



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

Rapport final présenté à la
Table métropolitaine de Montréal

Juin 2008

Emploi
Québec 

Table des matières

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée	7
Sommaire : Tableaux récapitulatifs	11
Chapitre 1 : Description des établissements	15
Chapitre 2 : Embauches au cours des douze 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

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 des Laurentides 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 dans la région des Laurentides. 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 ainsi que les départs à la retraite.

Population cible

- La population visée par la présente étude est constituée d'établissements de la région des Laurentides comptant cinq employés et plus.

Échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements de la région des Laurentides 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 des Laurentides 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 : 70,8 %
- 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 $\pm 1,4$ % pour l'ensemble (n : 2 857). Les marges d'erreur pour les moyennes et les totaux (nombre de professions, nombre d'employés, etc.) dépendent de la variabilité des réponses obtenues et, par conséquent, on ne peut parler de marge d'erreur « maximale ». Les marges d'erreur pour les nombres sont indiquées tout au long du rapport.



Tableaux récapitulatifs

Tableau récapitulatif - Laurentides

	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 : 10 % Tertiaire : 79 %	Construction : 10 % Manufacturier : 8 % Tertiaire : 79 %	Construction : 4 % Manufacturier : 14 % Tertiaire : 77 %	Construction : 5 % Manufacturier : 23 % Tertiaire : 70 %
Type d'entreprise	Entreprise unique : 64 % Succursale : 24 % Siège social : 11 %	Entreprise unique : 67 % Succursale : 23 % Siège social : 9 %	Entreprise unique : 44 % Succursale : 34 % Siège social : 21 %	Entreprise unique : 36 % Succursale : 38 % Siège social : 25 %
Nombre d'employés	Nombre d'employés au total : 188 000 Ratio temps plein / total : 66 %	Nombre d'employés au total : 75 000 Ratio temps plein / total : 72 %	Nombre d'employés au total : 26 300 Ratio temps plein / total : 68 %	Nombre d'employés au total : 86 100 Ratio temps plein / total : 60 %
Embauche de personnel - douze derniers mois	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 60 % Nombre d'employés au total : 32 000	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 58 % Nombre d'employés au total : 12 900	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 78 % Nombre d'employés au total : 5 400	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 83 % Nombre d'employés au total : 13 400
Difficultés de recrutement - poste vacant pendant au moins quatre mois	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 23 % Nombre de postes au total : 4 500	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 22 % Nombre de postes au total : 2 600	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 28 % Nombre de postes au total : 700	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 33 % Nombre de postes au total : 1 200
Besoins de formation identifiés	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 29 % Nombre d'employés au total : 21 100	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 27 % Nombre d'employés au total : 9 200	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 48 % Nombre d'employés au total : 3 800	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 44 % Nombre d'employés au total : 8 100
Départs à la retraite prévus - trois prochaines années	Proportion d'établissements ayant identifié des départs à la retraite : 19 % Nombre d'employés au total : 3 900	Proportion d'établissements ayant identifié des départs à la retraite : 17 % Nombre d'employés au total : 1 500	Proportion d'établissements ayant identifié des départs à la retraite : 30 % Nombre d'employés au total : 400	Proportion d'établissements ayant identifié des départs à la retraite : 45 % Nombre d'employés au total : 2 200

Tableau récapitulatif – Laurentides (suite)

Professions représentant les nombres de postes les plus élevés (maximum de 10 professions) Laurentides (base : ensemble des établissements)

Embauches au cours des 12 derniers mois

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 2 832 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 2 142 Caissiers/caissières : 1 605	Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique : 1 360 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 1 337 Cuisiniers/cuisinières : 1 219	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers : 860 Conducteurs/conductrices de camions : 590 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance : 394 Manutentionnaires : 387
---	---	--

Difficultés de recrutement - postes vacants pendant au moins quatre mois

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 276 Cuisiniers/cuisinières : 241 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 169 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules autom., de camions et d'autobus : 145

Besoins de formation identifiés

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 1 783 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 695 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 526	Cuisiniers/cuisinières : 447 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules autom., de camions et d'autobus : 360 Commis à la comptabilité : 210	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) : 153 Directeurs/directrices - commerce de détail : 123
---	--	---

Prévisions de départs à la retraite

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 189



Chapitre 1

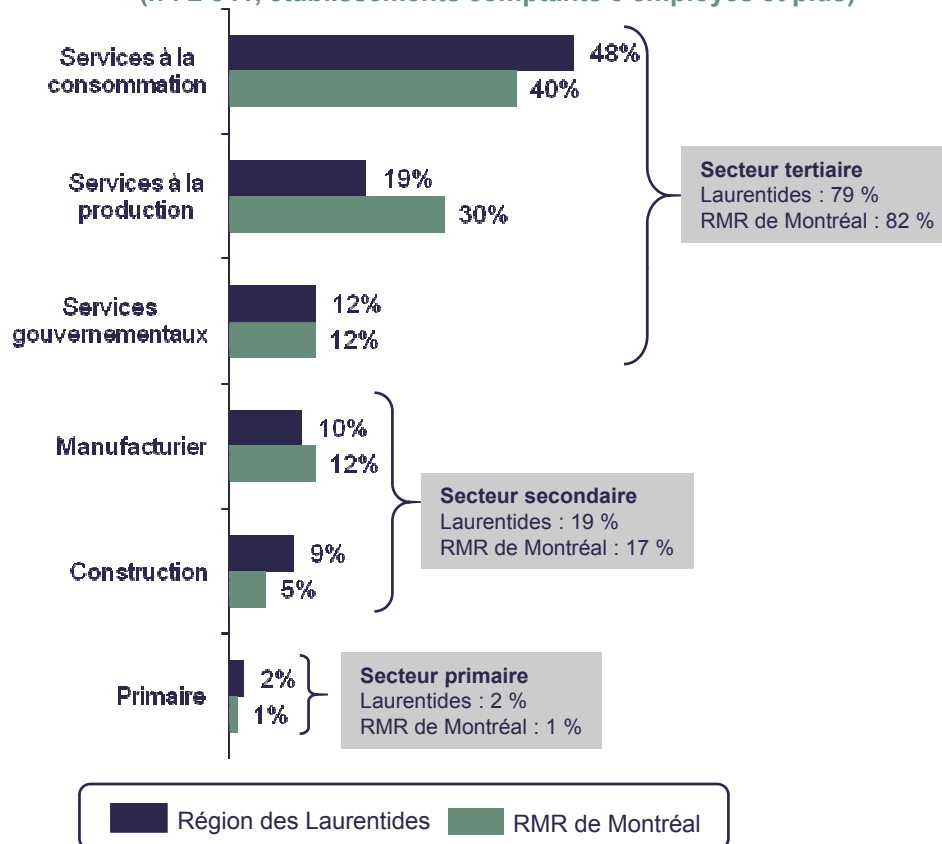
Description des établissements

Distribution des établissements selon les grands secteurs

Tableau 1

Répartition des établissements selon les grands secteurs

(n : 2 841, établissements comptants 5 employés et plus)



Une économie diversifiée, similaire à celle de la RMR de Montréal

La région des Laurentides possède une économie diversifiée, avec la majorité (79 %) des établissements oeuvrant dans le secteur tertiaire et très peu (19 %) dans le secteur secondaire.

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

De plus, le portrait de la région est similaire à 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 issus du secteur manufacturier est plus faible pour les établissements de 5 à 49 employés (8,4 %).

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

Il est normal que le résultat d'ensemble soit très similaire au résultat observé pour les établissements de 5 à 49 employés (comme c'est le cas ici), car les établissements de cette taille représentent 88 % des établissements de cinq employés et plus de la région des Laurentides.

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 elle se distingue 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.

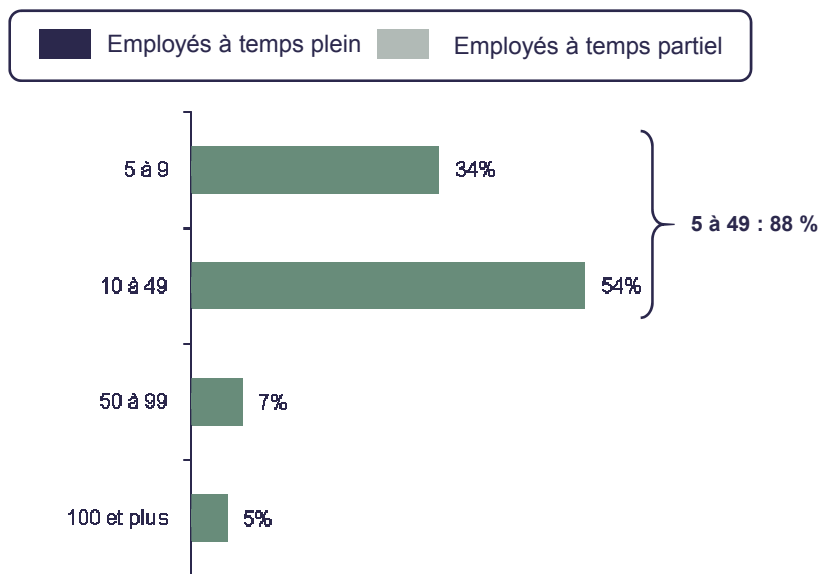
Enfin, les totaux estimés de ces tableaux sont arrondis à la centaine près (par exemple, 187 974 devient 188 000).

Nombre d'employés

Tableaux 2.1 à 2.4

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

(n:2 848, établissements excluant NSP/NRP)



En moyenne, 33 employés

Au cours des 12 derniers mois en moyenne, le nombre maximal d'employés fut de 33 pour les établissements sondés dont la majorité (66 %) travaillait à temps plein. En fait, la proportion d'établissements ayant à leur emploi de 5 à 49 employés au maximum était de 88 %.

Le portrait diffère selon les secteurs

La proportion d'établissements ayant à leur emploi entre 5 et 49 employés est nettement plus faible dans certains secteurs. En effet, elle est de moins de 70 % dans les établissements des administrations publiques et de 78 % dans ceux du secteur aliments, boissons et tabac. En contrepartie, 16 % et 19 % des établissements de ces secteurs comptent 100 employés ou plus.

Par ailleurs, on remarque que certains secteurs se démarquent particulièrement des autres en terme du nombre d'employés à l'emploi. C'est le cas notamment des secteurs des services gouvernementaux et manufacturiers dont les établissements avaient à leur emploi au cours des 12 derniers mois en moyenne un maximum de 67 et 55 employés respectivement (comparativement à 33 pour l'ensemble des établissements).

