



Enquête RMR 2007 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région de Lanaudière

Rapport final présenté à
La Table métropolitaine de Montréal

Juin 2008

Emploi
Québec 

Table des matières

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée	7
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	35
Chapitre 4 : Besoins de formation du personnel	49
Chapitre 5 : Départs à la retraite	59
Chapitre 6 : Conciliation famille et travail	69
Chapitre 7 : Ressources humaines et problèmes rencontrés	73
Chapitre 8 : Services d'Emploi-Québec	79
 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 les résultats spécifiques à la région de Lanaudière 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 la région ciblée par l'enquête. 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, les départs à la retraite, les mesures de conciliation travail et famille, 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 Lanaudière comptant cinq employés et plus.

Échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements de Lanaudière comptant cinq employés et plus (selon l'information enregistrée dans la liste des industries et commerces 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 la région de Lanaudière 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 : 70,9 %
- 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 $\pm 1,3$ % pour l'ensemble (n : 2 413). 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

Tableaux récapitulatifs - Lanaudière

	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	Construction : 9 % Manufacturier : 12 % Tertiaire : 75 %	Construction : 9 % Manufacturier : 11 % Tertiaire : 76 %	Construction : 6 % Manufacturier : 21 % Tertiaire : 68 %	Construction : 4 % Manufacturier : 26 % Tertiaire : 69 %
Type d'entreprise	Entreprise unique : 67 % Succursale : 23 % Siège social : 10 %	Entreprise unique : 69 % Succursale : 21 % Siège social : 9 %	Entreprise unique : 55 % Succursale : 28 % Siège social : 16 %	Entreprise unique : 26 % Succursale : 42 % Siège social : 32 %
Nombre d'employés	Nombre d'employés au total : 112 300 Ratio temps plein / total : 71 %	Nombre d'employés au total : 52 800 Ratio temps plein / total : 70 %	Nombre d'employés au total : 17 200 Ratio temps plein / total : 71 %	Nombre d'employés au total : 42 000 Ratio temps plein / total : 71 %
Embauche de personnel - douze derniers mois	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 60 % Nombre d'employés au total : 18 600	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 58 % Nombre d'employés au total : 8 800	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 78 % Nombre d'employés au total : 3 000	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 82 % Nombre d'employés au total : 6 600
Difficultés de recrutement - poste vacant pendant au moins quatre mois	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 21 % Nombre de postes au total : 2 400	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 20 % Nombre de postes au total : 1 700	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 26 % Nombre de postes au total : 300	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 39 % Nombre de postes au total : 400
Besoins de formation identifiés	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 28 % Nombre d'employés au total : 14 800	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 27 % Nombre d'employés au total : 8 000	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 45 % Nombre d'employés au total : 2 600	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 39 % Nombre d'employés au total : 4 300
Départs à la retraite prévus - trois prochaines années	Proportion d'établissements ayant identifié des départs à la retraite : 21 % Nombre d'employés au total : 2 300	Proportion d'établissements ayant identifié des départs à la retraite : 19 % Nombre d'employés au total : 1 200	Proportion d'établissements ayant identifié des départs à la retraite : 37 % Nombre d'employés au total : 300	Proportion d'établissements ayant identifié des départs à la retraite : 52 % Nombre d'employés au total : 800
Préoccupations en ressources humaines	Proportion d'établissements ayant éprouvé au moins une difficulté : 45 % Nombre de difficultés en moyenne : 2,3	Proportion d'établissements ayant éprouvé au moins une difficulté : 43 % Nombre de difficultés en moyenne : 2,3	Proportion d'établissements ayant éprouvé au moins une difficulté : 62 % Nombre de difficultés en moyenne : 2,4	Proportion d'établissements ayant éprouvé au moins une difficulté : 65 % Nombre de difficultés en moyenne : 2,1

Tableaux récapitulatifs – Lanaudière (suite)

Professions représentant les nombres de postes les plus élevés dans chacune des sections (maximum de 10)
Lanaudière (base : ensemble des établissements)

Embauches au cours des 12 derniers mois

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 1 678
Caissiers/caissières : 1 192
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 1 175

Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commerce de détail : 951
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 643
Cuisiniers/cuisinières : 562

Conducteurs/conductrices de camions : 468
Animateurs/animateuses et responsables de progr. de sports, de loisirs et de conditionnement physique : 354
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance : 301
Manutentionnaires : 222

Difficultés de recrutement - postes vacants pendant au moins quatre mois

Cuisiniers/cuisinières : 129

Besoins de formation identifiés

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 1 407
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance : 597
Commis à la comptabilité : 122

Prévision de départs à la retraite

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 102



Chapitre 1

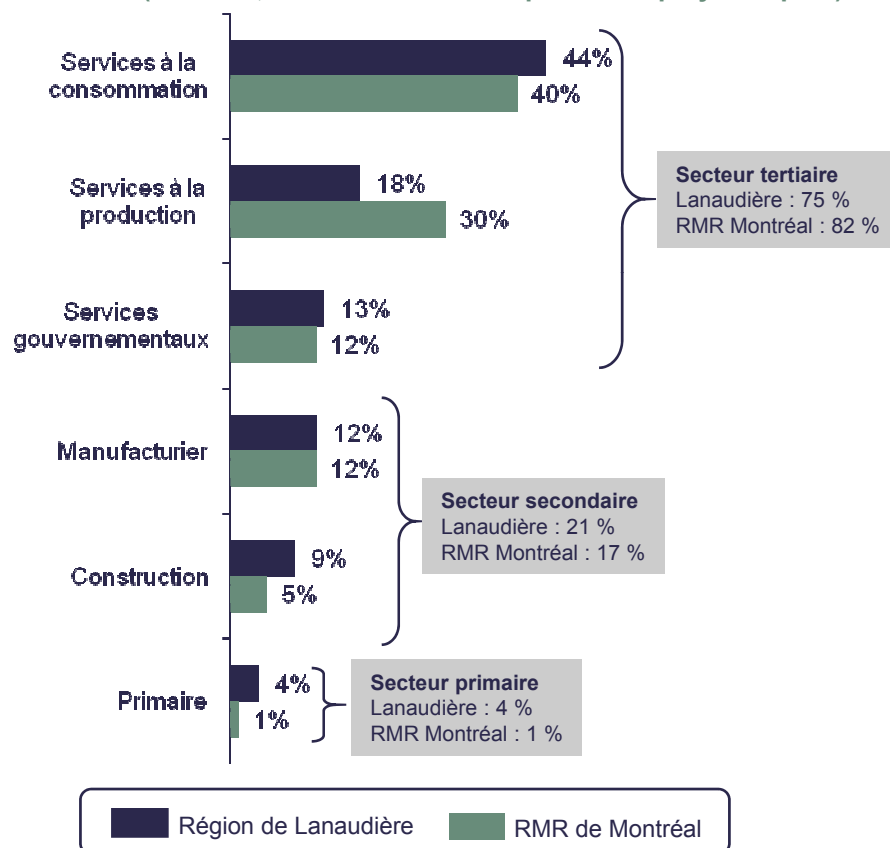
Description des établissements

Distribution des établissements selon les grands secteurs

Tableau 1

Répartition des établissements selon les grands secteurs

(n : 2 399, établissements comptant 5 employés et plus)



Une économie diversifiée similaire à celle de la RMR

La région de Lanaudière possède une économie diversifiée, avec la majorité (75 %) des établissements œuvrant dans le secteur tertiaire et très peu (21 %) dans le secteur secondaire.

Ces résultats pondérés sont représentatifs et reflètent la structure industrielle de la région de Lanaudière.

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 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 (10,9 %).

Lorsque le résultat d'un groupe s'écarte significativement de ceux des autres répondants, 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 89 % des établissements de cinq employés et plus de la région de Lanaudière.

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, 18 639 devient 18 600).

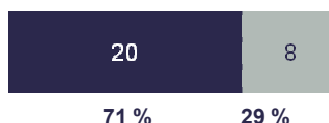
Nombre d'employés

Tableau 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:2 408, établissements excluant NSP/NRP)

Nombre moyen
d'employés par
établissement

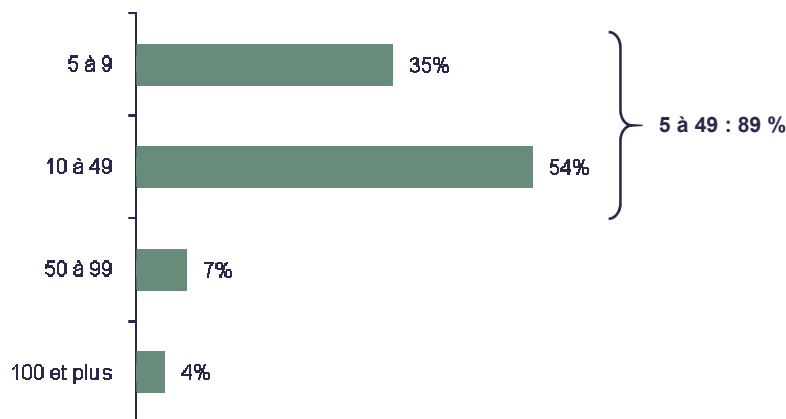


Moyenne : 28 employés

Médiane : 12 employés

Total : 112 300 employés

■ Employés à temps plein ■ Employés à temps partiel



En moyenne, 28 employés

Au cours des 12 derniers mois, en moyenne, le nombre maximal d'employés fut de 28 pour les établissements sondés. La proportion d'établissements ayant à leur emploi de 5 à 49 employés au maximum était de 89 % dont la majorité (71 %) travaillait à temps plein.

Le portrait diffère selon les secteurs

Le nombre moyen maximal d'employés dans les établissements au cours des 12 derniers mois est nettement plus faible dans certains secteurs. Ainsi, les établissements du secteur manufacturier avaient à leur emploi en moyenne un maximum de 44 employés, alors que ceux du secteur de la construction en comptaient 18.

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:2 413, établissements)



Tableau 4.2 Différence nette (moyenne pour l'ensemble des établissements) (n:2358)

Augmentation moyenne (+) de 0,6 employé, soit 2 400 employés en plus*

Tableau 4.3

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

(n : 541, établissements qui prévoient augmenter)

Augmentation de 4 employés dans 23 % des établissements, soit 4 000 employés en plus

Tableau 4.4

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

(n : 190, établissements qui prévoient diminuer)

Diminution de 5 employés dans 8 % des établissements, soit 1 600 employés en moins

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

Plus des deux tiers ne prévoient pas de changement

La majorité (68 %) des établissements n'envisage 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 (23 % contre 8 %), soit un écart positif de 15 points de pourcentage.

En considérant le nombre moyen d'augmentation et de diminution d'employés, on obtient une augmentation moyenne nette d'à peine un employé (0,6) par établissement en matière de prévision d'embauche pour la prochaine année.

Une croissance qui diffère légèrement selon la taille de l'établissement et le secteur

Malgré que l'augmentation moyenne nette est de moins d'un employé pour toutes les catégories de taille d'entreprise, on note qu'elle varie légèrement selon la taille de l'établissement. Ainsi, les établissements comptant 10 à 49 employés prévoient une augmentation moyenne nette de 0,4 employé alors qu'elle serait de 0,1 employé pour les établissements de très petite taille (5 à 9 employés). En fait, la différence nette représente environ 2 % du nombre total maximal d'employés et ce taux est le même pour les différentes catégories de taille d'entreprise. Par exemple, pour les établissements de 5 à 49 employés, la différence nette (augmentation nette) est de 2 % (prévision d'augmentation nette de 1 000 / 52 800 employés au maximum).

Activités de l'entreprise

Tableau 7.1

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

(n : 2 413, établissements)

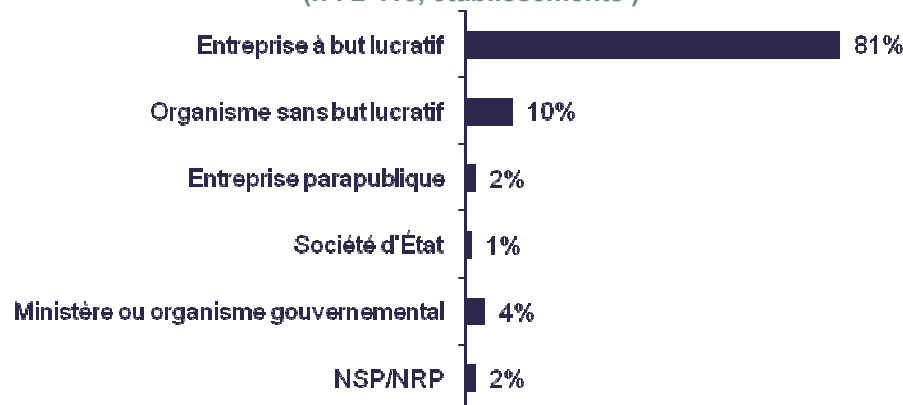
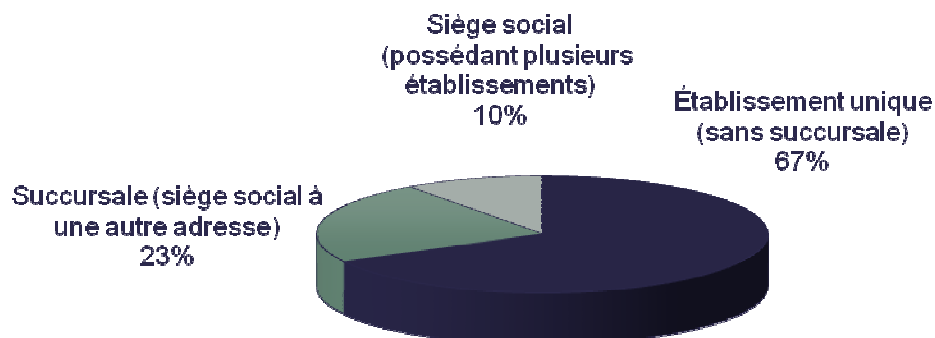


Tableau 7.2

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

(n : 2 413, établissements)



Surtout des entreprises à but lucratif

Au sein des établissements localisés sur le territoire de Lanaudière, on compte une grande majorité (81 %) d'entreprises à but lucratif.

