ?	