Prévisions au niveau du changement dans le personnel

Tableau 4.1

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

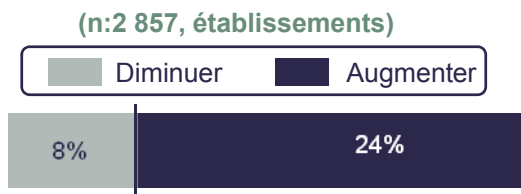


Tableau 4.2 Différence nette (moyenne pour l'ensemble des établissements)

Augmentation moyenne (+) de 0,6 employé, soit 3 500 employés en plus*

Tableau 4.3

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

(n : 670, établissements qui prévoient augmenter)

Augmentation de 5 employés dans 24 % des établissements, soit 6 700 employés en plus

Tableau 4.4

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

(n : 219, établissements qui prévoient diminuer)

Diminution de 7 employés dans 8 % des établissements, soit 3 400 employés en moins

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

Les deux tiers ne prévoient pas de changement

La majorité (66 %) des établissements n'envisagent pas de variation de personnel au cours des 12 prochains mois.

Par ailleurs, pour les autres établissements, on prévoit augmenter le personnel dans une plus forte proportion que de le diminuer (24 % contre 8 %), soit un écart positif de 16 points de pourcentage.

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

Une croissance qui diffère selon les secteurs et la taille de l'établissement

On note que l'augmentation moyenne nette de personnel pour les 12 prochains mois est plus élevée dans certains secteurs d'activité. Ainsi, elle est de 4,3 employés pour les établissements du secteur des services aux entreprises, bâtiments, autres.

D'autre part, l'augmentation moyenne nette varie selon la taille de l'établissement. Ainsi, les établissements comptant 100 à 199 employés prévoient une augmentation moyenne nette de 5,9 employés et qu'elle serait d'à peine 0,2 employé pour les établissements de 5 à 9 employés.

En fait, la différence nette représente environ 2 % du nombre total maximal d'employés et ce taux varie de 3 % à 4 % pour les différentes catégories de taille d'établissements. Par exemple, pour les établissements de 5 à 49 employés, la différence nette (augmentation nette) est de 3 % (prévision d'augmentation nette de 2 200 employés / 75 000 employés au maximum).

Activités de l'entreprise

Tableau 7.1

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

(n : 2 857, établissements comptants 5 employés et plus)

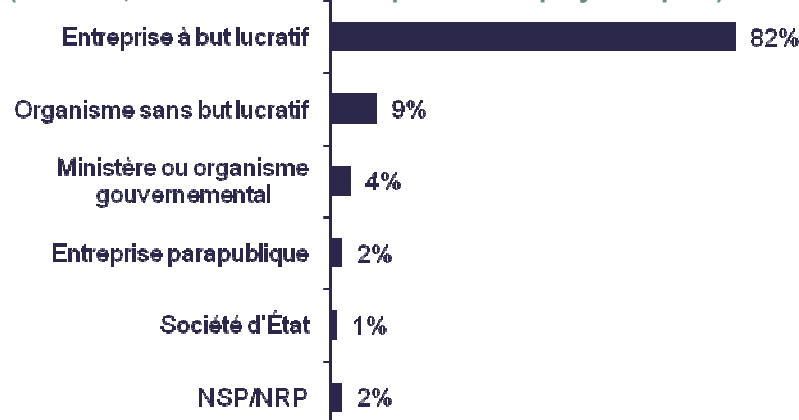
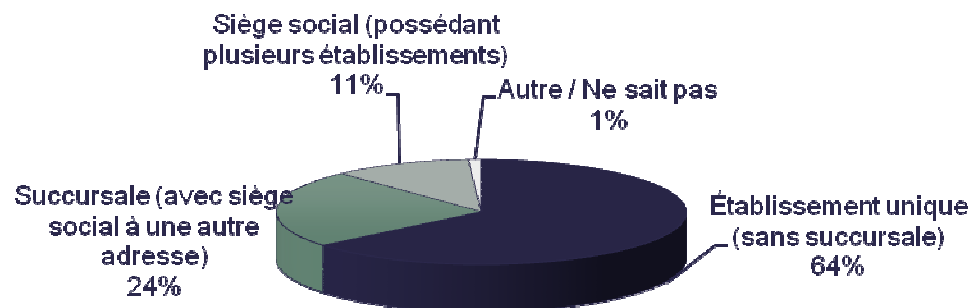


Tableau 7.2

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

(n : 2 857, établissements)



Surtout des entreprises à but lucratif

Au sein des établissements localisés dans la région des Laurentides, on compte une majorité (82 %) d'entreprises à but lucratif. Les organismes sans but lucratif quant à eux, représentent 9 % de l'ensemble des établissements. Les organismes gouvernementaux représentent 4 % des établissements alors que les entreprises parapubliques et les sociétés d'État représentent 2 % ou moins des établissements de la région.

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

Une majorité d'établissements uniques

Les établissements uniques représentent près des deux tiers (64 %) des établissements de la région des Laurentides, loin devant les succursales (24 %) et les sièges sociaux (11 %).

Un portrait différent selon la taille des établissements

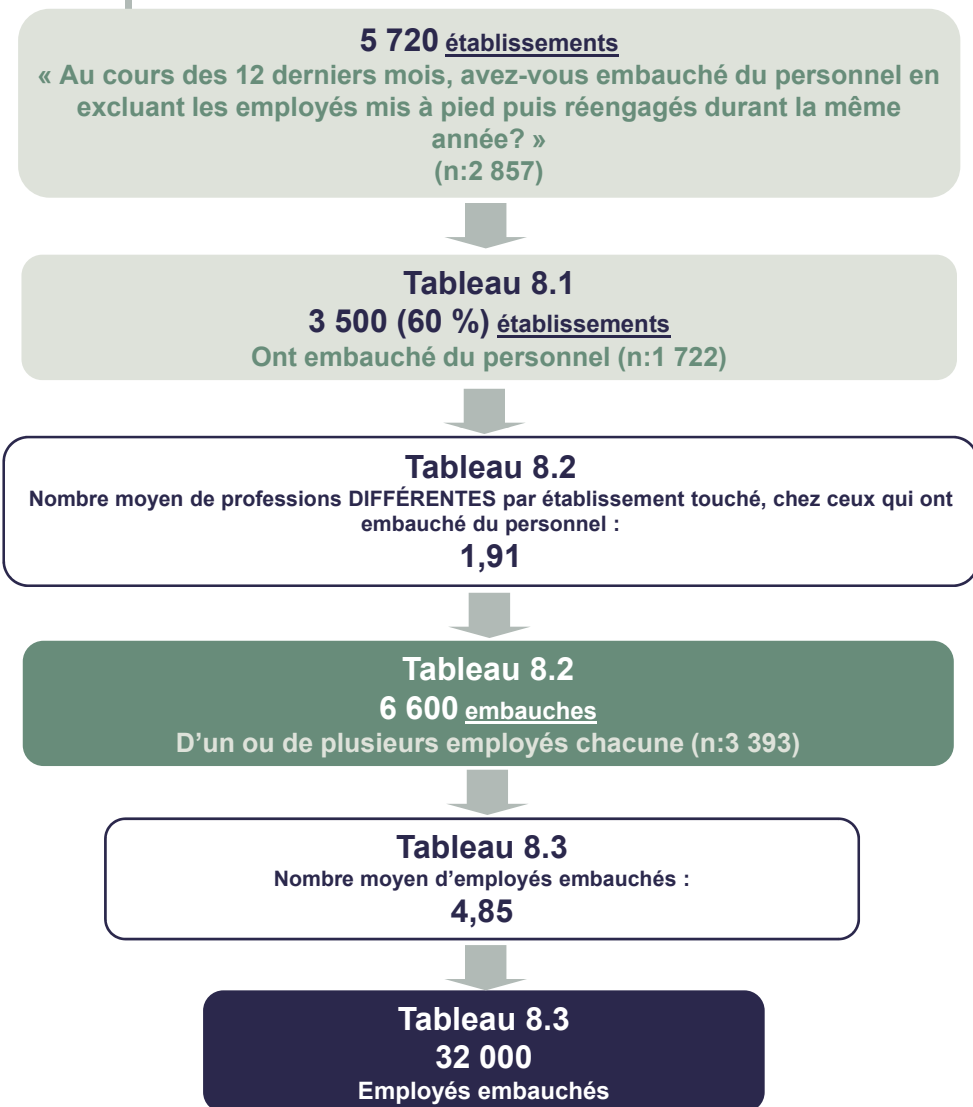
En effet, les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) comptent 36 % d'établissements uniques, une proportion largement inférieure à celle de l'ensemble des établissements et particulièrement de ceux comptant 5 à 49 employés (67 %). Par ailleurs, dans les grands établissements, on retrouve davantage de sièges sociaux (25 %) et de succursales (38 %) que dans les établissements de plus petite taille (9 % et 23 % respectivement).



Chapitre 2

Embauches au cours des 12 derniers mois

Embauches au cours des 12 derniers mois



Près des deux tiers des établissements ont embauché l'an dernier

Pour bien comprendre le tableau ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés dans les pages qui suivent, 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 3 500 (60 %) des 5 720 établissements (n : 2 857) de la région des Laurentides 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 3 500 établissements (n : 1 722) ont embauché 1,91 profession différente en moyenne pour un total de 6 600 embauches (n : 3 393), d'un ou de plusieurs employés chacune.

Finalement, le nombre moyen d'employés embauchés est de 4,85 pour un total de 32 000 employés embauchés.

Un secteur se démarque

Un secteur a davantage embauché que d'autres au cours des 12 derniers mois. C'est le cas des établissements du secteur des services à la consommation (63 %). D'autres ont, au contraire, moins embauché, soit les établissements du secteur des services à la production (57 %).

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	5720	60,3	3500	1,91	6600	4,85	32000
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	5021	57,6<	2900	1,65<	4800	2,70<	12900
50 à 99	409	78,2>	300	3,11>	1000	5,48	5400
100 à 199	159	81,9>	100	2,81>	400	13,40>	4900
100 et plus	272	82,6>	200	3,60>	800	16,47>	13500
Grands secteurs							
Primaire (11, 21)	144	46,8<	100	1,83	100	4,35	500
Secondaire (manufacturier et construction) (23, 31, 32, 33)	1056	56,5<	600	1,94	1200	4,86	5800
Tertiaire (22, 41, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 71, 72, 81, 91)	4487	61,7>	2800	1,91	5300	4,82	25500
Construction (23)	516	51,2<	300	1,67<	400	3,71<	1600
Manufacturier (31, 32, 33)	540	61,6	300	2,15>	700	5,55	4100
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	673	65	400	1,95	900	6,25>	5300
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	2724	63,0>	1700	2,00>	3400	4,57	15700
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	1090	56,5<	600	1,62<	1000	4,47	4500
Secteurs							
Produits en bois (321)	87	64,3	100	1,60<	100	5,26	500
Commerce en gros (41)	212	52,9	100	2,05	200	3,37<	800
Transport et entreposage (48, 49)	212	53,4	100	1,34<	200	5,61	900
Information, culture et loisirs (51,71)	273	62,6	200	2,49>	400	4,95	2100
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	280	58,2	200	1,48<	200	3,09<	700
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56)	123	55,7	100	1,48<	100	9,86	1000
Soins de santé et assist. sociale (62)	482	66,2>	300	1,75	600	5,19	2900
Hébergement et restauration (72)	922	63,7	600	2,10>	1200	4,79	5900
Autres services (81)	295	56,1	200	1,59<	300	3,02<	800
Municipalité régionale de comté (éch.)							
Deux-Montagnes	809	55,8<	500	1,77	800	5,39	4300
Thérèse-De-Blainville	1471	64,8>	1000	1,89	1800	4,9	8800
Les Laurentides	766	59,7	500	2,03	900	4,17<	3900
Antoine-Labelle	537	50,0<	300	1,63<	400	2,47<	1100

****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)

32 000 employés

« Répartition du nombre total d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois »
(n:1 722, ont embauché du personnel)

Tableau 9.1

6 600 (21 %) Nouveaux postes

Tableau 9.2

6 200 (19 %) Postes saisonniers

Tableau 9.3

14 800 (46 %) Remplacements définitifs d'employés

Tableau 9.4

3 800 (12 %) Remplacements temporaires

Tableau 9.5

300 (1 %) Embauches liées à une autre raison

Moins du quart des embauches de personnel sont des nouveaux postes

La répartition des embauches d'employés révèle que 21 % de celles-ci sont des nouveaux postes, 19 % des postes saisonniers, 46 % des remplacements définitifs d'employés et 12 % des remplacements temporaires. Finalement, 1 % des embauches sont reliées à une autre raison que celles mentionnées précédemment.