Par ailleurs, les organismes sans but lucratif représentent 10 % 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, primaire, construction et services à la production, alors que les ministères et les entreprises parapubliques sont proportionnellement plus nombreux dans les services gouvernementaux.

Une majorité d'établissements uniques

Les établissements uniques représentent les deux tiers (67 %) des établissements, loin devant les succursales, les sièges sociaux et les filiales.

Un portrait différent selon la taille des établissements et le secteur d'activité

En effet, les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) ne comptent que 26 % d'établissements uniques. Les autres établissements de cette taille sont partagés entre les sièges sociaux (32 %) et les succursales (42 %).

De plus, les établissements du secteur tertiaire comptent davantage de succursales (27 %) alors que ceux du secteur de la construction comportent surtout des établissements uniques (93 %).



Chapitre 2

Embauches au cours des 12 derniers mois

Embauches au cours des 12 derniers mois

4 026 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:2 413)

Tableau 8.1

2 430 (60 %) établissements

Ont embauché du personnel (n:1 450)

Tableau 8.2

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

1,75

Tableau 8.2

4 300 embauches

d'un ou de plusieurs employés chacune (n:2 580)

Tableau 8.3

Nombre moyen d'employés embauchés :

4,38

Tableau 8.3

18 600

Employés embauchés

Plus de la moitié a 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 2 430 (60 %) des 4 026 établissements (n : 2 413) de la région de Lanaudière l'ont fait.

On demande ensuite au répondant 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 2 430 établissements (n : 1 450) ont embauché 1,75 profession différente en moyenne pour un total de 4 300 embauches (n : 2 580), d'un ou de plusieurs employés chacune.

Finalement, le nombre moyen d'employés embauchés est de 4,38 pour un total de 18 600 employés embauchés.

... particulièrement dans un secteur

Les établissements du secteur tertiaire (62 %) ont embauché davantage que ceux des secteurs manufacturier et primaire (58 % et 44 % respectivement).

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.

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

Différences significatives

	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	4026	60,3	2430	1,75	4300	4,38	18600
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	3601	58,1<	2090	1,57<	3300	2,68<	8800
50 à 99	264	78,3>	210	2,51>	500	5,84>	3000
100 à 199	110	85,4>	90	3,08>	300	9,62>	2800
Grands secteurs							
Primaire (11, 21)	160	44,1<	70	1,61	100	3,47	400
Tertiaire (22, 41, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 71, 72, 81, 91)	3003	61,5>	1850	1,74	3200	4,64>	14900
Manufacturier (31, 32, 33)	486	58,3	280	2,12>	600	4,09	2500
Secteurs							
Agr., chasse, pêche (111,112,114,1151,1152)	140	41,2<	60	1,40<	100	3,92	300
Produits métalliques (332)	91	61,3	60	2,19	100	3,22<	400
Commerce en gros (41)	144	44,1<	60	1,76	100	2,34<	300
Transport et entreposage (48, 49)	122	50,6	60	1,47<	100	5,94	500
Information, culture et loisirs (51,71)	127	57,6	70	2,15>	200	3,13<	500
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	208	55,5	120	1,67	200	2,42<	500
Serv. prof., scient. et techniques (54)	150	57,9	90	1,74	200	1,52<	200
Autres services (81)	256	54,7	140	1,48<	200	2,30<	500
Administrations publiques (91)	120	64,5	80	1,84	100	2,30<	300
Municipalités (MRC)							
L'Assomption	927	62,4	580	1,79	1000	4,29	5400
Matawinie	474	60	290	1,62	500	3,71	1700
Montcalm	372	56,4	210	1,6	300	2,85<	1000
Les Moulins	1021	62,9	640	1,85	1200	4,36	5200

****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)

18 600 employés

« Répartition du nombre total d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois »
(n:1 450, ont embauché du personnel)

Tableau 9.1

4 000 (21 %) Nouveaux postes



Tableau 9.2

2 500 (13 %) Postes saisonniers



Tableau 9.3

9 100 (49 %) Remplacements définitifs d'employés



Tableau 9.4

2 700 (15 %) Remplacements temporaires



Tableau 9.5

126 (0,7 %) 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, 13 % des postes saisonniers, 49 % des remplacements définitifs d'employés et 15 % des remplacements temporaires.

Finalement, une mince proportion des embauches (0,7 %) sont reliées à une autre raison que celles mentionnées précédemment.

Moins de nouveaux postes en moyenne sont créés dans certains secteurs

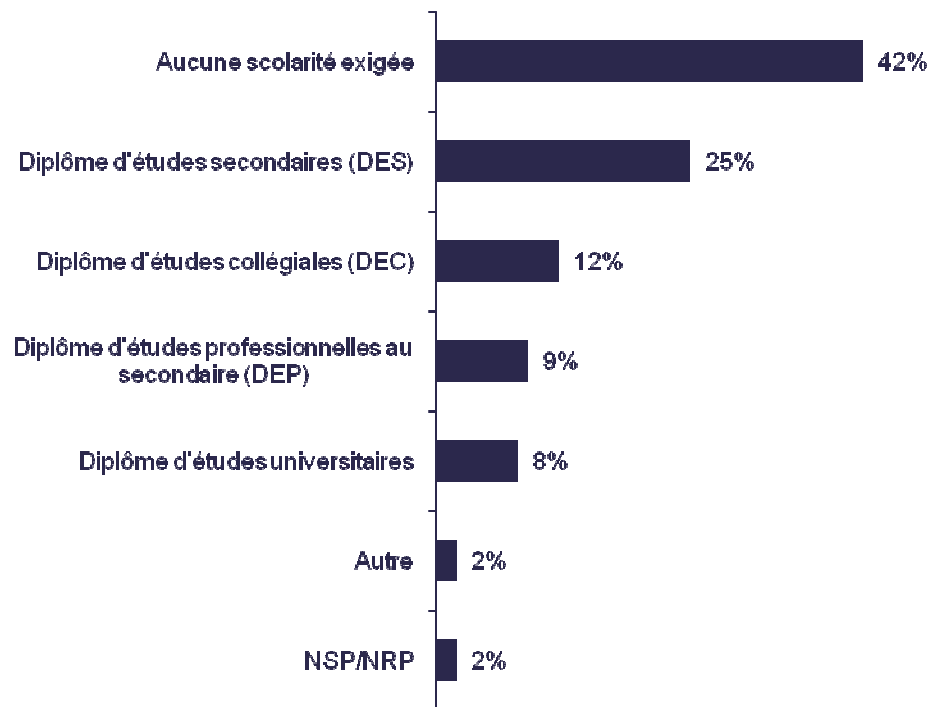
C'est dans les établissements des secteurs du commerce en gros (1,7) et de la finance, assurance, immobilisation et location (1,8) que l'on a le moins créé de nouveaux postes en moyenne au cours des 12 derniers mois (comparativement à environ 2,6 postes en moyenne pour l'ensemble des secteurs).

Note : La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse à cette 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 : 2 580, embauches)



Exigences de scolarité peu élevées

Pour deux embauches sur cinq (42 %), on n'exigeait aucune formation, alors que dans plus du tiers des cas (34 %), on exigeait un diplôme d'études secondaires (DES) ou un DEP (25 % + 9 %).

Enfin, un cas sur cinq (20 %) concerne des embauches pour lesquelles un niveau collégial ou universitaire était requis (12 % + 8 %).

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

Les établissements de 500 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 (24 %) ou universitaire (27 %).

Le diplôme universitaire est aussi plus souvent requis dans les services d'enseignement (44 %), les administrations publiques (30 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (26 %).

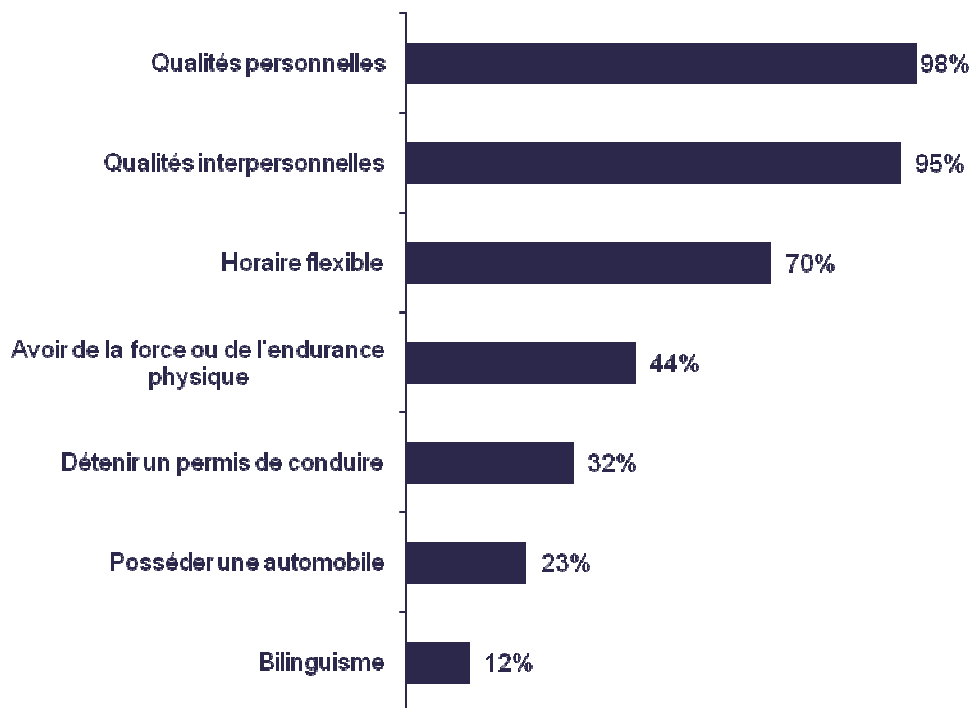
D'autres secteurs, au contraire, n'exigent aucune scolarité, comme c'est le cas pour les établissements du secteur des services à la consommation (59 %).

Exigences spécifiques requises

Tableau 11

« Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises ? »

(n : 2 580, 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 (98 %) de même que les qualités interpersonnelles (ex. : entregent, sociabilité; 95 %).

On valorise également la flexibilité au chapitre de l'horaire (70 %) et avoir de la force ou de l'endurance physique (44 %).

Détenir un permis de conduire, le fait de posséder une automobile et le bilinguisme sont également des exigences relativement courantes, mais dans une moindre mesure (32 %, 23 % et 12 % 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'activité (proportions de 80 % et plus).

Par ailleurs, on note aussi que la flexibilité au niveau de l'horaire est une exigence fréquemment requise dans tous les secteurs d'activité : environ entre 30 % et 85 % des embauches exigeaient des candidats disponibles pour un horaire de travail flexible.

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 : 2 580, embauches)

(3 mentions)



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

À l'exception des exigences présentées aux graphiques des pages précédentes, pour plus de la moitié (56 %) des embauches, on ne requiert aucune compétence particulière. Pour les autres, les compétences techniques spécifiques de même que les compétences personnelles sont ressorties pour 14 % et 11 % des embauches, alors que dans 5 % des cas, les connaissances informatiques étaient requises.

D'autres compétences professionnelles et techniques ont été nommées, mais dans une proportion inférieure à 5 %.

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

Les établissements du secteur de la consommation se démarquent particulièrement concernant les embauches pour lesquelles aucune compétence professionnelle et technique n'est requise (62 %).

À l'opposé, des établissements de certains secteurs exigent des compétences professionnelles et techniques pour leurs embauches. C'est le cas notamment de ceux des secteurs des services gouvernementaux, où pour 23 % des embauches, on requiert des compétences techniques spécifiques à l'emploi (contre 14 % pour l'ensemble), ainsi que des services à la production, où on exige davantage des connaissances informatiques (11 % contre 5 % pour l'ensemble).

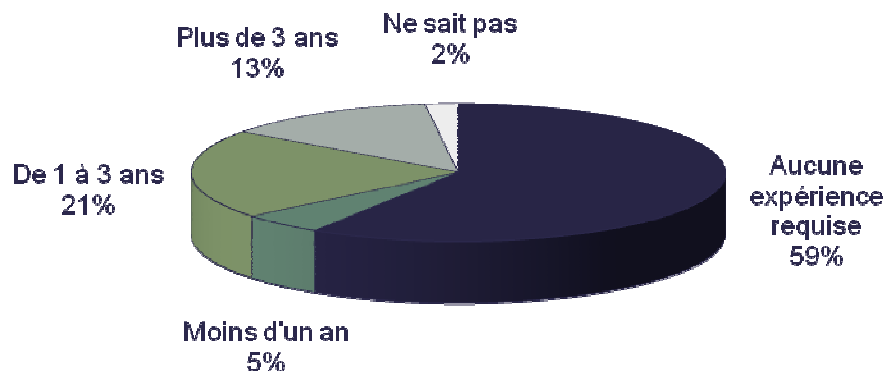
Par ailleurs, on remarque que les compétences personnelles sont un peu plus fréquentes pour les embauches des établissements de plus petite taille (12 % des établissements comptant 5 à 49 employés contre 7 % de ceux de 100 et plus).

* **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 : 2 580, embauches)



Exigences souvent peu élevées au chapitre de l'expérience

Trois embauches sur cinq (59 %) concernaient des postes pour lesquels aucune expérience n'était requise, alors que le quart (26 %) des embauches étaient liées à des postes pour lesquels on exigeait trois ans ou moins d'expérience.

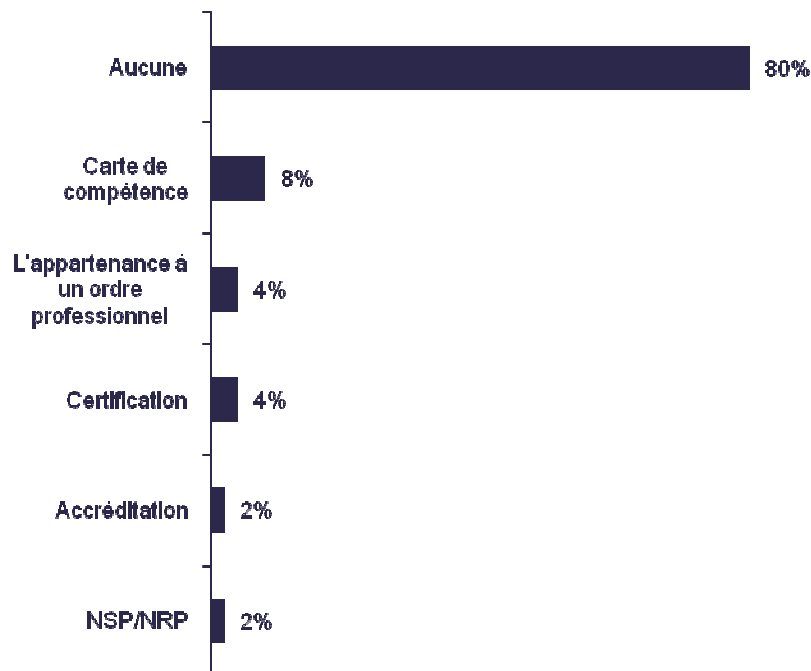
La réalité diffère selon le type d'établissements

En effet, les établissements de plus grande taille (500 employés et plus) ont un plus grand besoin de candidats avec expérience. Ainsi, pour le tiers (33 %) de leurs embauches, on requerrait des candidats ayant plus de trois ans d'expérience (comparativement à 13 % pour l'ensemble des établissements).

Par ailleurs, certains secteurs d'activités sont plus exigeants en ce qui a trait aux années d'expérience requises : c'est le cas des établissements du secteur des produits métalliques, des machines et du secteur du meuble, où la proportion d'embauches pour lesquelles on requiert plus de trois ans d'expérience est plus élevée (30 % à 37 %).

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 de l'agriculture, chasse, pêche (82 %), du commerce de détail (72 %), des administrations publiques (69 %) et du secteur de l'hébergement et de la restauration (65 %).

Tableau 14
« Est-ce que l'emploi exige une ...? »
(n : 2 580, embauches)



Aucune attestation n'est demandée dans la majorité des cas

Outre les exigences spécifiques et les compétences professionnelles et techniques requises, quelques types d'attestations s'ajoutent à la liste des qualifications recherchées. Notons la carte de compétence qui est nécessaire pour 8 % des embauches.

Les autres types d'attestation sont nommés dans une proportion de 4 % et moins.

Le secteur de la construction fait exception

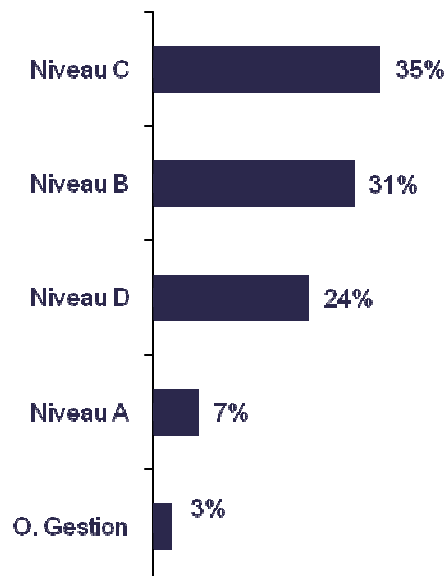
En effet, dans ce secteur, pour la moitié (50 %) des embauches, on exige une carte de compétence.

D'autres secteurs se démarquent aussi (de façon moins prononcée) cette fois. En effet, pour les embauches des secteurs services d'enseignement et finance, assurances, immobilier et location, on exige que les candidats détiennent une certification (25 % et 12 % respectivement). Quant aux embauches des secteurs des services professionnels et techniques ainsi que des soins de santé et assistance sociale, on demande davantage d'appartenir à un ordre professionnel (17 % et 15 % respectivement).

Tableau 15

Niveaux de compétence

(n : 2 549, 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 pour des postes de niveau technique et intermédiaire

Les deux tiers (66 %) des embauches concernent des postes de niveau de compétence B ou C, c'est-à-dire technique ou intermédiaire selon la classification nationale des professions (CNP) (31 % + 35 %).

Bien que 24 % des embauches concernent des postes de niveau élémentaire (niveau D), on a vu précédemment que l'on n'exige aucune scolarité pour 42 % des embauches.

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 entre le niveau D et le niveau A, les embauches de niveau gestion représentant quant à elles 10 % ou moins des embauches.

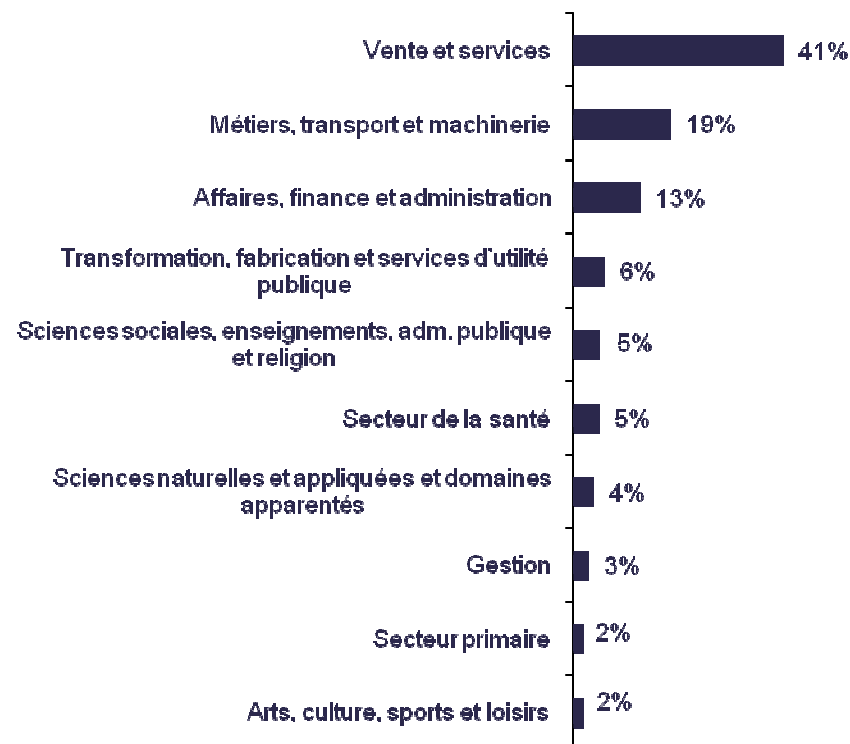
Ainsi, dans les secteurs de l'agriculture, chasse, pêche, de l'hébergement et restauration, ainsi que du commerce de détail, la proportion d'embauches de niveau D est beaucoup plus élevée (entre 38 % et 48 %) que celle des embauches de niveau A (2 % et moins).

À l'opposé, dans le secteur des services d'enseignement, de même que dans les services professionnels, scientifiques et techniques, on a effectué dans une proportion plus élevée des embauches de niveau A (49 % et 32 % respectivement) alors que celles de niveau D sont de 5 % et 6 %.

Tableau 16

Genres de compétences

(n : 2 549, embauches, excluant les NSP/NRP)



Surtout des embauches en vente et services

La plupart des embauches touchaient des professions en vente et services (41 %). Près de deux embauches sur dix (19 %) concernent des professions en transport et machinerie. Le genre de compétences affaires, finance et administration (13 %) est également visé par les embauches. Les autres genres de compétences ont connu des embauches dans moins de 10 % des cas.

... surtout dans les établissements de plus petite taille

On remarque que dans les plus petits établissements, les embauches touchaient surtout des professions en vente et services (42 % des embauches dans les établissements de 5 à 49 employés contre 21 % des embauches dans les établissements de 500 employés et plus). Dans ces derniers, les embauches visaient surtout des professions dans les affaires, finance et l'administration (29 %).

Des différences qui varient selon le secteur

Évidemment, les genres de compétences sont très liés au secteur d'activité de l'établissement. Par exemple, 94 % des embauches du secteur de l'hébergement et restauration concernent des professions en vente et services, alors que 33 % 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

4 026 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:2 413)

Tableau 17.1

840 (21 %) établissements

Connaissent des difficultés de recrutement (n:505)

Tableau 17.2

Nombre moyen de professions difficiles à recruter DIFFÉRENTES par établissement touché :
1,46

Tableau 17.2

1 200 difficultés de recrutement

Comportant chacune un ou plusieurs postes (n:742)

Tableau 17.3

Nombre moyen de postes touchés par des difficultés de recrutement :
1,94

Tableau 17.3

2 400 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 840 (21 %) des 4 026 établissements (n : 2 413) de la région de Lanaudière ont connu des difficultés de recrutement.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de 8) 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 840 établissements (n : 505) ont connu des difficultés de recrutement pour 1,46 profession différente en moyenne pour un total de 1 200 difficultés de recrutement (n : 742), pouvant toucher chacune un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les difficultés de recrutement est de 1,94 pour un total de 2 400 postes difficiles à combler par comparaison aux 18 600 employés embauchés, soit 13 %.

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	112 300	18 600	2 400	2%	13%
5 à 49	52 800	8 800	1 700	3%	19%
5 à 9	9 900	1 700	400	4%	24%
10 à 49	42 900	7 100	1 200	3%	17%
50 à 99	17 200	3 000	300	2%	10%
100 et plus	42 000	6 600	400	1%	6%
100 à 199	14 000	2 800	200	1%	7%
200 à 499	7 800	1 200	200	3%	17%
500 et plus	20 200	2 700	0	0%	0%

La taille de l'établissement et le secteur d'activité 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 20 % pour les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés) à 38 % pour les établissements 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 important dans le secteur manufacturier (29 % contre 21 % pour 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 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 2 %, et varie entre 0 % pour les établissements de 500 employés et plus, et 4 % pour ceux de 5 à 9 employés.

Incidence des difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

	Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois						
	Nombre total d'établissements	Nombre d'établissements qui ont connu des difficultés de recrutement		Nombre de professions différentes difficiles à recruter		Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement	
		%	Total	Moyen	Total	Moyen	Total
Ensemble	4026	20,7	840	1,46	1200	1,94	2400
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	3601	19,6<	700	1,41<	1000	1,67<	1700
50 à 99	264	26,4	100	1,54	100	3,01>	300
100 et plus	154	38,1>	100	1,90>	100	3,44>	400
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction) (23, 31, 32, 33)	840	24,5>	200	1,5	300	2,13	700
Manufacturier (31, 32, 33)	486	29,2>	100	1,56	200	2,2	500
Secteurs							
Autres services	256	26,6	100	1,28	100	1,35<	100
Municipalités (MRC)							
Matawinie	474	23,1	100	1,57	200	1,58<	300
Montcalm	372	22,1	100	1,26<	100	2,18	200
Les Moulins	1021	19,9	200	1,62>	300	1,87	600

****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 : 742, difficultés de recrutement)

(% de oui)



Les causes : compétences, expérience et formation

Les trois principales causes mentionnées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de compétence et d'expérience des candidats (74 % et 72 % respectivement) ainsi que le diplôme recherché (60 %).

Notons par ailleurs que les qualités personnelles (43 %), les conditions de travail (32 %) et la localisation géographique de l'établissement (23 %) apparaissent également comme des causes expliquant les difficultés de recrutement.