Moins de nouveaux postes en moyenne sont créés dans certains secteurs

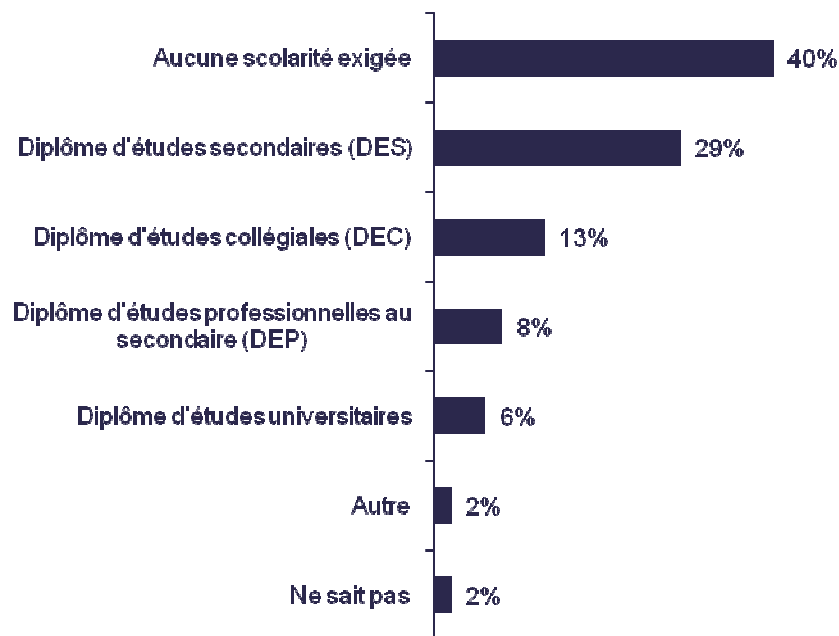
C'est dans les établissements du secteur des services gouvernementaux que l'on a le moins créé de nouveaux postes en moyenne au cours des 12 derniers mois. En effet, en moyenne, 1,6 nouveau poste a été créé (comparativement à environ 4 postes en moyenne pour le secteur manufacturier.

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

Tableau 10

« Quel était le niveau de scolarité requis? »

(n : 3 393, embauches)



Exigences de scolarité peu élevées

Pour 40 % des embauches, on n'exigeait aucune formation alors que dans 37 % des cas, on demandait un diplôme d'études secondaires (DES) ou un DEP (29 % + 8 %).

Dans près de 20 % des cas, on exigeait une formation collégiale ou universitaire (13 % + 6 %).

La situation diffère toutefois selon la taille des établissements

Les établissements de 500 employés et plus ont des exigences largement plus élevées en terme de niveau de scolarité requis. En effet, la moitié de leurs embauches concernaient des postes de niveau collégial (20 %) ou universitaire (27 %).

De plus, le secteur d'activité influence le niveau de scolarité exigé par les embauches. En effet, les embauches dans les établissements du secteur primaire ne requéraient souvent aucune scolarité (57 %) comparativement à ceux du secteur manufacturier (29 %) ou des services gouvernementaux (14 %).

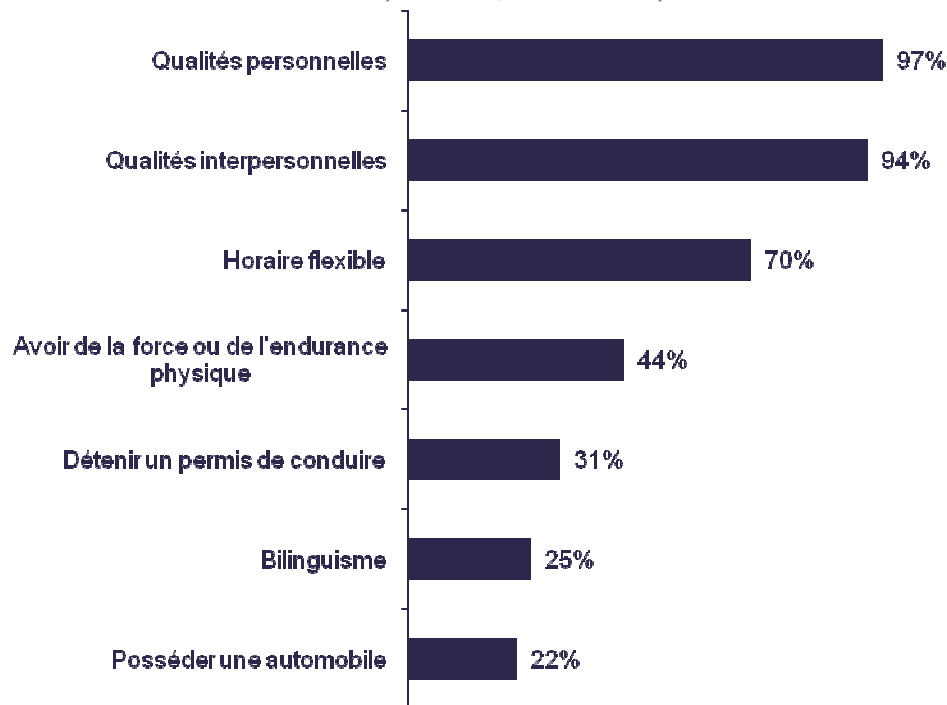
Le diplôme universitaire est aussi plus souvent requis dans les services d'enseignement (46 %), les administrations publiques (28 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (23 %).

Exigences spécifiques requises

Tableau 11

« Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises ? »

(n : 3 393, embauches)



Qualités personnelles et interpersonnelles grandement valorisées

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

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

Le fait de détenir un permis de conduire, le bilinguisme et le fait de posséder une automobile sont également des exigences relativement courantes, mais dans une moindre mesure (31 %, 25 % et 22 % respectivement).

Et ce, peu importe le secteur d'activité et la taille de l'établissement

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

Par ailleurs, on note que la flexibilité au niveau de l'horaire est une exigence fréquemment requise dans tous les secteurs d'activité : entre 30 % et 80 % des embauches concernent des postes exigeant des candidats flexibles au niveau de leur horaire.

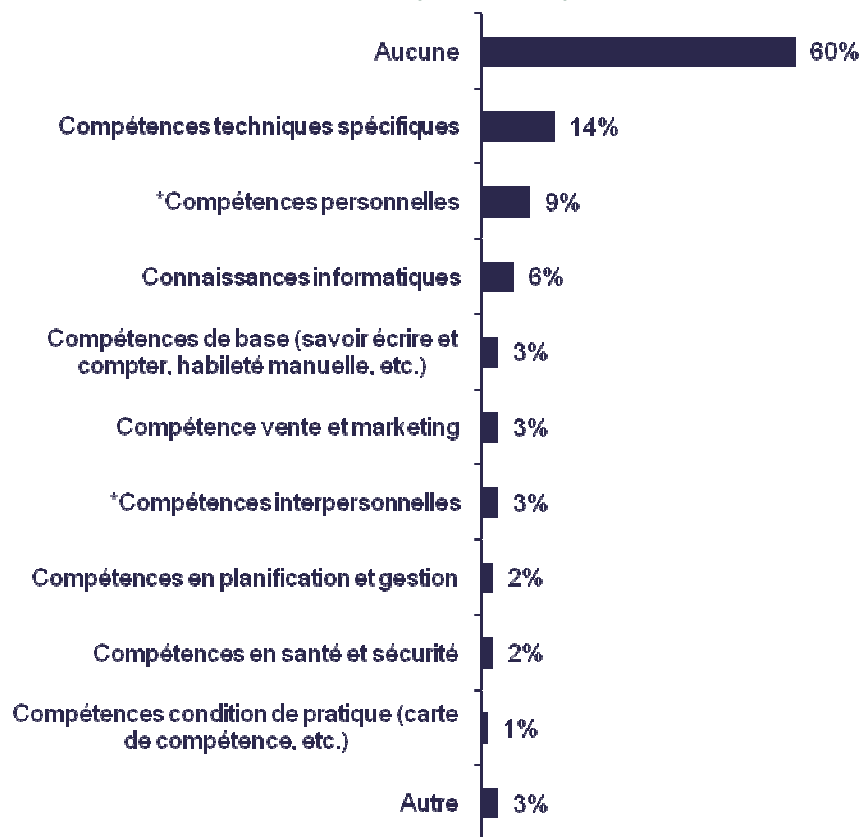
Compétences professionnelles et techniques

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 : 3 393, embauches)

(3 mentions)



Pour près des deux tiers des embauches, aucune autre compétence particulière n'est exigée

À l'exception des exigences présentées aux graphiques des pages précédentes, pour la majorité (60 %) des embauches, on ne requiert aucune autre compétence particulière. Pour les autres, les compétences techniques spécifiques ainsi que les compétences personnelles sont ressorties pour 14 % et 9 % des embauches, alors que dans 6 % des cas, des connaissances informatiques étaient requises.

D'autres compétences professionnelles et techniques ont été mentionnées, 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 (65 %).

À l'opposé, des établissements de certains secteurs exigent certaines compétences professionnelles et techniques pour leurs embauches. C'est le cas notamment de ceux des secteurs manufacturier et services gouvernementaux où 19 % des embauches chacun concernent des postes qui requièrent des compétences techniques spécifiques à l'emploi (contre 14 % pour l'ensemble).