D'autres raisons ont été mentionnées, mais dans moins de 20 % des cas chacune. Dans le regroupement « Autres raisons », on mentionne notamment la pénurie de main-d'œuvre (12 %), l'horaire de travail (3 %) et le manque de formation dans ce domaine (2 %).

...ainsi que conditions de travail et localisation géographique dans certains secteurs

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

Ainsi, les conditions de travail représentent une difficulté de recrutement rencontrée par environ la moitié des établissements des secteurs suivants (versus 32 % pour l'ensemble des établissements) :

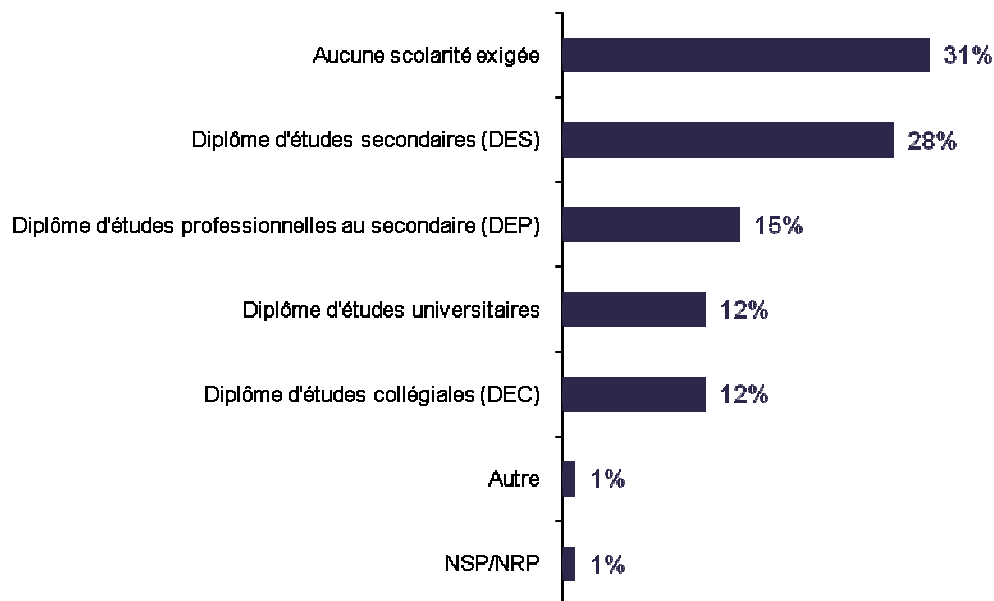
- hébergement et restauration (51 %);
- commerce de détail (45 %).

De plus, la localisation géographique est une difficulté rencontrée par le tiers des établissements du secteur de l'hébergement et restauration comparativement à 23 % de l'ensemble des établissements.

Tableau 20

« Quel était le niveau de scolarité requis? »

(n : 742, difficultés de recrutement)



Exigences de scolarité peu élevées

Pour près du tiers des difficultés de recrutement (31 %), aucune formation n'est exigée alors que dans moins de la moitié des cas (43 %), on exigeait un diplôme d'études secondaires ou un DEP (28 % + 15 %).

Enfin, le quart (24 %) concernent des embauches pour lesquelles un niveau collégial ou universitaire était requis (12 % chacun).

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 (47 %) des difficultés rencontrées par les établissements du secteur des services à la consommation concerne des postes où l'on exigeait un DEP ou un DES (versus 43% pour l'ensemble).

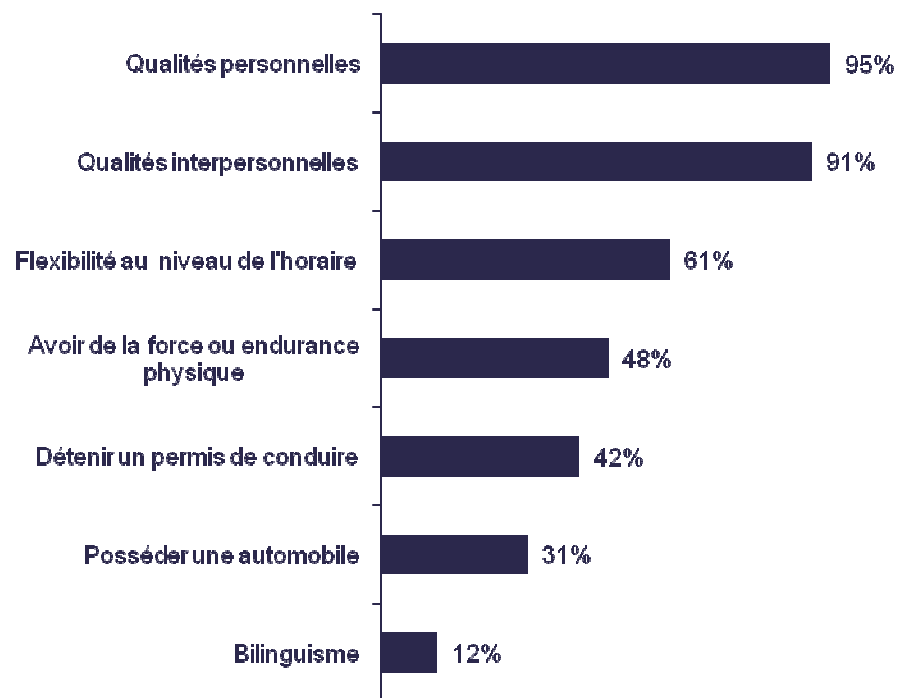
Par ailleurs, la majorité des difficultés rencontrées par les établissements du secteur des services gouvernementaux (66 %) et des services à la production (47 %) concernent plutôt des postes où l'on exigeait un DEC ou un diplôme d'études universitaires.

Exigences spécifiques requises

Tableau 21

« Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises? »

(n : 742, 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 91 % respectivement).

On mentionne souvent la flexibilité au niveau de l'horaire, avoir de la force ou de l'endurance physique ainsi que de détenir un permis de conduire (61 %, 48 % et 42 % respectivement).

Posséder une voiture est une exigence requise dans moins du tiers (31 %) des cas.

Finalement, le bilinguisme est moins souvent exigé : 12 % seulement des difficultés de recrutement concernent l'exigence du bilinguisme.

Des exigences qui varient selon la taille et le secteur

Dans les établissements de 500 employés et plus, on demande moins souvent de posséder des qualités interpersonnelles (72 % contre 91 % dans l'ensemble des établissements).

D'autre part, dans les établissements du secteur de la construction, on exige davantage de détenir un permis de conduire (83 % contre 34 % dans les établissements du secteur des services à la consommation) et de posséder une automobile (66 % contre 19 % dans ceux du secteur des services à la consommation).

Compétences professionnelles et techniques

Tableau 22

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

(n : 742, difficultés de recrutement)



On n'exige souvent aucune compétence professionnelle ou technique

Pour près de la moitié (45 %) des difficultés de recrutement, aucune compétence professionnelle et technique particulière n'est exigée. Par ailleurs, des compétences techniques spécifiques à l'emploi sont requises pour 24 % des difficultés de recrutement alors qu'on demande des compétences personnelles dans 11 % des cas.

Par ailleurs, on mentionne d'autres compétences, 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 et technique, soit le secteur de l'hébergement et la restauration (62 % 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 commerce du détail (34 %) ou celui de la finance, assurance et immobilier ainsi que les services professionnels scientifiques et techniques qui requièrent plutôt des connaissances informatiques (16 % et 11 % respectivement).

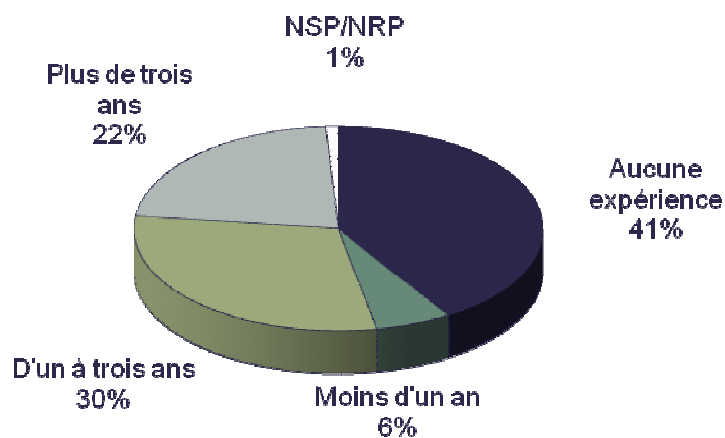
Fait également intéressant à noter, la proportion des difficultés de recrutement dans laquelle on n'exige aucune compétence professionnelle et technique est plus élevée dans les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) (58 % contre 45 % pour l'ensemble).

* **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 : 742, Difficultés de recrutement)



On exige peu d'expérience

Pour quatre difficultés de recrutement sur dix (41 %), on n'exige aucune expérience, alors qu'on demande une expérience de trois ans et moins dans plus du tiers des cas (36 %). Notons néanmoins que plus de trois ans d'expérience sont requis pour 22 % des difficultés de recrutement.

La réalité diffère selon le type d'établissement

Certains secteurs d'activité éprouvent des difficultés de recrutement plus importantes pour des emplois qui requièrent plus de trois ans d'expérience, notamment les secteurs des produits métalliques et de la construction (44 % et 34 % respectivement).

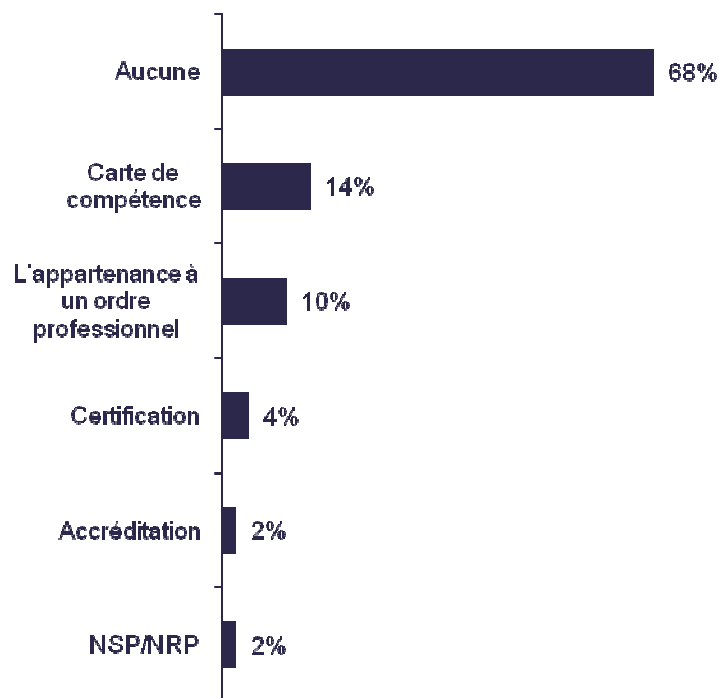
À l'opposé, on note que dans le secteur des soins de santé et assistance sociale, la proportion des difficultés de recrutement pour les postes qui ne requièrent aucune expérience est particulièrement élevée, soit 66 % (contre 46 % et moins pour les autres secteurs).

Attestations exigées

Tableau 24

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

(n : 742, difficultés de recrutement)



Attestations peu demandées

Pour plus des deux tiers (68 %) 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. La carte de compétence vient en tête de liste des attestations exigées (14 %). Notons que les autres exigences formulées sont pertinentes dans 10 % et moins des cas.

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 (68 % pour la construction), soit d'appartenir à un ordre professionnel (43 % pour le secteur des soins de santé et assistance sociale).

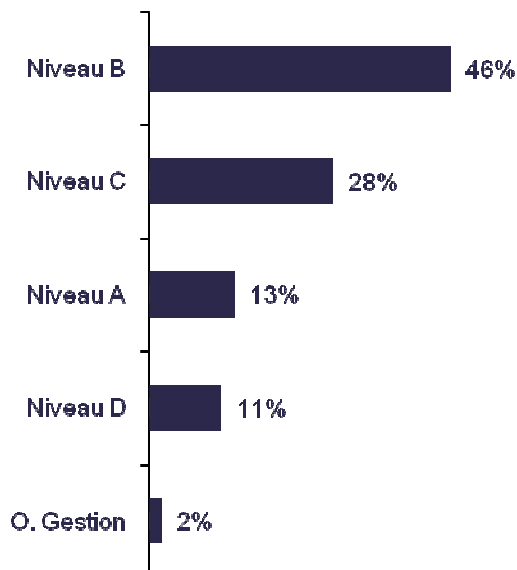
La difficulté de recruter du personnel appartenant à un ordre professionnel semble particulièrement élevée pour le secteur des soins de santé. En effet, dans ce secteur, alors que 15 % des embauches effectuées concernent des postes qui exigeaient d'appartenir à un ordre professionnel, la proportion de difficultés d'embauche pour des postes liés à cette exigence est beaucoup plus élevée (43 %).

Niveaux de compétence

Tableau 25

Niveaux de compétence

(n : 739, 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

Dans près de la moitié des cas (46 %), les difficultés de recrutement concernaient des professions pour lesquelles un niveau technique est nécessaire selon la classification nationale des professions. Si l'on ajoute à cela les difficultés associées à des postes de niveau intermédiaire (28 %), on constate que 74 % des difficultés de recrutement concernent des professions de niveau B ou C.