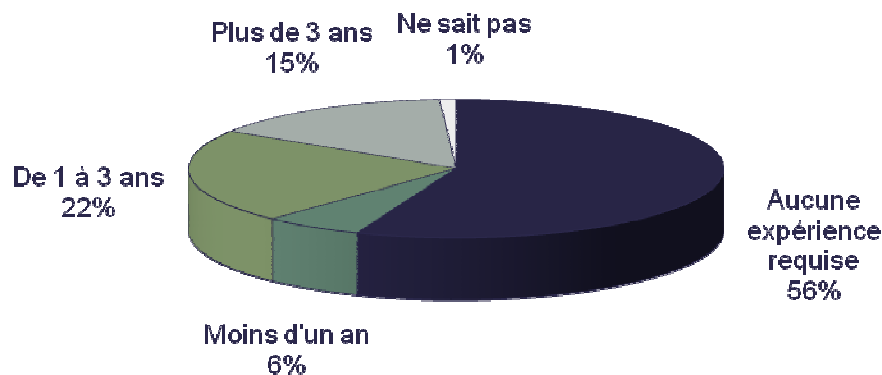
Par ailleurs, on remarque que les compétences personnelles sont très peu fréquentes pour les embauches des établissements de plus grande taille (2 % des établissements comptant 500 employés et plus contre 9 % pour l'ensemble des établissements).

* **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 : 3 393, embauches)



Exigences souvent peu élevées au chapitre de l'expérience

Pour plus de la moitié (56 %) des embauches, aucune expérience n'était requise, alors que pour près du tiers (28 %) des embauches, on exigeait trois ans ou moins d'expérience.

La réalité diffère selon le type d'établissements

En effet, les établissements de taille moyenne (100 à 199 employés) ont un plus grand besoin de candidats avec expérience. Ainsi, pour près du quart (23 %) de leurs embauches, on requerrait des candidats ayant plus de trois ans d'expérience (comparativement à 15 % pour l'ensemble des établissements).

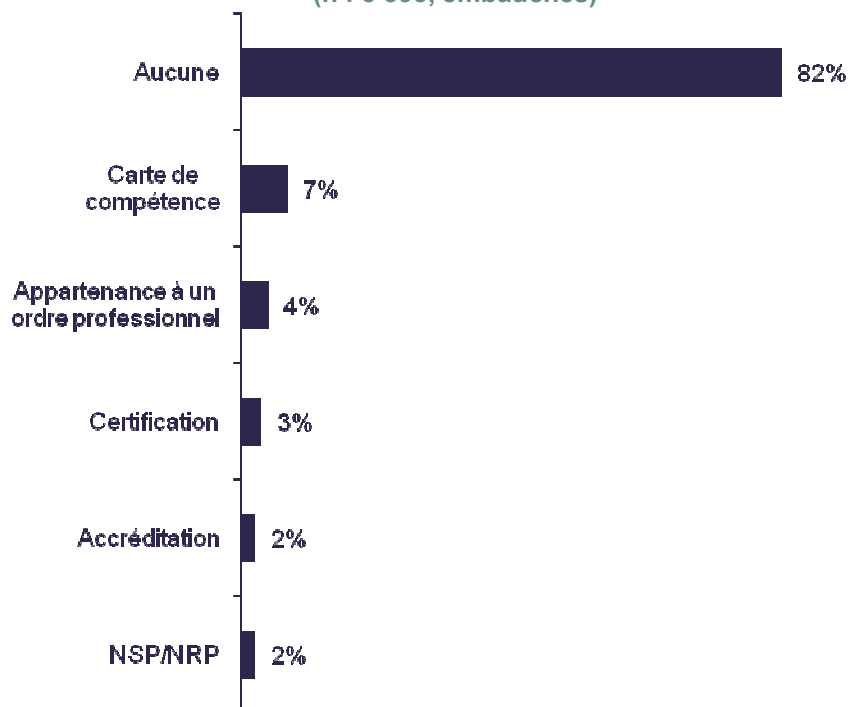
Par ailleurs, certains secteurs d'activité sont aussi plus exigeants en ce qui a trait aux années d'expérience requises : c'est le cas des industries des secteurs des produits informatiques et électriques et du matériel de transport, où la proportion d'embauches pour laquelle on requiert plus de trois ans d'expérience est particulièrement élevée (55 % et 46 % respectivement).

À l'opposé, on note que dans certains secteurs la proportion des embauches pour lesquelles aucune expérience n'est exigée est particulièrement élevée. Il s'agit du commerce de détail (67 %), du secteur de l'information, culture et loisirs (63 %) et celui des soins de santé et assistance sociale (63 %).

Tableau 14

« Est-ce que l'emploi exige une ...? »

(n : 3 393, embauches)



Aucune attestation n'est demandée dans la grande 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 7 % des embauches.

Les autres types d'attestation sont mentionnés dans une proportion inférieure à 5 %.

Le secteur de la construction fait exception

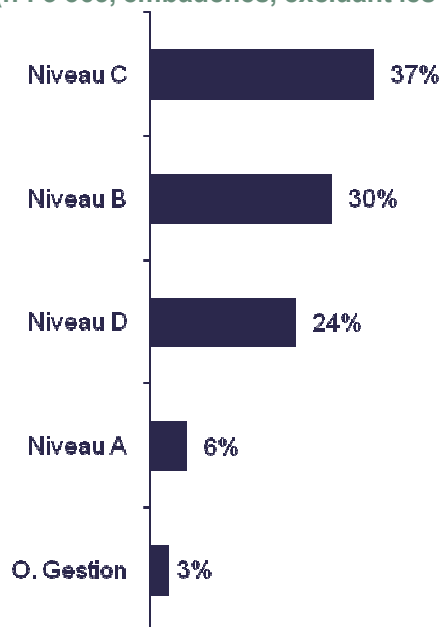
Dans le secteur de la construction, on exige une carte de compétence pour plus de la moitié (51 %) des embauches.

D'autres secteurs se démarquent aussi (de façon moins prononcée) au regard de l'appartenance à un ordre professionnel cette fois. Ainsi, on exige que les candidats appartiennent à un ordre professionnel pour 12 % à 18 % des embauches des secteurs des services aux entreprises, bâtiments, autres, des services professionnels, scientifiques et techniques, des soins de santé et assistance sociale ainsi que des produits informatiques.

Niveaux de compétence

Tableau 15

Niveaux de compétence
(n : 3 365, 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 à plusieurs niveaux

Les deux tiers des embauches (67 %) concernaient des professions pour lesquelles un niveau intermédiaire ou technique était demandé selon la Classification nationale des professions (CNP) (30 % + 37 %). Bien que 24 % des embauches requéraient un niveau élémentaire (D), on a vu précédemment que 40 % des embauches n'exigeaient aucune scolarité. Ainsi, on peut croire que certains employeurs préfèrent embaucher des personnes moins scolarisées et les former une fois à l'emploi.

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 dans une proportion moindre. Les embauches de niveau gestion représentaient quant à elles moins de 10 % des embauches.

Certains secteurs s'éloignent toutefois de cette tendance. Ainsi, dans les administrations publiques, les produits informatiques et électriques, les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que dans les services d'enseignement, on note que la proportion d'embauches de niveau A est beaucoup plus élevée (entre 20 % et 42 %) que celle des embauches de niveau D (11 % ou moins).

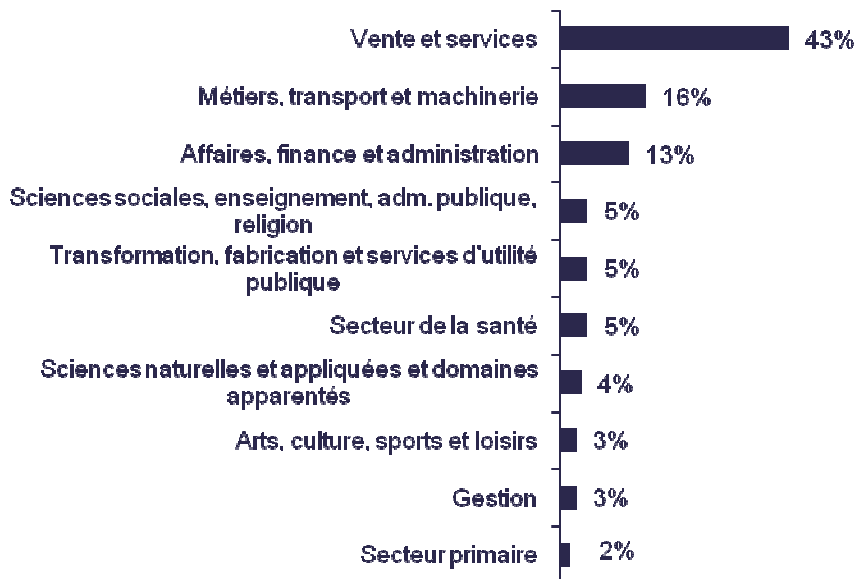
À l'opposé, dans les secteurs du commerce de détail, celui de l'information, culture et loisirs, le secteur de l'hébergement et restauration, de même que celui des services aux entreprises, bâtiments, autres, on a effectué dans une proportion élevée des embauches de niveau D (entre 32 % et 41 %) alors que celles de niveau A sont de l'ordre de 1 % à 6 %.

Genres de compétences

Tableau 16

Genres de compétences

(n : 3 365, embauches, excluant les NSP/NRP)



Des emplois principalement en vente et services

Près de la moitié (43 %) des embauches concernaient des professions en vente et services. Les genres de compétences qui suivent en importance sont les métiers, transport et machinerie (16 %) et les affaires, finances et administration (13 %).

Les autres genres de compétences ont connu des embauches dans 5 % et moins des cas.

... sauf dans les établissements de grande taille

On remarque que dans les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés), les embauches touchent davantage des emplois en vente et services (45 % contre 26 % dans les établissements de 500 employés et plus). Dans ces grands établissements, les embauches touchent davantage les genres de compétences sciences sociales, enseignement et santé (40 % contre 10 % dans les établissements comptant 5 à 49 employés).

Des différences qui varient selon le secteur

Évidemment, les genres de compétences sont très liés au secteur d'activité de l'établissement. Par exemple, 89 % des embauches du secteur de l'hébergement et restauration concernent des professions en vente et services, alors que 32 % 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

Incidences des difficultés de recrutement

5 720 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:2 857)

Tableau 17.1

1 300 (23 %) établissements

Connaissent des difficultés de recrutement (n:658)

Tableau 17.2

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

1,47

Tableau 17.2

1 900 difficultés de recrutement

Comportant chacune un ou plusieurs postes (n:982)

Tableau 17.3

Nombre moyen de postes touchés par des difficultés de recrutement :

2,36

Tableau 17.3

4 500 Postes difficiles à combler

Près du quart 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 dans les pages qui suivent, 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 1 300 (23 %) des 5 720 établissements (n : 2 857) de la région des Laurentides ont connu des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois.

Ensuite, on demande au répondant le nombre de professions ou de métiers différents pour lesquels il a eu des difficultés de recrutement. Le répondant nomme ensuite les métiers ou professions (jusqu'à un maximum de 8) pour lesquels l'établissement a connu de telles difficultés et 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.

Ainsi, les 1 300 établissements (n : 658) ont connu des difficultés de recrutement pour 1,47 profession différente en moyenne pour un total de 1 900 difficultés de recrutement (n : 982), pouvant toucher chacune un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les difficultés de recrutement est de 2,36 pour un total de 4 500 postes difficiles à combler par comparaison aux 32 000 employés embauchés, soit 14 %.

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.

Incidences 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	188 000	32 000	4 500	2%	14%
5 à 49	75 000	12 900	2 600	3%	20%
5 à 9	13 300	2 300	600	5%	26%
10 à 49	61 700	10 600	2 100	3%	20%
50 à 99	26 300	5 400	700	3%	13%
100 et plus	86 100	13 400	1 200	1%	9%
100 à 199	21 200	4 900	500	2%	10%
200 à 499	22 200	4 400	400	2%	9%
500 et plus	42 700	4 200	400	1%	10%

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

La proportion d'établissements ayant éprouvé des difficultés de recrutement augmente en fonction de la taille de l'établissement, passant de 22 % pour les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés) à 34 % pour les établissements de 100 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.

Des difficultés qui varient aussi selon le secteur

On remarque également que le recrutement de personnel semble être un problème encore plus criant dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (36 %) ainsi que dans les autres services (30 %).

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'embauches (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 1 % pour les établissements de 100 employés et plus, et 3 % pour ceux de 5 à 49 employés.

Incidences des difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

	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	5720	22,6	1300	1,47	1900	2,36	4500
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	5021	21,5<	1100	1,39<	1500	1,75<	2600
50 à 99	409	28,3>	100	1,73	200	3,26>	700
100 et plus	272	33,1>	100	2,16>	200	6,31>	1200
Grands secteurs							
Construction (23)	516	18,1	100	1,30<	100	2,37	300
Manufacturier (31, 32, 33)	540	27,7>	200	1,54	200	2,55	600
Secteurs							
Commerce en gros (41)	212	23,4	100	1,43	100	1,83<	100
Commerce de détail (44, 45)	1234	22,8	300	1,52	400	1,89<	800
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	280	16,4	0	1,22<	100	1,58<	100
Serv. prof., scient. et techniques (54)	263	35,9>	100	1,45	100	1,70<	200
Autres services (81)	295	30,2>	100	1,4	100	2,06	300
Municipalité régionale de comté (éch.)							
Deux-Montagnes	809	22,6	200	1,32<	200	2,07	500
Thérèse-De-Blainville	1471	19,2<	300	1,38	400	2,91	1100

****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 : 982, difficultés de recrutement)

(% de oui)



Les causes : manque de compétences et d'expérience chez les candidats

Les deux principales raisons mentionnées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de compétences et d'expérience des candidats (70 % dans les deux cas).

Notons également que le diplôme (56 %), les qualités personnelles (42 %), les conditions de travail (34 %) ainsi que la localisation géographique (25 %) sont aussi des causes expliquant les difficultés de recrutement.

Enfin, 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 (13 %), le peu de formation offerte dans le domaine (3 %) et l'horaire de travail (2 %).

... et de scolarité, qualités personnelles et conditions de travail dans certains secteurs

Dans certains secteurs d'activité, les établissements connaissent davantage de difficultés de recrutement. En effet, le manque de candidats avec le diplôme requis représente une difficulté de recrutement rencontrée par plus des trois quarts (78 %) des établissements du secteur des services gouvernementaux (contre 56 % pour l'ensemble des établissements des autres secteurs).

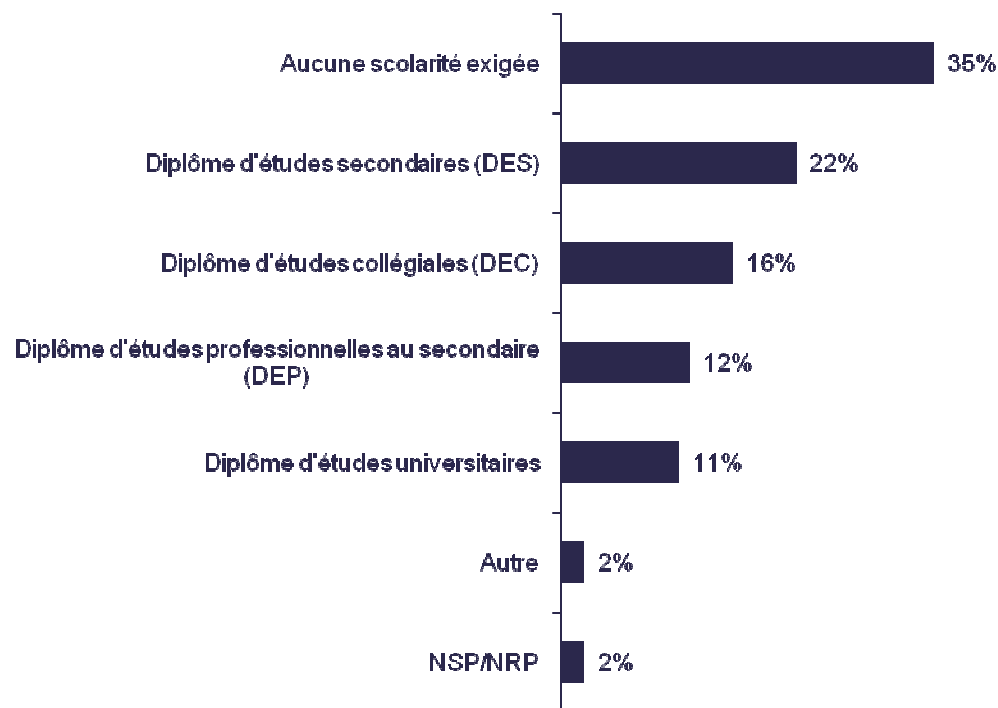
De plus, les qualités personnelles recherchées sont aussi une difficulté rencontrée par près de la moitié (47 %) des établissements du secteur des services à la consommation (comparativement à 42 % pour l'ensemble des établissements des autres secteurs).

Les conditions de travail causent également des difficultés aux établissements de certains secteurs et principalement ceux de l'information, culture et loisirs ainsi que de l'hébergement et restauration (62 % et 44 % respectivement, contre 34 % de l'ensemble).

Tableau 20

« Quel était le niveau de scolarité requis? »

(n : 982, difficultés de recrutement)



Exigences de scolarité peu élevées

Pour plus du tiers (35 %) des difficultés de recrutement, on n'exigeait aucune scolarité alors que dans 34 % des cas on demandait un diplôme d'études secondaires ou un DEP (22 % + 12 %). Dans 27 % des cas, un diplôme collégial ou universitaire était exigé.

Les exigences varient selon le secteur d'activité

Évidemment, les niveaux de scolarité requis pour les emplois pour lesquels on éprouve des difficultés de recrutement varient selon le secteur d'activité. Ainsi, 45 % des difficultés rencontrées par les établissements du secteur secondaire concernent des postes où l'on exigeait un DEP ou un DES (versus 34 % pour l'ensemble).

Par ailleurs, la majorité des difficultés rencontrées par les établissements du secteur des services gouvernementaux (74 %) et des services à la production (46 %) concernent plutôt des postes où l'on exigeait un DEC ou un diplôme d'études universitaires.

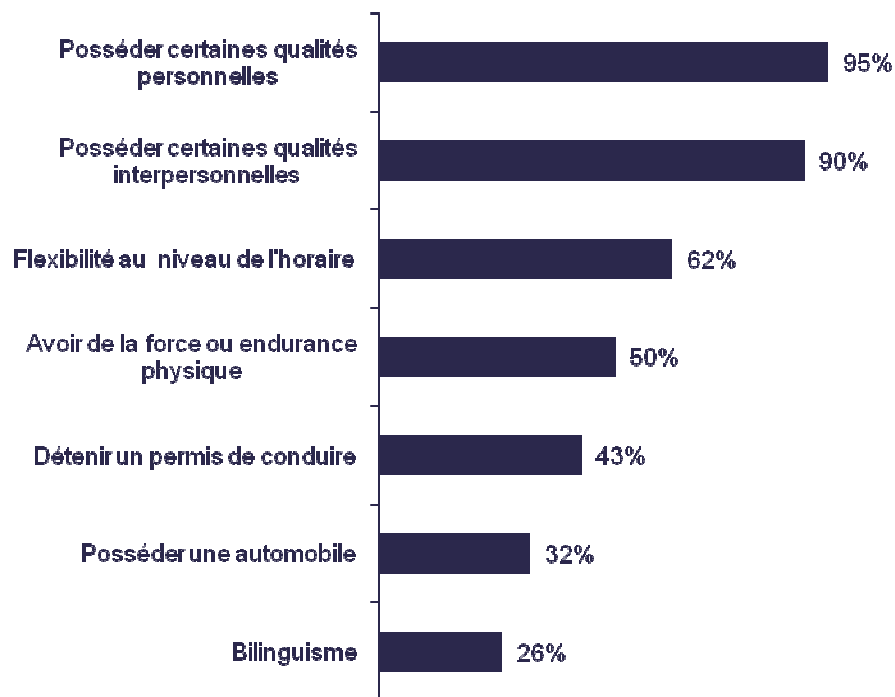
Exigences spécifiques requises

Tableau 21

« Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises? »

(n : 982, difficultés de recrutement)

(% de oui)



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 90 % respectivement).

On mentionne la flexibilité au niveau de l'horaire, avoir de l'endurance physique ainsi que détenir un permis de conduire (62 %, 50 % et 43 %). Finalement, posséder une automobile ainsi que le bilinguisme sont des exigences moins souvent exigées : 32 % et 26 % seulement des difficultés de recrutement concernent l'exigence d'une automobile et le bilinguisme,

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

Dans les établissements de 50 à 99 employés, on exige davantage d'avoir un horaire flexible (75 % contre 61 % dans les établissements de 5 à 49 employés).

D'autre part, dans les établissements des services gouvernementaux, on exige davantage de posséder des qualités interpersonnelles (96 % contre 90 % pour l'ensemble).

Compétences professionnelles et techniques

Tableau 22

« Quelles sont les compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi? »

(3 mentions)

(n : 982, difficultés de recrutement)



On n'exige souvent aucune compétence professionnelle et technique

Pour plus de la moitié (53 %) des difficultés de recrutement, aucune compétence professionnelle et technique particulière n'est exigée. Par ailleurs, pour 20 % des difficultés de recrutement, des compétences techniques spécifiques à l'emploi sont requises alors que pour 9 % des difficultés de recrutement, on demande des compétences personnelles.

On mentionne aussi d'autres compétences, mais dans une proportion inférieure à 5 % chacune.

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

Deux secteurs se démarquent particulièrement en ce qui concerne l'exigence d'aucune compétence professionnelle et technique, soit les secteurs des services d'enseignement et du transport et entreposage (78 % et 72 % des difficultés de recrutement respectivement contre 53 % pour l'ensemble des difficultés de recrutement).

Au contraire, 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 du secteur de la construction (31 %).