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 grande 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 5 % 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 (27 %) que celle des embauches de niveau A (0 %).

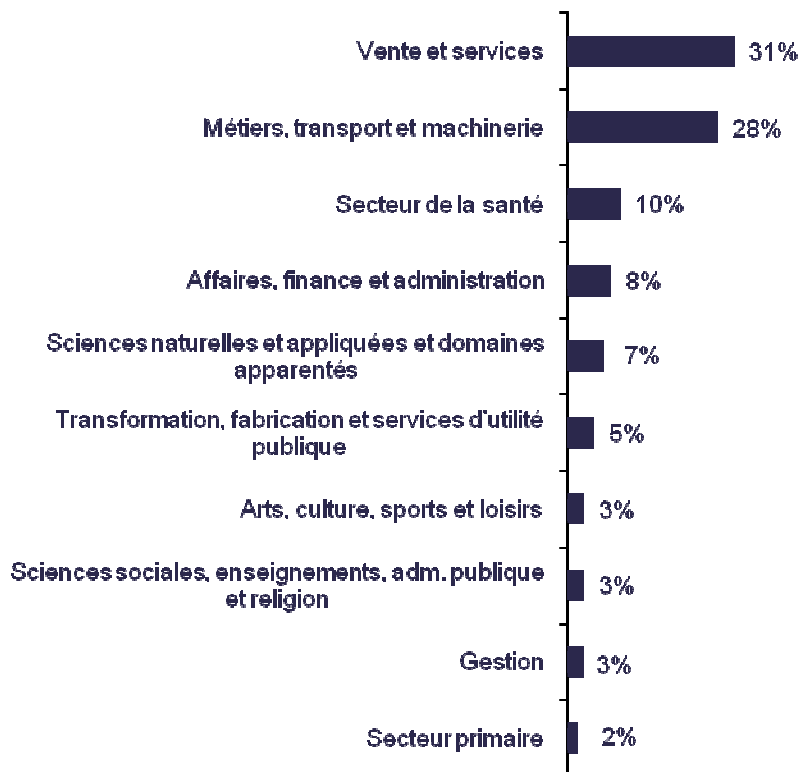
À l'opposé, les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques, les services d'enseignement ainsi que le secteur finance, assurance, immobilier et location ont éprouvé dans une proportion élevée des difficultés de recrutement pour des postes de niveau A (entre 33 % et 46 %) alors que celles de niveau D sont nulles.

Genres de compétences

Tableau 26

Genres de compétences

(n : 739, difficultés de recrutement, excluant les NSP/NRP)



Surtout en vente et services ainsi qu'en transport et machinerie

Moins des deux tiers (59 %) des difficultés de recrutement touchent des professions en vente et services (31 %) et transport et machinerie (28 %). Les autres genres de compétences sont touchés par des difficultés de recrutement dans 10 % et moins des cas.

Un portrait similaire peu importe la taille de l'établissement

En effet, que ce soit un établissement de petite, moyenne ou de grande taille, les difficultés de recrutement touchent principalement des professions de ces deux genres de compétences. Néanmoins, on remarque que les difficultés de recrutement qui touchent des professions en transports et machinerie sont plus fréquentes chez les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés) que ceux de plus grande taille (100 employés et plus) (31 % contre 16 %).

Des différences qui varient aussi selon le secteur

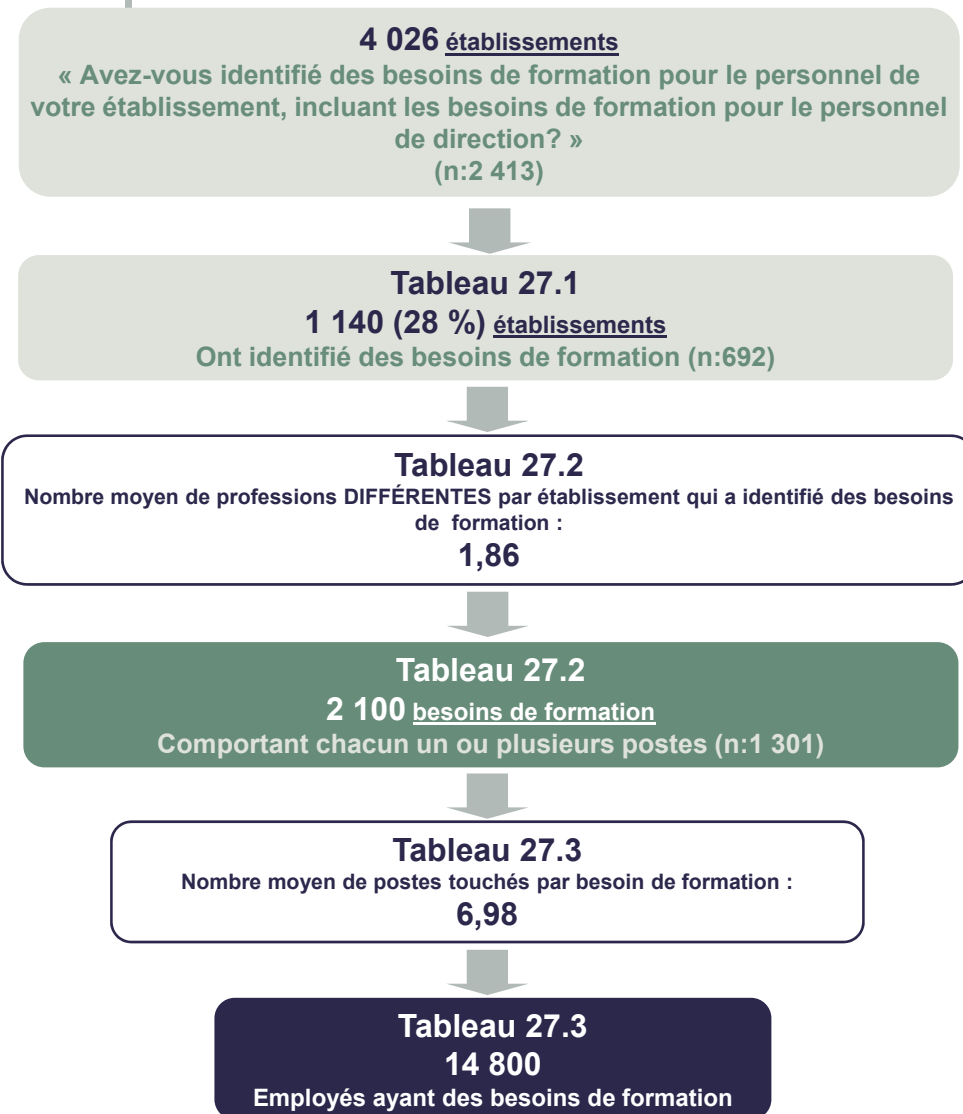
Les genres de compétences varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, on constate sans surprise que 94 % des difficultés de recrutement du secteur de l'hébergement et restauration concernent des professions dans le genre de compétences vente et services, alors que 68 % des difficultés 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



Moins du 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 1 140 (28 %) des 4 026 établissements (n : 2 413) de la région de Lanaudière en ont identifié.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de 8) 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 1 140 établissements (n : 692) ont identifié des besoins de formation pour 1,86 profession différente en moyenne pour un total de 2 100 besoins de formation identifiés (n : 1 301), pouvant toucher chacun un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les besoins de formation est de 6,98 pour un total de 14 800 employés ayant des besoins de formation sur les 112 728 employés (4 026 établissements x 28 employés en moyenne), soit 13 % 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	112 300	18 600	14 800	13%	80%
5 à 49	52 800	88 000	8 000	15%	9%
5 à 9	9 900	1 700	1 200	12%	71%
10 à 49	42 900	7 100	6 800	16%	96%
50 à 99	17 200	3 000	2 600	15%	87%
100 et plus	42 000	6 600	4 300	10%	65%
100 à 199	14 000	2 800	1 500	11%	54%
200 à 499	7 800	1 200	2 000	26%	167%
500 et plus	20 200	2 700	1 000	5%	37%

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) (27 % contre 39 % 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.

Les besoins de formation varient aussi selon le secteur

En effet, on identifie proportionnellement plus de besoins de formation dans le secteur des services gouvernementaux (42 % contre 28 % pour l'ensemble). Les établissements du secteur de la construction en identifient le moins (18 %).

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'embauches (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 13 %. Pour les établissements de 5 à 49 employés, elle est de 15 %, 10 % pour ceux de 100 employés et plus et 5 % pour les grands établissements de 500 employés et plus.

Identification des besoins de formation (suite)

Différences significatives

	Nombre total d'établissements	Nombre d'établissements qui ont identifié des besoins de formation		Nombre de professions différentes touchées par des besoins de formation		Nombre d'employés ayant des besoins de formation	
	Total	%	Total	Moyen	Total	Moyen	Total
Ensemble	4026	28,2	1140	1,86	2100	6,98	14800
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	3601	26,6<	960	1,78<	1700	4,70<	8000
50 à 99	264	45,1>	120	2,18>	300	9,82>	2600
100 et plus	154	38,5>	60	2,58>	200	28,17>	4300
Grands secteurs							
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	540	41,7>	230	2,12>	500	9,09	4300
Secteurs							
Construction (236, 237, 238)	355	18,3<	70	1,51<	100	7,03	700
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	208	35,2	70	1,9	100	4,82<	700
Serv. prof., scient. et techniques (54)	150	33,3	50	2,1	100	3,20<	300
Autres services (81)	256	38,0>	100	1,77	200	3,81<	700

****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 : 1 301, besoins de formation)

(5 mentions)



Connaissances des produits et services, de la vente et du service à la clientèle et la gestion de personnel

La connaissance des produits et services de l'entreprise ou du secteur, les connaissances liées à la vente et au service à la clientèle ainsi que la gestion du personnel représentent les mentions les plus fréquentes en matière de principales connaissances à acquérir lors d'une formation (15 %, 14 % et 11 % respectivement). Notons que cette formation inclut une grande diversité de connaissances qui varient au gré du secteur d'activité des établissements.

L'utilisation de logiciels, ainsi que la santé et sécurité au travail constituent également une proportion non négligeable des connaissances à acquérir (10 % chacune).

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

Évidemment, le type de connaissance à acquérir varie considérablement selon le secteur d'activité. Par exemple, 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 (28 % contre 15 % pour l'ensemble des établissements des autres secteurs).

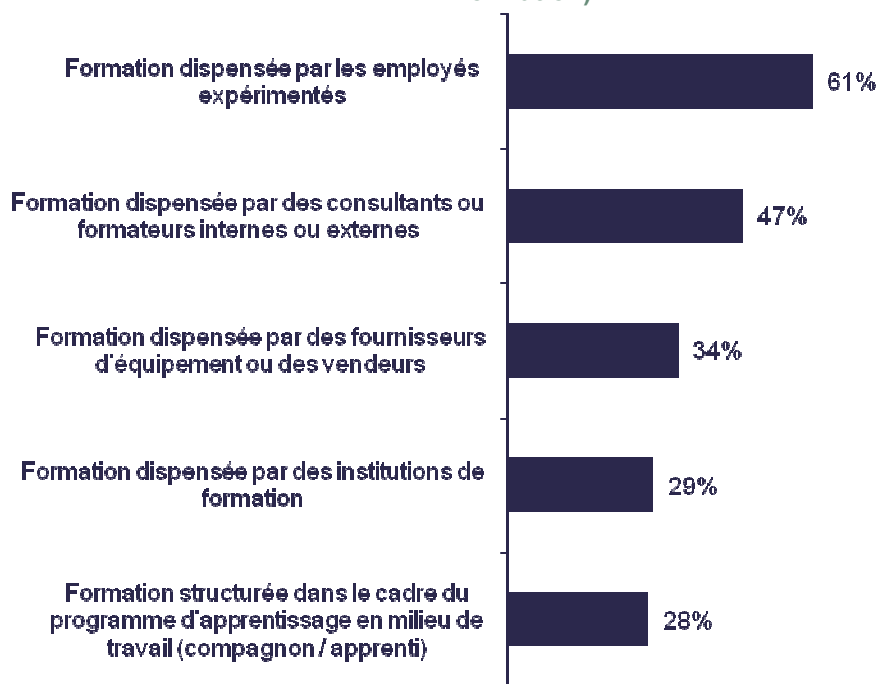
D'autre part, le type de connaissances à acquérir varie également selon la taille de l'établissement. Par exemple, les établissements de 200 à 499 employés identifient davantage de besoins de formation pour des professions en vente et service à la clientèle (28 % contre 14 % pour l'ensemble).

Types de formation

Tableaux 29.1 à 29.5

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

(n : 2 413, établissements; % de ceux qui ont dit oui à ce genres de formation)



Formation dispensée surtout par les employés expérimentés

On remarque que la formation dispensée par l'entremise des employés expérimentés est celle à laquelle on a le plus souvent recours (61 %).

On fait appel à des consultants ou des formateurs internes ou externes dans 47 % des cas.

Finalement, plus de trois fois sur dix (34 %), on opte pour de la formation dispensée par les fournisseurs d'équipement ou des vendeurs et dans moins du tiers (29 %) des cas 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 (28 %).

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 (70 %). On a recours aussi dans des proportions importantes (48 %) à des institutions de formation.

Par ailleurs, les secteurs de la finance, assurance, immobilier et location ainsi que du commerce de détail ont régulièrement recours à la formation dispensée par les employés expérimentés (72 % et 67 % respectivement).

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 notamment des établissements du secteur de la construction (40 %), ainsi que de la finance, assurance, immobilier et location (43 %) et les produits métalliques (40 %).

À l'opposé, dans les établissements des soins de santé et assistance sociale (22 %), ainsi que dans ceux du secteur de l'agriculture, chasse et pêche (10 %), on a moins souvent recours à ce genre de formation.

... et la taille de l'établissement

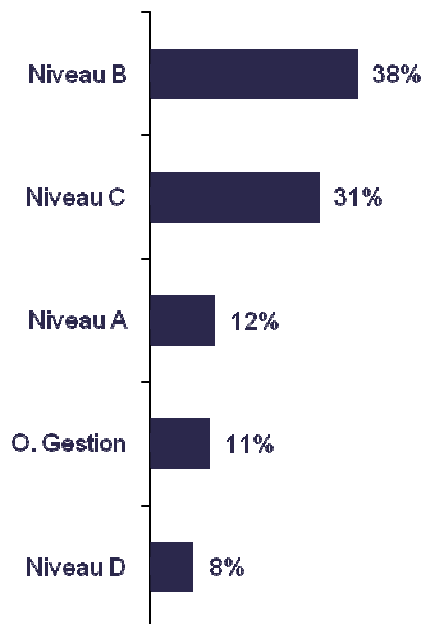
On remarque enfin que le type de formation offerte diffère également selon la taille des établissements. Ceux de plus grande taille (100 à 199 employés) dispensent davantage de formation par l'entremise de leurs employés expérimentés et des formateurs ou consultants externes que l'ensemble des autres établissements (90 % et 78 %).

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 (100 à 199 employés) (50 % contre 26 % chez ceux comptant 5 à 49 employés).

Tableau 32

Niveaux de compétence

(n : 1 261, 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 pour des postes de niveau technique et intermédiaire

Plus des deux tiers (69 %) des besoins de formation ont été identifiés principalement pour des professions qui nécessitent des niveaux technique et intermédiaire (38 % + 31 %).

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, le niveau gestion et le niveau D.

Ainsi, dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques de même que dans celui de l'information, culture et loisirs, on note que la proportion de besoins de formation identifiés pour des postes de niveau A est beaucoup plus élevée (49 % et 25 % respectivement) que pour l'ensemble des établissements (12 %).

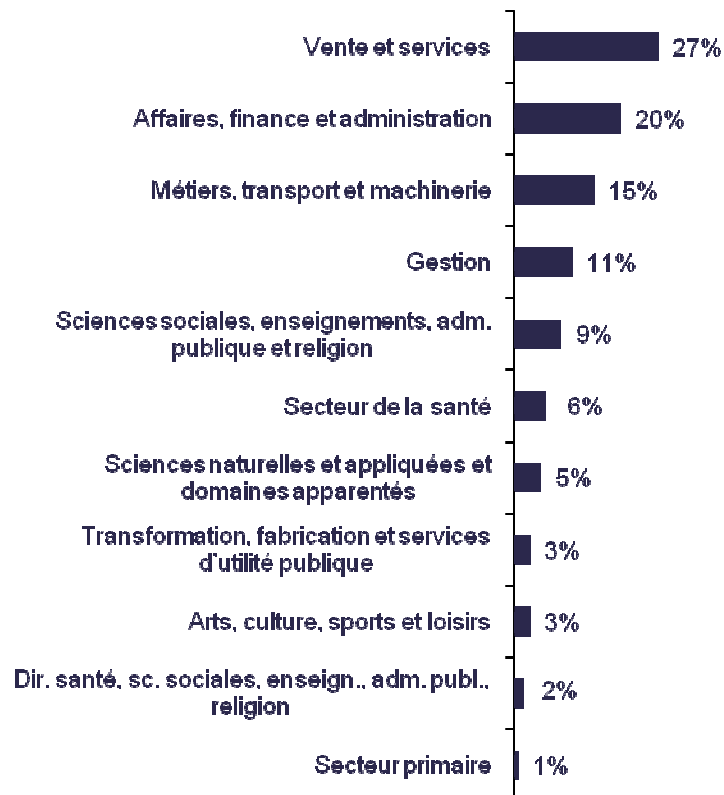
Par ailleurs, les secteurs de l'hébergement et restauration, et du commerce de détail ont identifié dans une proportion élevée des besoins de formation pour des postes de niveau D (17 % chacun) alors que ceux de niveau A sont de l'ordre de 4 % ou moins pour ces secteurs.

Genres de compétences

Tableau 33

Genres de compétences

(n : 1 261, besoins de formation, excluant les NSP/NRP)



Principalement en vente et services et dans les affaires

Près de la moitié (47 %) des besoins de formation ont été identifiés pour des professions en vente et services ainsi que dans les affaires, finance et administration (27 % + 20 %). Le genre de compétences métiers, transport et machinerie (15 %) vient au troisième rang. Des besoins ont également été identifiés dans d'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 100 employés et plus, on constate que les besoins de formation touchent d'abord des emplois en affaires, finance et administration (24 %), ensuite en vente et services (23 %).

Des différences qui varient aussi selon le secteur

Les genres de compétences varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, 73 % 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

Départs à la retraite

Départs à la retraite

4 026 établissements

« Prévoyez-vous que des employés, incluant les cadres ou dirigeants travaillant dans votre établissement prendront leur retraite au cours des trois prochaines années? »
(n:2 413)

Tableau 38.1

900 (21 %) établissements
Prévoient des départs à la retraite (n:533)

Tableau 38.2

Nombre moyen de professions DIFFÉRENTES par établissement où l'on prévoit des départs à la retraite :
1,36

Tableau 38.2

1 200 départs à la retraite
Comportant chacun un ou plusieurs postes (n:533)

Tableau 38.3

Nombre moyen d'employés qui partiront à la retraite :
1,91 poste touché par les départs à la retraite

Tableau 38.3

2 300 employés qui partiront à la retraite

Moins du quart prévoit des départs à la retraite

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 prévoit des départs à la retraite au cours des trois prochaines années. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 900 (21 %) des 4 026 établissements (n : 2 413) de la région de Lanaudière prévoient de tels départs.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de 8) pour lesquelles l'établissement prévoit des départs à la retraite ainsi que le nombre d'employés touchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « départs à la retraite » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on prévoit des départs à la retraite. Plus concrètement, on infère que les 900 établissements (n : 533) prévoient des départs à la retraite pour 1,36 profession différente en moyenne soit un total de 1 200 départs à la retraite (n : 533), pouvant toucher chacun un ou plusieurs employés.

Finalement, le nombre moyen d'employés qui partiront à la retraite est de 1,91 pour un total de 2 300 personnes qui prendront leur retraite sur un total de 112 728 employés (4 026 établissements x 28 employés en moyenne), soit 2 %. Notons que parmi ces futurs retraités, les établissements prévoient en remplacer environ 2 000, soit près de 2 % de l'ensemble des employés.

Note : La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse 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.

... mais plus sont prévus dans certains secteurs et dans les grands établissements

Certains secteurs d'activité seraient plus touchés par des départs à la retraite. En effet, les administrations publiques, de même que le secteur, de la finance, assurance, immobilier et location prévoient davantage de départs à la retraite (50 % et 32 % respectivement) que l'ensemble des établissements de la région (21 %).

Départs à la retraite (suite)

Différences significatives

	Nombre d'établissements	Établissements qui prévoient des départs à la retraite		Nombre de professions différentes touchées		Nombre d'employés qui partiront à la retraite	
	Total	%	Total (nombre)	Moyen	Total	Moyen	Total
Ensemble	4026	21,3	900	1,36	1200	1,91	2200
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	3601	18,8<	700	1,27	900	1,36<	1200
50 à 99	264	36,8>	100	1,61	200	1,79	300
100 à 199	110	55,3>	100	1,64	100	2,59	300
100 et plus	154	52,1>	100	1,84	200	5,52>	900
Grands secteurs							
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	540	30,9>	200	1,6	300	2,89	800
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	1754	15,8<	300	1,28	400	1,39<	500
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	709	27,1>	200	1,34	300	1,61<	400
Secteurs							
Commerce de détail (44, 45)	884	18	200	1,29	200	1,45<	300
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	208	32,1>	100	1,55	100	1,64	200
Soins de santé et assist. sociale (62)	373	22,8	100	1,49	100	1,56<	200
Hébergement et restauration (72)	488	10,7<	100	1,3	100	1,41<	100
Administrations publiques (91)	120	50,2>	100	1,63	100	1,75	200
Municipalités (MRC)							
D'Autray	389	26,5>	100	1,47	200	1,57<	200
Joliette	841	24,1	200	1,38	300	1,91	700
Matawinie	474	27,3>	100	1,43	200	1,61	300
Les Moulins	1021	17,0<	200	1,22	200	1,55<	300

****Note :** Ce tableau, regroupant les tableaux 38.1 à 38.3, permet d'obtenir une vision d'ensemble des résultats concernant les départs à la retraite. Étant donné que ces résultats ne sont pas tous présentés sur la même base d'analyse (établissements, départs à la retraite), 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 38.1 à 38.3 en annexe.

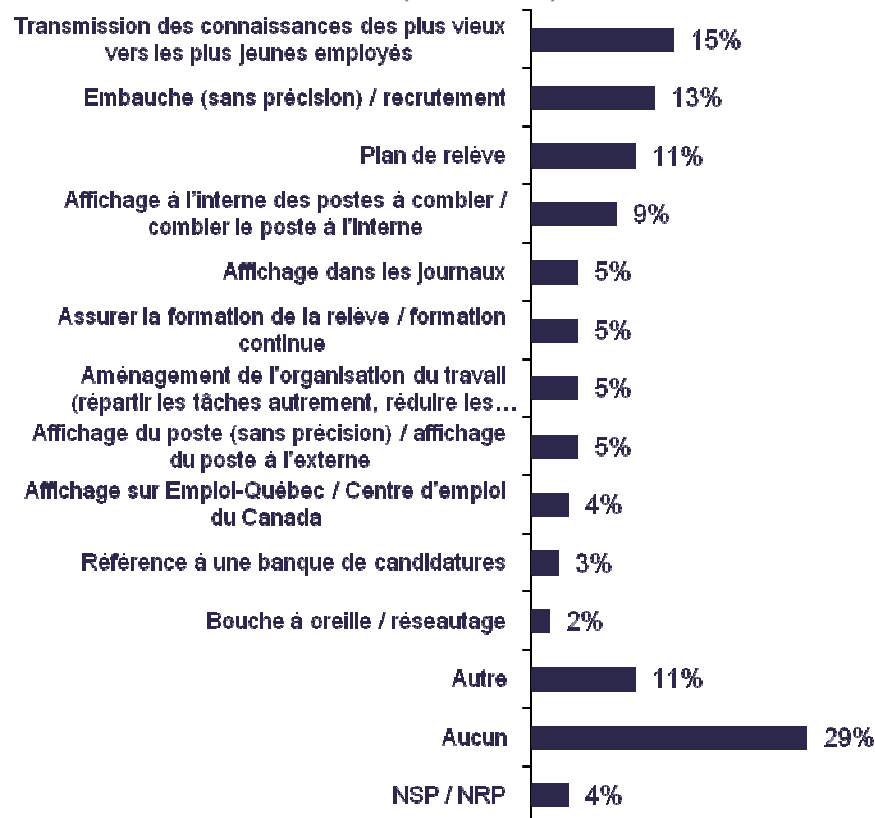
Mesures pour assurer la relève

Tableau 42

« Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite? »

(n : 533, établissements)

(3 mentions)



On assure la relève principalement par la transmission des connaissances

La transmission des connaissances est le moyen mis en place le plus fréquemment mentionné pour assurer la relève des employés qui prendront leur retraite (15 %). D'autres établissements ont prévu de l'embauche (13 %) ou ont mis en place un plan de relève (11 %).

Notons que près du tiers des établissements (29 %) n'ont instauré aucun moyen pour assurer le remplacement des employés qui prendront leur retraite.

Des moyens qui varient selon la taille et le secteur

On remarque que les établissements de 5 à 49 employés ont moins souvent prévu de l'embauche pour assurer la relève (11 % contre 26 % dans les établissements de 50 à 99 employés).

De plus, les établissements du secteur finance, assurance, immobilier et location ont davantage recours à l'affichage à l'interne pour les postes à combler (23 % contre 9 % pour l'ensemble).