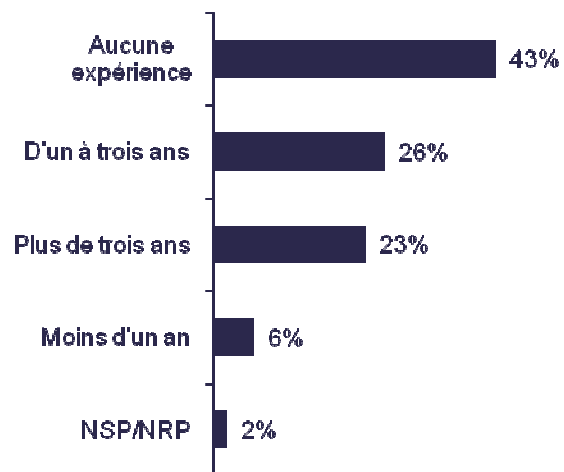
Fait également intéressant à noter, la proportion de difficultés de recrutement dans laquelle on n'exige aucune compétence professionnelle et technique est plus élevée dans les grands établissements (500 employés et plus) que dans les plus petits établissements (79 % contre moins de 60 %).

* **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 : 982, difficultés de recrutement)



On exige peu d'expérience

Pour près de la moitié (43 %) des difficultés de recrutement, on ne demande aucune expérience alors qu'on exige une expérience de trois ans et moins dans le tiers des cas (32 %).

... surtout dans les grands établissements et certains secteurs

Les établissements de plus grande taille (500 et plus) éprouvent des difficultés de recrutement plus importantes pour des emplois qui ne requièrent aucune expérience (80 % contre des proportions inférieures à 50 % pour les établissements de plus petite taille). Certains secteurs connaissent les mêmes difficultés, c'est le cas notamment des services d'enseignement ainsi que des soins de santé, et assistance sociale (86 % et 69 % respectivement).

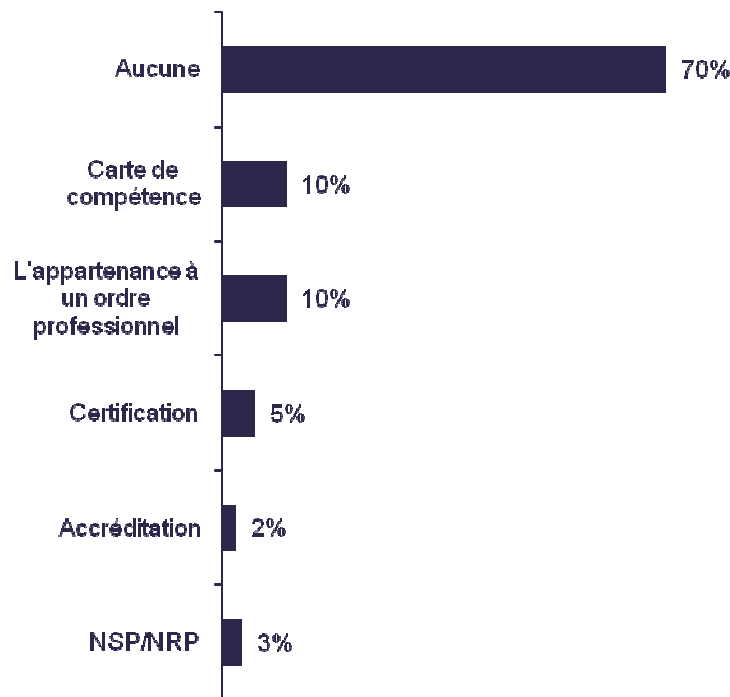
À l'opposé, on note que dans certains secteurs la proportion des difficultés de recrutement pour des emplois requérant plus de trois ans d'expérience est plus élevée, notamment les services à la production, ainsi que le secteur manufacturier (36 % et 34 % respectivement).

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 : 982, difficultés de recrutement)



Attestations peu demandées

Pour près des trois quarts (70 %) des difficultés de recrutement, on ne requiert aucune attestation parmi celles énumérées à la question, soit carte de compétence, accréditation, certification ou appartenance à un ordre professionnel. La carte de compétence et l'appartenance à un ordre professionnel sont les deux attestations les plus souvent demandées (10 % chacune). Les autres exigences formulées sont pertinentes dans moins de 10 % des cas.

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

Dans ces deux secteurs, les difficultés de recrutement concernent davantage des postes qui exigent soit une carte de compétence (61 % pour la construction), soit d'appartenir à un ordre professionnel (49 % pour le secteur des soins de santé et assistance sociale) comparativement à 10 % chacune pour l'ensemble des difficultés de recrutement.

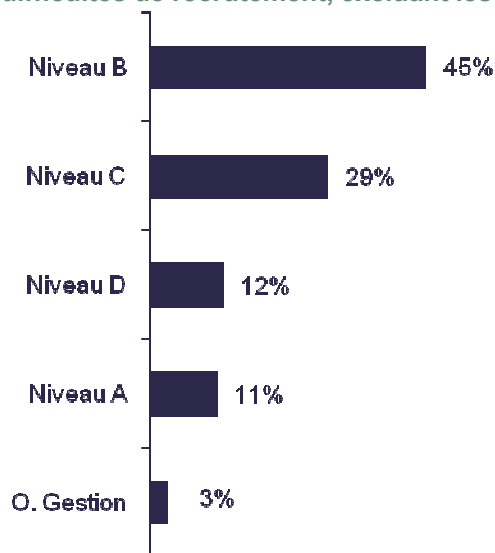
La difficulté de recruter du personnel appartenant à un ordre professionnel semble particulièrement aiguë pour le secteur des soins de santé. En effet, alors que 16 % des embauches effectuées concernent des postes qui exigeaient d'appartenir à un ordre professionnel, la proportion de difficultés d'embauche pour des postes liés à cette exigence est beaucoup plus élevée (49 %).

Niveaux de compétence

Tableau 25

Niveaux de compétence

(n : 975, 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 les trois quarts des cas (74 %), les difficultés de recrutement concernent des professions pour lesquelles un niveau technique et intermédiaire (45 % + 29 %) étaient nécessaires selon la Classification nationale des professions. Cette proportion est semblable à celle des embauches qui touchent des professions requérant aussi ces niveaux de compétence (67 %).

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 répartissent entre les niveaux A et D, les difficultés de niveau gestion représentant quant à elles 12 % ou moins des difficultés d'embauche rencontrées.

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 (31 %) que celle des embauches de niveau A (1 %).

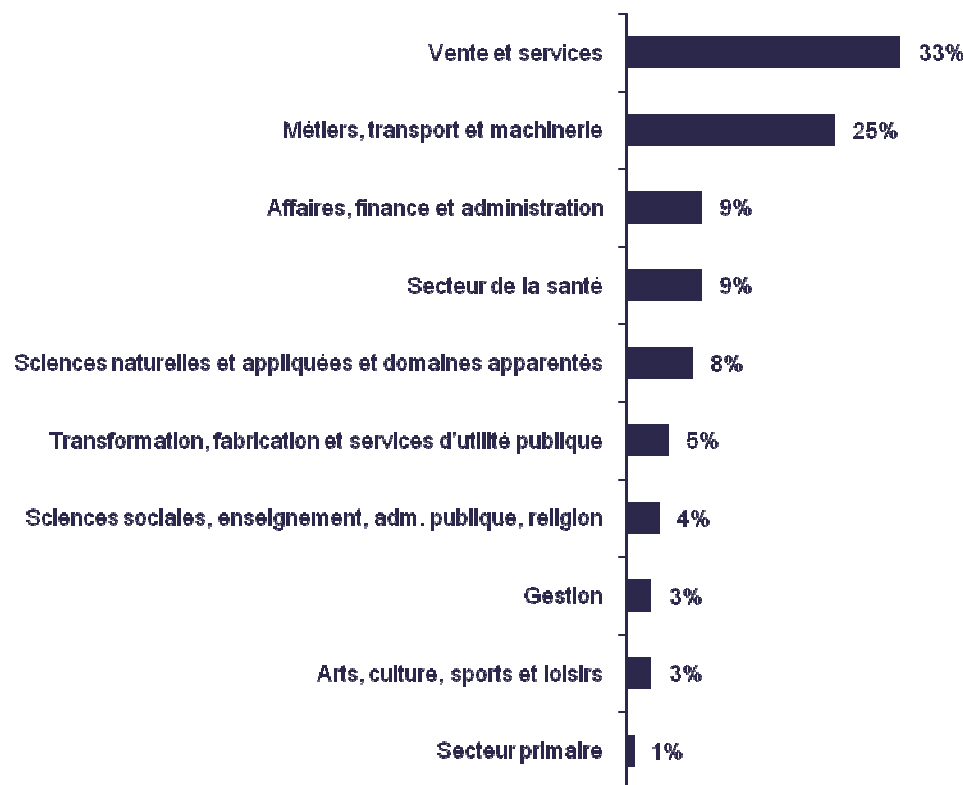
À l'opposé, dans les secteurs de la finance, assurance, immobilier et location, des soins de santé et assistance sociale, des services professionnels scientifiques et techniques ainsi que des services d'enseignement, on a éprouvé dans une proportion élevée des difficultés de recrutement pour des postes de niveau A (entre 32 % et 60 %) alors que celles de niveau D sont de l'ordre de 6 % ou moins pour ces secteurs.

Genres de compétences

Tableau 26

Genres de compétences

(n : 975, difficultés de recrutement, excluant les NSP/NRP)



Surtout en vente et services

Le tiers (33 %) des difficultés de recrutement touche des professions en vente et services. Le genre de compétences métiers, transport et machinerie vient au deuxième rang (25 %) suivi par les affaires, finance et administration (9 %) et la santé (9 %).

Un portrait légèrement différent pour les plus grands établissements

Dans les établissements de 100 employés et plus, les difficultés de recrutement touchent des emplois en vente et services, en santé et dans les métiers, transport et machinerie (26 %, 16 % et 14 % respectivement).

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 86 % des difficultés de recrutement du secteur de l'hébergement et restauration concernent des professions dans le genre de compétences vente et services, alors que 62 % 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

5 720 établissements

« Avez-vous identifié des besoins de formation pour le personnel de votre établissement, incluant les besoins de formation pour le personnel de direction? »
(n:2 857)

Tableau 27.1

1 700 (29 %) établissements
Ont identifié des besoins de formation (n:855)

Tableau 27.2

Nombre moyen de professions DIFFÉRENTES par établissement qui ont identifié des besoins de formation :
1,82

Tableau 27.2

3 000 besoins de formation
Comportant chacun un ou plusieurs postes (n:1 583)

Tableau 27.3

Nombre moyen de postes touchés par besoin de formation :
6,97

Tableau 27.3

21 100
Employés ayant des besoins de formation

Près du tiers a identifié des besoins en formation

Pour bien comprendre le tableau ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés dans les pages qui suivent, 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 les besoins de formation pour le personnel de direction. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 1 700 (29 %) des 5 720 établissements (n : 2 857) de la région des Laurentides ont identifié des besoins de formation pour leurs employés.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de 8) pour lesquelles l'établissement a identifié des besoins formation ainsi que le nombre de postes touchés par des besoins de formation 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 1 700 établissements (n : 855) ont identifié de la formation pour 1,82 profession différente en moyenne pour un total de 3 000 besoins de formation identifiés (n : 1 583), pouvant toucher chacun un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les besoins de formation est de 6,97 pour un total de 21 100 employés ayant des besoins de formation sur les 188 760 employés (5 720 établissements x 33 employés en moyenne), soit 11 % 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	188 000	32 000	21 100	11%	66%
5 à 49	75 000	12 900	9 200	12%	71%
5 à 9	13 300	2 300	1 500	11%	65%
10 à 49	61 700	10 600	7 600	12%	72%
50 à 99	26 300	5 400	3 800	14%	70%
100 et plus	86 100	13 400	8 100	9%	60%
100 à 199	21 200	4 900	2 300	11%	47%
200 à 499	22 200	4 400	3 300	15%	75%
500 et plus	42 700	4 200	2 500	6%	60%

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 44 % 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

C'est particulièrement le cas des établissements du secteur des services d'enseignement (51 %), des aliments et boissons (46 %) et des administrations publiques (43 %), où la proportion de besoins de formation identifiée est plus élevée que l'ensemble des secteurs (29 %).