Tableau 43

« Prévoyez-vous que le propriétaire de l'entreprise prenne sa retraite dans un avenir rapproché? »

(n : 1 991, entreprises à but lucratif)

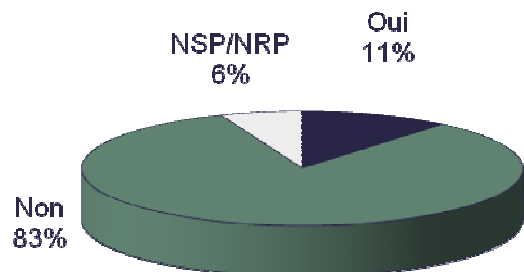
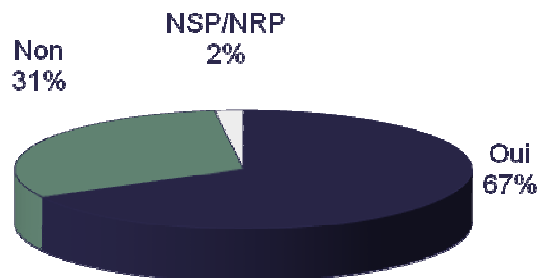


Tableau 44

« Existe-t-il une relève pour votre entreprise? »

(n : 229, croient que le propriétaire prendra sa retraite dans un avenir rapproché)



Peu subiront un changement au niveau de la direction

Une faible proportion (11 %) des établissements à but lucratif prévoit un changement au niveau de la direction à court terme. Parmi celles-ci, les deux tiers (67 %) déclarent qu'il existe une relève qui assurera la pérennité de l'entreprise.

Une MRC se démarque à cet égard. En effet, 17 % des établissements à but lucratif de la MRC de Matawinie prévoient que le propriétaire de l'entreprise prendra sa retraite dans un avenir rapproché (contre 8 % dans la MRC Les Moulins).

Départs à la retraite (suite)

Tableau 45

« À qui se fera le transfert? »

(n : 154, croient qu'il existe une relève)

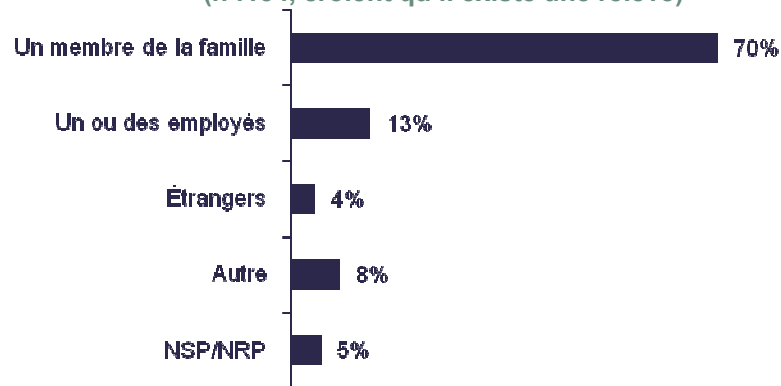


Tableau 46

« Qu'arrivera-t-il de votre entreprise après la retraite du propriétaire? »

(n : 69, croient qu'il n'existe pas de relève)

- Mise en vente (39)*
- Fermeture totale (10)
- Transfert dans une autre localité (1)
- Autre (10)
- NSP/NRP (9)

* Le chiffre entre parenthèses indique le nombre de mentions.

On se fie à la famille pour assurer la pérennité de l'entreprise

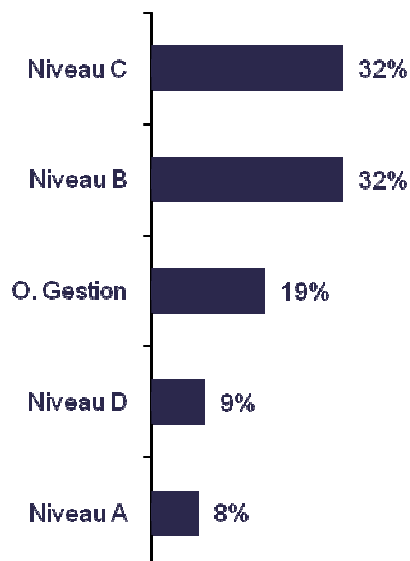
Près des trois quarts (70 %) des établissements à but lucratif qui subiront prochainement le départ de leur propriétaire désirent confier la direction à un membre de la famille.

Pour les établissements qui n'ont pas envisagé de relève après le départ du propriétaire (31 %), la mise en vente de l'entreprise est l'alternative considérée dans cette situation pour la plupart.

Tableau 47

Niveaux de compétence

(n : 716, départs à la retraite, excluant les NSP/NRP)



Départs à la retraite surtout pour les postes de niveau technique et intermédiaire

Près des deux tiers (64 %) des départs à la retraite concernent des postes de niveau B ou C (32 % chacun), c'est-à-dire qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire. Les autres niveaux de compétence sont touchés par moins de 20 % des départs à la retraite.

Le niveau des postes pour lesquels on prévoit des départs à la retraite varie selon les secteurs

Dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la majorité des départs à la retraite concernent des professions de niveau B ou C, et que les autres se répartissent entre les niveaux A, le niveau gestion et le niveau D.

Ainsi, dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques, la proportion de départs à la retraite concernant des postes de niveau A est beaucoup plus élevée (47 %) que l'ensemble des départs à la retraite prévus pour ce niveau (8 %).

Par ailleurs, dans le secteur financier, on prévoit dans une proportion élevée des départs à la retraite pour des postes de niveau gestion (33 %).

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

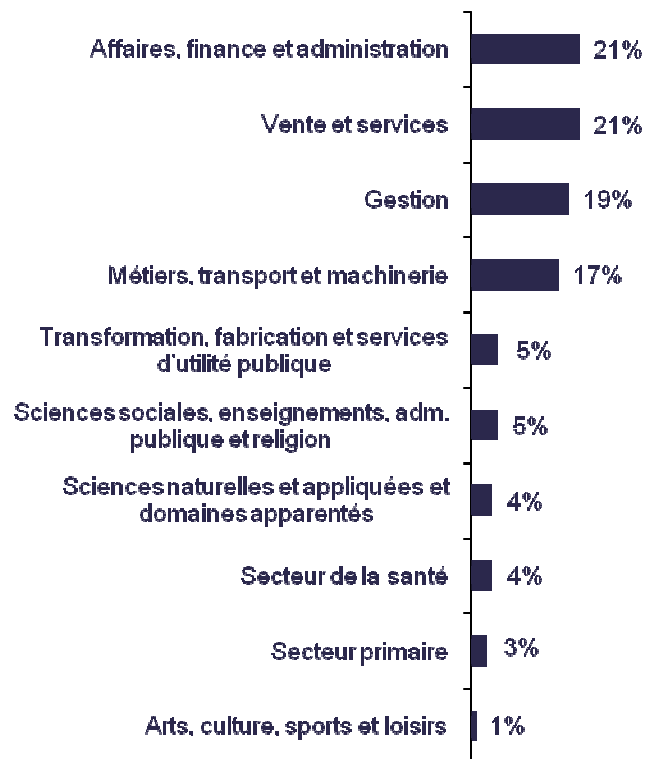
D. Élémentaire : formation en cours d'emploi ou pas d'exigences scolaires

Genres de compétences

Tableau 48

Genres de compétences

(n : 716, départs à la retraite, excluant les NSP/NRP)



Des départs à la retraite concentrés dans trois genres de compétences

Près des deux tiers (61 %) des départs à la retraite touchent principalement trois genres de compétences : les affaires, la vente et les services, les métiers, transport et machinerie ainsi que la gestion (21 % + 21 % + 19 %), et ce, autant dans les établissements de petite, moyenne ou grande taille.

Des différences qui varient selon le secteur

Les genres de compétences varient selon le secteur d'activité. Par exemple, 46 % des départs à la retraite prévus dans le secteur hébergement et restauration concernent des professions en vente et service alors que 26 % des départs à la retraite du secteur des soins de santé et assistance sociale touchent des professions dans le genre santé.



Chapitre 6

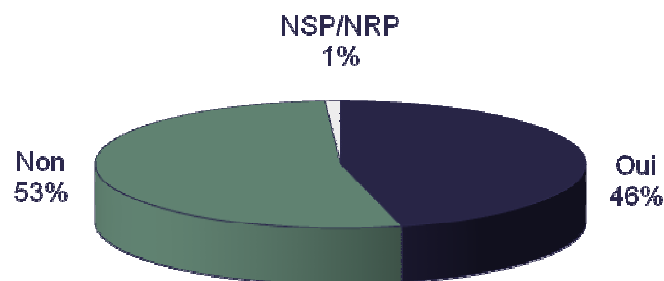
Conciliation famille et travail

Importance accordée à la conciliation famille et travail

Tableau 51

« Votre établissement a-t-il mis en place une ou des mesures pour favoriser la conciliation famille-travail? »

(n : 2 413, établissements)



Près de la moitié met en place une mesure

On peut considérer que près de la moitié (46 %) des établissements accordent une réelle importance à la conciliation famille et travail puisque concrètement, ils ont mis en place une ou des mesures pour favoriser cet aspect du travail.

... encore plus dans trois secteurs et dans les grands établissements

On constate que les établissements du secteur de la finance, assurance, immobilier et location, des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que des soins de santé et assistance sociale sont davantage favorables aux mesures de conciliation de famille-travail (63 %, 61 % et 60 % respectivement ont mis en place de telles mesures).

De plus, de telles mesures sont davantage mises en place dans les établissements de plus grande taille (100 à 199 employés) (58 % contre 45 % dans les établissements de 5 à 49 employés).



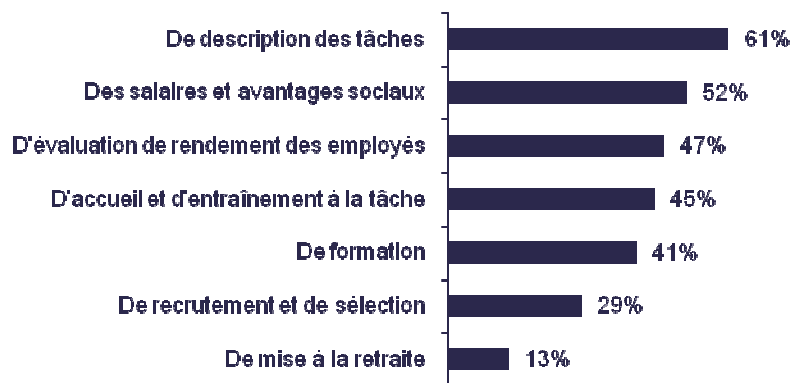
Chapitre 7

Ressources humaines et problèmes rencontrés

Tableaux 52.1 à 52.7

« Est-ce que votre établissement possède et utilise une politique écrite...? »

(n : 2 413, établissements; % de ceux qui ont dit posséder et utiliser les politiques écrites suivantes)



La majorité des établissements sont structurés sur le plan des politiques internes

Six établissements sur dix (61 %) déclarent posséder une politique écrite relative à la description des tâches. Plus de la moitié (52 %) bénéficie d'une politique écrite sur les salaires et les avantages sociaux.

D'autres politiques écrites s'inscrivent dans les normes des établissements, mais dans une moindre proportion, soit en matière d'évaluation de rendement des employés (47 %), d'accueil et d'entraînement à la tâche (45 %) et de formation (41 %).

Notons finalement que les politiques écrites les moins présentes au sein des établissements sont au chapitre du recrutement et de la sélection ainsi que de la mise à la retraite (respectivement 29 % et 13 %).

Des politiques très présentes dans un secteur en particulier

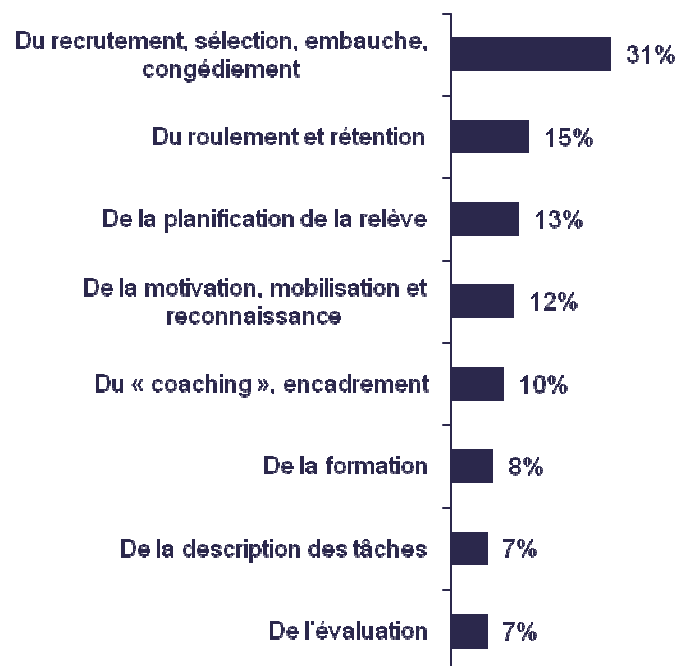
Les établissements du secteur des services gouvernementaux possèdent et utilisent davantage des politiques écrites pour chacun des éléments énumérés à la question (proportions variant de 20 % à 79 %). Les établissements du secteur de la production semblent plus structurés que l'ensemble des établissements en terme de politique de mise à la retraite (21 % contre 13 % pour l'ensemble).