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 11 %. Pour les établissements de 5 à 49 employés, elle est de 12 %, 9 % pour ceux de 100 employés et plus et 6 % 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 touchés par des besoins de formation		Nombre d'employés ayant des besoins de formation	
	Total	%	Total	Moyen	Total	Moyen	Total
Ensemble	5720	29	1700	1,82	3000	6,97	21100
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	5021	26,7<	1300	1,73<	2300	3,94<	9200
50 à 99	409	47,5>	200	2,15>	400	9,06>	3800
100 à 199	159	42,0>	100	2,39>	200	14,37>	2300
200 à 499	85	45,9>	0	2,24	100	37,79>	3300
100 et plus	272	43,6>	100	2,34>	300	28,94>	8100
Grands secteurs							
Primaire (11, 21)	144	20,4	0	2,01	100	13,07	800
Tertiaire (22, 41, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 71, 72, 81, 91)	4487	29,5	1300	1,86>	2500	6,78	16700
Construction (23)	516	21,8<	100	1,48<	200	3,76<	600
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	673	37,1>	200	1,91	500	6,54	3100
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	2724	26,8<	700	1,85	1400	6,41	8700
Secteurs							
Aliments, boissons, tabac (311, 312)	98	46,4>	0	1,36<	100	4,79	300
Commerce en gros (41)	212	31,7	100	2,07	100	4,35<	600
Commerce de détail (44, 45)	1234	27,8	300	1,87	600	5,27<	3400
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	280	32,6	100	2,08	200	5,19<	1000
Serv. prof., scient. et techniques (54)	263	36,2>	100	1,8	200	5,15	900
Hébergement et restauration (72)	922	20,4<	200	1,92	400	7,64	2800
Autres services (81)	295	35,5	100	1,76	200	3,28<	600
Administrations publiques (91)	130	43,3>	100	2,45>	100	7,59	1000
Municipalité régionale de comté (éch.)							
Antoine-Labelle	53	30	200	1,73	300	3,78<	1100

****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.

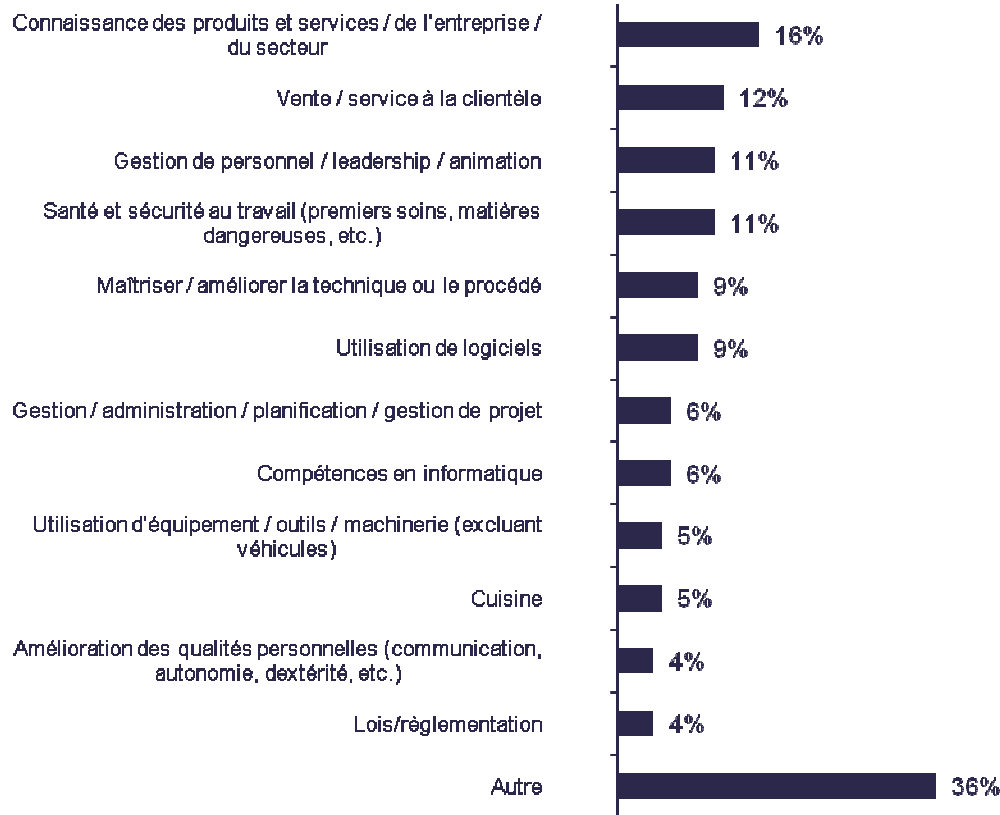
Connaissances à acquérir

Tableau 28

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

(n : 1 583, besoins de formation)

(5 mentions)



Quatre connaissances se démarquent

La connaissance des produits et services de l'entreprise ou du secteur, de même que les connaissances liées à la vente et au service à la clientèle, la gestion de personnel et la santé et sécurité au travail représentent les mentions les plus fréquentes en ce qui a trait aux principales connaissances à acquérir lors d'une formation (16 %, 12 %, 11 % et 11 % respectivement).

D'autres connaissances ont été mentionnées, mais dans des proportions inférieures à 10 %.

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

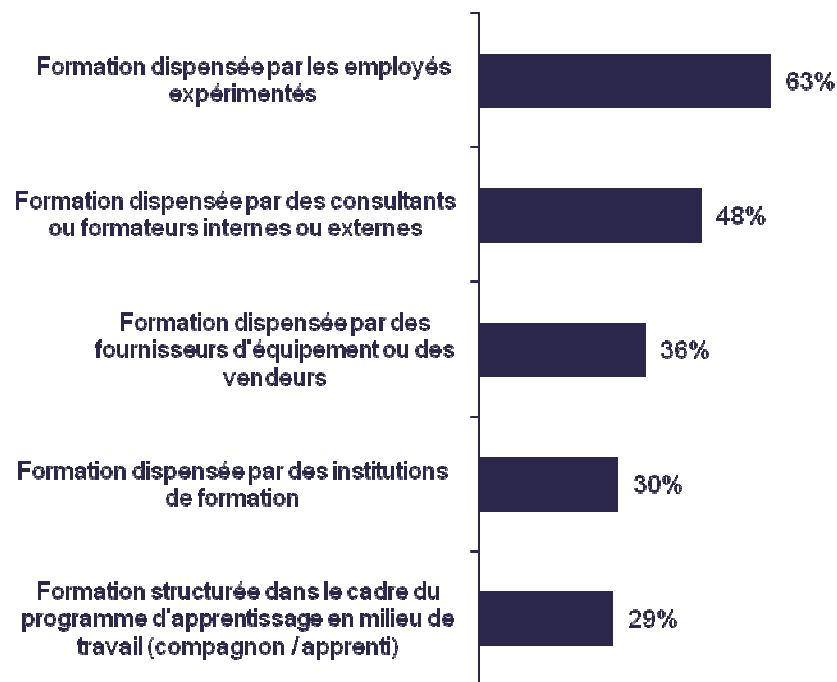
Évidemment, ces formations incluent une grande diversité de connaissances qui varient au gré du secteur d'activité des établissements. Par exemple, les connaissances reliées aux produits, services et secteurs d'activité d'une entreprise sont davantage des connaissances importantes à acquérir dans les établissements du secteur du commerce en gros et de détail (30 % et 26 %) contre 16 % pour l'ensemble.

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 santé et sécurité au travail (22 % contre 10 % dans les établissements de 5 à 49 employés).

Types de formation

Tableaux 29.1 à 29.5

« Avez-vous recours aux genres de formations suivantes dans votre établissement?
(n : 2 857 , établissements)



Formation dispensée surtout par les employés expérimentés

On remarque que la formation dispensée par l'entremise d'employés expérimentés est celle à laquelle on a le plus souvent recours (63 %).

On fait aussi appel à des consultants ou des formateurs internes ou externes dans 48 % des cas et à des fournisseurs d'équipement ou vendeur dans 36 % des cas. Finalement, environ trois fois sur dix (30 %), on opte pour de la formation dispensée par des institutions de formation ou structurée dans le cadre de programmes d'apprentissage en milieu de travail (29 %).

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 est celle dispensée par des consultants ou formateurs (71 %). On a recours aussi dans des proportions importantes (51 %) à des institutions de formation.

Par ailleurs, dans des secteurs tels que le commerce en gros (58 %), les aliments, boissons et tabac (53 %) ainsi que dans les administrations publiques (48 %), on a régulièrement recours à la formation dispensée par des fournisseurs d'équipement ou des vendeurs.

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 finance, assurance, immobilier et location (44 %) ainsi que du secteur de la construction (37 %).

À l'opposé, dans les établissements des secteurs de l'hébergement et restauration (25 %), du transport et entreposage (20 %), des soins de santé et assistance sociale (18 %), des services professionnels et techniques (17 %) et de l'agriculture, chasse et pêche (17 %), 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 employés et plus) dispensent davantage de formation par des formateurs ou consultants externes ainsi que par l'entremise de leurs employés expérimentés, que l'ensemble des autres établissements (82 % dans les deux cas).

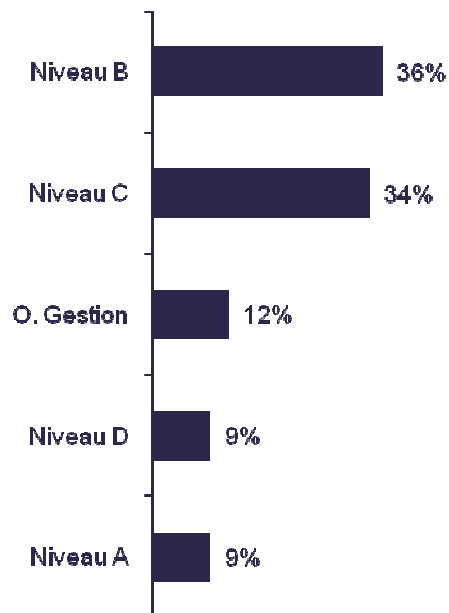
Par ailleurs, la formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail est davantage utilisée par les établissements de grande taille (100 employés et plus) (49 % contre 27 % chez ceux comptant 5 à 49 employés).