Par ailleurs, on remarque que les pratiques sont plus courantes parmi les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) (proportions supérieures à 55 % pour les 6 premiers énoncés).

Tableaux 54.1 à 54.8

« Est-ce que votre établissement éprouve des difficultés au niveau...? »

(n : 2 413, établissements)



Près du tiers (au minimum) éprouvent des difficultés

Bien que la majorité (80 %) des établissements n'éprouvent aucune difficulté, d'autres au contraire font principalement face à des problématiques liées au recrutement, à la sélection, à l'embauche et au congédiement (31 %).

On note également des problématiques rattachées à d'autres niveaux tels que le roulement et la rétention du personnel (15 %), la planification de la relève (13 %), la motivation, la mobilisation et la reconnaissance (12 %) ainsi que le « coaching » et l'encadrement, mais dans une moindre mesure (10 %).

D'autres problématiques sont vécues par les établissements dans une proportion inférieure à 10 %.

Le type de difficultés varie d'un secteur à l'autre

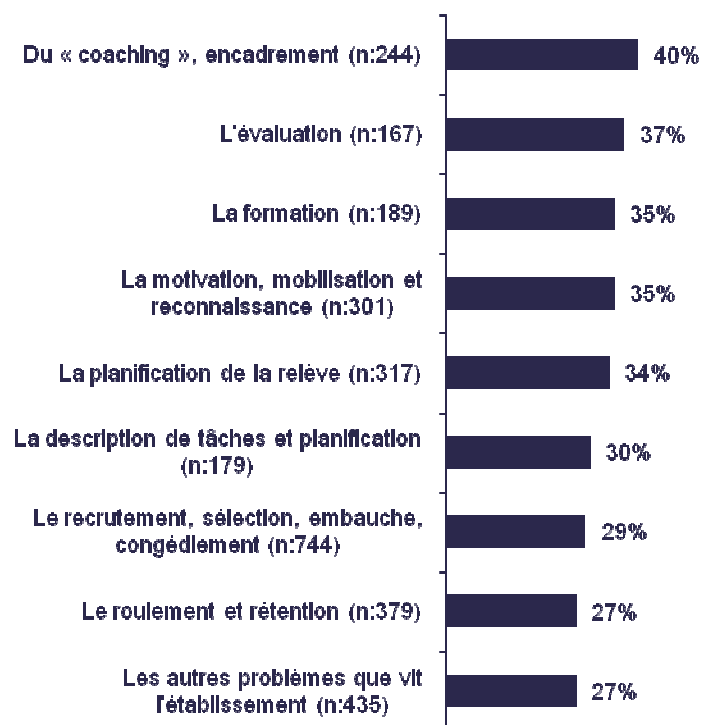
En effet, les établissements du secteur du meuble éprouvent davantage de difficultés au niveau de la formation (18 % contre 8 % pour l'ensemble), alors que ceux du secteur des produits en bois en éprouvent plus au niveau du recrutement et rétention (35 % contre 15 % pour l'ensemble).

Problèmes rencontrés (suite)

Tableaux 55.1 à 55.8

« Souhaiteriez-vous obtenir une aide-conseil en ce qui concerne...? »

(% d'établissements qui ont dit souhaiter obtenir une aide-conseil concernant les aspects suivants)



On souhaite de l'aide-conseil pour résoudre les problèmes rencontrés

Parmi les établissements qui ont révélé certains problèmes rencontrés, environ le tiers souhaiterait bénéficier d'une aide-conseil.

Les établissements qui vivent certaines problématiques en recrutement, sélection, embauche et congédiement (31 %) aimeraient bénéficier d'aide-conseil selon un peu moins du tiers d'entre eux (29 %).

Par ailleurs, ceux qui éprouvent des problèmes au niveau du roulement et rétention (15 %) aimeraient bénéficier d'une aide-conseil en cette matière (selon 27 % d'entre eux).

Du « coaching » surtout dans un secteur en particulier

Les établissements du secteur manufacturier démontrent un plus grand intérêt pour l'obtention d'une aide-conseil concernant le « coaching » et l'encadrement des employés (64 % contre 40 % pour l'ensemble).



Chapitre 8

Services d'Emploi-Québec

Tableau 56

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

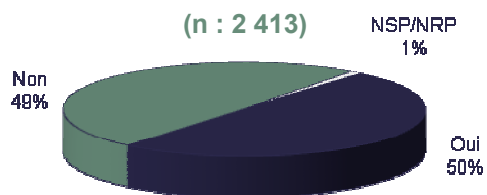


Tableau 59

« Souhaiteriez-vous rencontrer un conseiller ou une conseillère du service aux entreprises d'Emploi-Québec? »

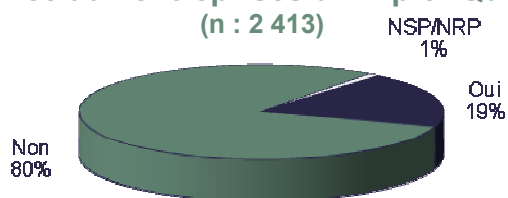
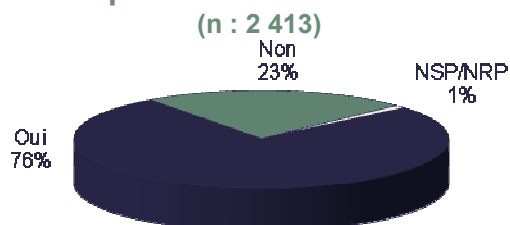


Tableau 60

« Acceptez-vous que les coordonnées de votre établissement ainsi que vos réponses à ce questionnaire soient transmises aux conseillers des services aux entreprises du centre local d'emploi de votre territoire? »



La moitié connaît les services d'Emploi-Québec

Un établissement sur deux (50 %) déclare connaître les mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec. Par ailleurs, on compte près d'un établissement sur cinq (19 %) qui souhaiterait rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec.

Finalement, les trois quarts (76 %) des établissements acceptent que leurs coordonnées ainsi que leurs réponses au présent sondage soient transmises aux conseillers du centre local d'emploi de leur localité. Ceci démontre une volonté de la part des établissements à vouloir résoudre les problèmes rencontrés en matière de ressources humaines.

Les services mieux connus dans certains secteurs et dans les plus grands établissements

On remarque que les établissements de certains secteurs connaissent davantage les mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec. C'est le cas notamment des secteurs des machines (77 %), des produits métalliques (68 %) et des services aux entreprises, bâtiments autres (66 %).

De plus, les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) connaissent davantage les services d'Emploi-Québec (64 % contre 49 % les établissements de 5 à 49 employés).



Annexe 1

Méthodologie détaillée

Objectifs

- Les cinq directions régionales d'Emploi-Québec, soit celles de Montréal, Laval, Montérégie, Lanaudière et Laurentides 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 Lanaudière 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 départs à la retraite;
 - la conciliation famille et travail;
 - les ressources humaines et problèmes rencontrés;
 - 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 environ les trois quarts (73 %) des établissements sondés pour lesquels on détient le code SCIAN. L'activité principale diffère particulièrement dans les secteurs primaire (46 %) et manufacturier (45 %) comparativement à 27 % pour l'ensemble.
- Cette enquête a été réalisée par le biais 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 5. 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 Lanaudière 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 la région de Lanaudière.

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 telles que le nombre d'employés, 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 en 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 90 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 : ■ 2 413
- Taux de non-réponse estimé (%) : ■ 10,5 %
- Taux de refus (%) : ■ 18,6 %
- Taux de réponse estimé (%)* : ■ 70,9 %
- Établissements non admissibles : ■ Ce résultat administratif, identifié comme le code I1 dans la page qui suit, regroupe des cas tels un établissement qui n'existe plus, un établissement fermé ou un établissement hors Lanaudière (déménagé ou fusionné).

■ Le rapport administratif de la page suivante présente des statistiques relatives à la région de Lanaudière.

Résultats administratifs détaillés

TABLEAU DES RÉSULTATS ADMINISTRATIFS DE LA COLLECTE DE DONNÉES
Emploi-Québec
Entrevues réalisées du 2 mai au 21 novembre 2007
Lanaudière

Estimation du taux de réponse de l'ARIM*		Taux de réponse estimé par SOM	
A. Échantillon de départ	4399	J. Numéros non joints (C1+C2+D1)	21
B. Mauvais numéros	459	K. Numéros joints (A-J)	4378
Hors service	196	L. Numéros joints inutilisables (B)	459
Non résidentiel / résidentiel	114	M. Numéros joints utilisables (K-L)	3919
Hors strate	2		
Télécopieur	32	N. Estimation du nombre de numéros non joints utilisables (JxM/K)	19
Cellulaire	2		
Duplicata	113		
C. Non-réponse	72	P. Estimation du nombre total de numéros utilisables (M+N)	3938
C1. Pas de réponse	21		
C2. Ligne occupée	0		
D. Répondeur	51	Non-réponse estimée (%) (D+G+N+F)	10,5%
D1. Ligne en dérangement	0	Refus (%) ((G1+G2+G3)/P)	18,6%
E. Unité jointe non répondante	1077		
F. Incapacité, maladie, prob. de langage	11	TRE (I+I1+I2)/P	70,9%
G. Répondant sélectionné pas disponible	334		
G1. Refus de l'établissement	129		
G2. Refus de la personne	434		
G3. Incomplet	169		
H. Unité jointe répondante	2791		
I. Autres langues	5		
I1. Non-admissibles	372		
I2. Entrevues complétées	2414		
** Entrevues complétées après validation des réponses	2413		
Taux de réponse de l'ARIM = H/(C+E+H)	70,8%		

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 4 778 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 la région de Lanaudière, la population révisée en fonction du taux d'incidence (proportion d'établissements admissibles) est de 4 026 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 1,3 % ($0,6534 \times 0,98 / \sqrt{2413}$).
- 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

	Lanaudière
Nombre d'entrevues	2413
Facteur d'ajustement	0,6534
Proportion :	
99 % ou 1 %	±0,3%
95 % ou 5 %	±0,6%
90 % ou 10 %	±0,8%
80 % ou 20 %	±1,0%
70 % ou 30 %	±1,2%
60 % ou 40 %	±1,3%
50 % (marge maximale)	±1,3%

Marges d'erreur (suite)

	Population estimée (N)	Échantillon (n)	Marge d'erreur (%)
Ensemble	4026	2413	1,3
Grands secteurs			
Primaire (11, 21)	160	110	5,2
Secondaire (manufacturier et construction) (23, 31, 32, 33)	840	523	2,7
Tertiaire (22, 41, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 71, 72, 81, 91)	3003	1766	1,5
Grands secteurs (2)			
Construction (23)	355	193	4,8
Manufacturier (31, 32, 33)	486	330	3,1
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	540	354	3,1
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	1754	954	2,2
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	709	458	2,7
Nombre maximal d'employés 2 (sondage)			
5 à 49	3601	2138	1,4
50 à 99	264	169	4,6
100 et plus	154	101	5,8
Secteur			
Produits informatiques (334)	4	3	NA
Produits électriques (335)	3	2	NA
Secteur			
Agr., chasse, pêche (111,112,114,1151,1152)	140	97	5,5
Foresterie et expl. Forestière (113, 1153)	9	6	NA
Extraction minière (211,212,213)	11	7	NA
Services publics (221)	3	2	NA
Construction (236, 237, 238)	355	193	4,8
Aliments, boissons, tabac (311, 312)	63	42	9,0
Textiles et produits textiles (313, 314)	8	5	NA
Vêtements et produits en cuir (315, 316)	6	4	NA
Papier (322)	9	6	NA
Impression et activités connexes (323)	13	9	NA
Pétrole, charbon, prod. chimiques (324, 325)	14	10	NA
Prod. en plastique et en caoutchouc (326)	35	23	NA
Produits en bois (321)	50	34	9,8
Produits minéraux non métalliques (327)	26	18	NA
Première transformation des métaux (331)	15	10	NA
Produits métalliques (332)	91	62	7,1

	Population estimée (N)	Échantillon (n)	Marge d'erreur (%)
Secteur (suite)			
Machines (333)	47	32	9,7
Prod. informatiques et électriques (334, 335)	7	5	NA
Matériel de transport (336)	20	14	NA
Meubles (337)	58	39	9,0
Activités diverses de fabrication (339)	25	17	NA
Commerce en gros (41)	144	92	6,2
Commerce de détail (44, 45)	884	425	3,5
Transport et entreposage (48, 49)	122	79	6,6
Information, culture et loisirs (51,71)	127	86	6,1
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	208	137	4,9
Serv. prof., scient. et techniques (54)	150	100	5,7
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56)	85	50	8,8
Services d'enseignement (61)	45	22	NA
Soins de santé et assist. sociale (62)	373	242	3,8
Hébergement et restauration (72)	488	288	3,7
Autres services (81)	256	155	5,0
Administrations publiques (91)	120	88	5,4
RMR	2034	1198	1,9
Hors RMR	1993	1216	1,8
Municipalité régionale de comté (éch.)			
D'Autray	389	243	4,0
L'Assomption	928	540	2,8
Joliette	842	509	2,8
Matawinie	474	289	3,7
Montcalm	372	227	4,2
Les Moulins	1021	606	2,6



Annexe 2

Questionnaire