Niveaux de compétence

Tableau 32

Niveaux de compétence

(n : 1 562, besoins de formation, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

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

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

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

Besoins de formation identifiés surtout au niveau technique et intermédiaire

Près des trois quarts (70 %) des besoins de formation ont été identifiés pour des professions qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire (36 % + 34 %) selon la Classification nationale des professions.

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 répartissent entre les niveaux gestion A et D.

Ainsi, dans le secteur de l'hébergement et restauration, de même que dans celui des aliments, boissons et tabac, et dans le commerce de détail, on note que la proportion de besoins de formation identifiés pour des postes de niveau D est beaucoup plus élevée (respectivement 23 %, 20 % et 14 %) que pour l'ensemble des besoins de formation identifiés pour ce niveau (9 %).

Par ailleurs, dans les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques ainsi que finance, assurance, immobilier et location, on a identifié dans une proportion élevée des besoins de formation pour des postes de niveau A (respectivement 30 % et 24 %) alors que celles de niveau D sont de l'ordre de 3 % ou moins pour ces secteurs.

Genres de compétences

Tableau 33

Genres de compétences

(n : 1 562, besoins de formation, excluant les NSP/NRP)



Principalement en vente et services et dans les affaires

Près de la moitié (48 %) des besoins de formation ont été identifiés pour des professions en vente et services ainsi que dans les affaires, finance et administration. Le genre de compétences métiers, transport et machinerie suit avec 14 % des besoins de formation qui y ont été identifiés. Des besoins en formation ont aussi été identifiés dans les autres genres de compétences, toutefois dans 12 % ou moins des cas.

Un portrait différent pour les établissements de taille moyenne

On remarque que dans la plupart des établissements, petits ou grands, les besoins de formation identifiés touchent de façon assez similaire ces deux genres de compétences, soit la vente et les services ainsi que les affaires, finance et administration.

Un type d'établissement se démarque néanmoins des autres. C'est le cas des établissements comptant de 50 à 99 employés dont les besoins de formation identifiés concernent davantage des postes en vente et services (37 % contre 29 % pour l'ensemble des besoins de formation identifiés pour ce genre de compétences).

Des différences qui varient aussi selon le secteur

Les genres de compétences varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, 72 % 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 69 % 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

5 720 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:2 857)

Tableau 38.1

1 100 (19 %) établissements
Prévoient des départs à la retraite (n:587)

Tableau 38.2

Nombre moyen de professions DIFFÉRENTES par établissement où l'on prévoit des départs à la retraite :
1,40

Tableau 38.2

1 600 départs à la retraite
Comportant chacune un ou plusieurs postes (n:806)

Tableau 38.3

Nombre moyen d'employés qui partiront à la retraite (postes touchés par les départs à la retraite) :
2,51

Tableau 38.3

3 900
Employés qui partiront à la retraite

Près de 20 % de départs à la retraite prévus

Pour bien comprendre le tableau ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés dans les pages qui suivent, 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 1 100 (19 %) des 5 720 établissements (n : 2 857) de la région des Laurentides 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 1 100 établissements (n : 587) prévoient des départs à la retraite pour 1,40 profession différente en moyenne soit un total de 1 600 départs à la retraite (n : 806) pouvant toucher chacun un ou plusieurs employés.

Finalement, le nombre moyen d'employés qui partiront à la retraite est de 2,51 pour un total de 3 900 employés qui partiront à la retraite sur un total de 188 760 employés (5 720 établissements x 33 employés en moyenne), soit 2 % 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.

Certains secteurs se démarquent

En effet, on constate que les établissements des administrations publiques prévoient davantage des départs à la retraite que l'ensemble des établissements des autres secteurs et plus particulièrement de l'hébergement et de la restauration (41 % contre 12 % respectivement).

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
Ensemble	5720	19,5	1100	1,4	1600	2,51	3900
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	5021	17,1<	900	1,28<	1100	1,36<	1500
50 à 99	409	29,9>	100	1,61>	200	1,93	400
100 à 199	159	44,8>	100	1,64	100	3	400
Grands secteurs							
Construction (23)	516	16,1	100	1,17<	100	1,34<	100
Manufacturier (31, 32, 33)	540	23,6	100	1,49	200	2,15	400
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	2724	16,8<	500	1,38	600	1,40<	900
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	1090	20,4	200	1,29	300	1,71<	500
Secteurs							
Commerce en gros (41)	212	18,8	0	1,31	100	1,22<	100
Commerce de détail (44, 45)	1234	18,2	200	1,4	300	1,44<	500
Information, culture et loisirs (51,71)	273	20,1	100	1,42	100	1,29<	100
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	280	20,6	100	1,63	100	1,67<	200
Hébergement et restauration (72)	922	11,5<	100	1,42	200	1,42<	200
Autres services (81)	295	24,5	100	1,23	100	1,32<	100
Administrations publiques (91)	130	40,6>	100	1,86>	100	2,83	300
Municipalité régionale de comté (éch.)							
Thérèse-De-Blainville	1471	15,8<	200	1,3	300	1,84	600
Mirabel	288	19	100	1,49	100	1,71<	100
Les Pays-d'en-Haut	422	17,6	100	1,27	100	1,73<	200
Les Laurentides	766	24,1>	200	1,45	300	1,79	500
Antoine-Labelle	537	22,5	100	1,47	200	1,49<	300

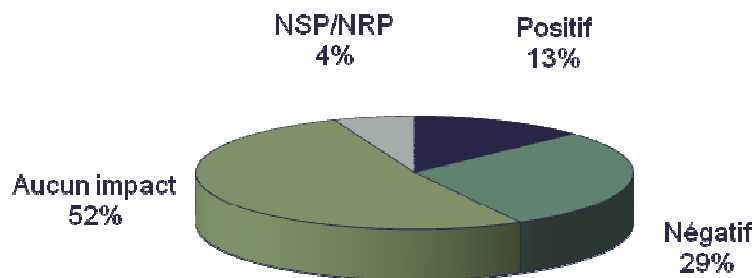
****Note :** Ce tableau, regroupant les tableaux 38.1 à 38.3, permet d'obtenir une vision d'ensemble des résultats concernant les départs à la retraite. Étant donné que ces résultats ne sont pas tous présentés sur la même base d'analyse (établissements, départs à la retraite), les « n » d'échantillon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

Impacts des départs à la retraite sur l'établissement

Tableau 40

« Croyez-vous que ces départs à la retraite auront un impact ... sur votre établissement? »

(n : 587, prévoient des départs à la retraite)



La majorité y voit un impact neutre ou positif

Les deux tiers des établissements (65 %) considèrent que les départs à la retraite n'auront aucun impact (52 %) ou auront un impact positif (13 %) pour l'établissement. Il n'en demeure pas moins que près de trois établissements sur dix (29 %) appréhendent un impact négatif à la suite de ces départs.

Un secteur se démarque

Les établissements du secteur des services gouvernementaux sont moins enclins à ne voir aucun impact à ces départs à la retraite (38 % contre 52 % pour l'ensemble des établissements qui prévoient des départs à la retraite). Il faut dire que c'est dans ce secteur qu'on prévoit le plus de départs à la retraite, comme mentionné précédemment.

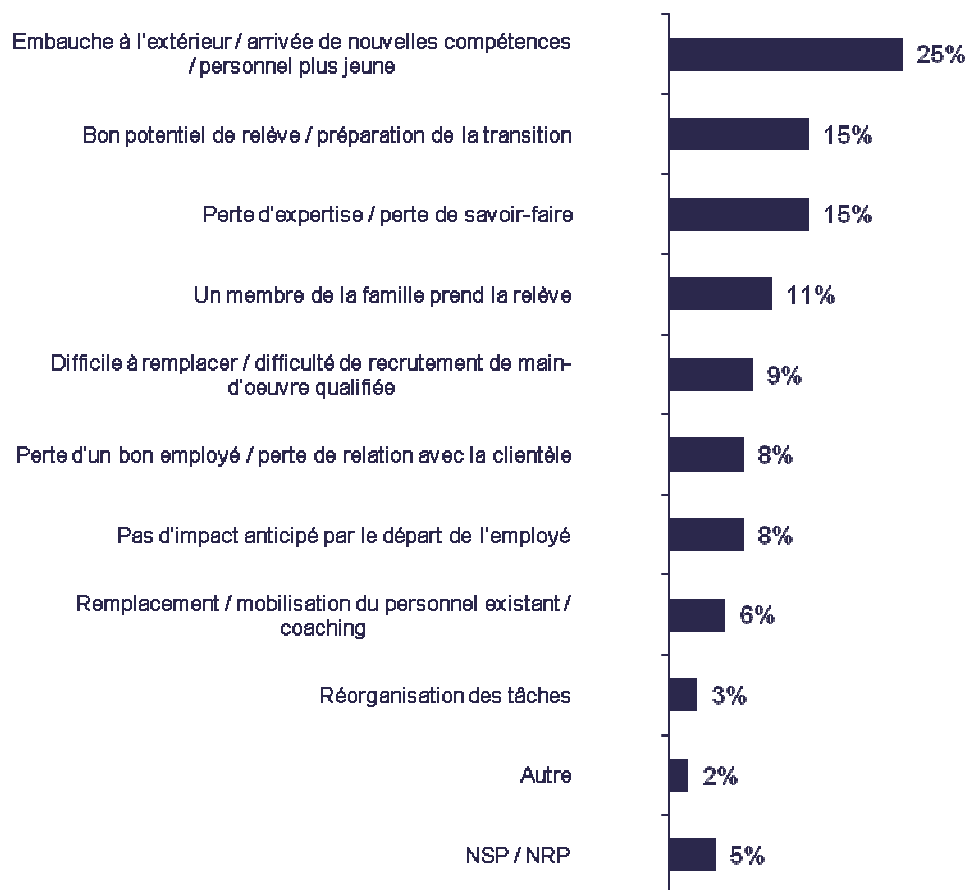
Raisons des impacts des départs à la retraite sur l'établissement

Tableau 41

« Pourquoi dites-vous cela? »

(n : 555, croient en un impact positif ou négatif ou aucun impact)

(3 mentions)



Principalement en raison d'embauche à l'extérieur

Le quart (25 %) des établissements qui croient en un impact positif, négatif ou neutre mentionnent l'embauche de nouvelles compétences comme principale raison de l'impact des départs à la retraite. Le bon potentiel de relève (15 %), la perte d'expertise (15 %) et la prise de relève par un membre de la famille (11 %) sont également des raisons souvent soulevées. Les autres raisons sont mentionnées dans moins de 10 % des cas.

Résultats plutôt similaires d'un secteur à l'autre

Ces raisons ont été soulevées de façon assez similaire par les établissements des différents secteurs d'activité. Néanmoins, un secteur se démarque des autres, soit celui du commerce de détail où 38 % des établissements mentionnent l'embauche à l'extérieur comme conséquence aux départs à la retraite.

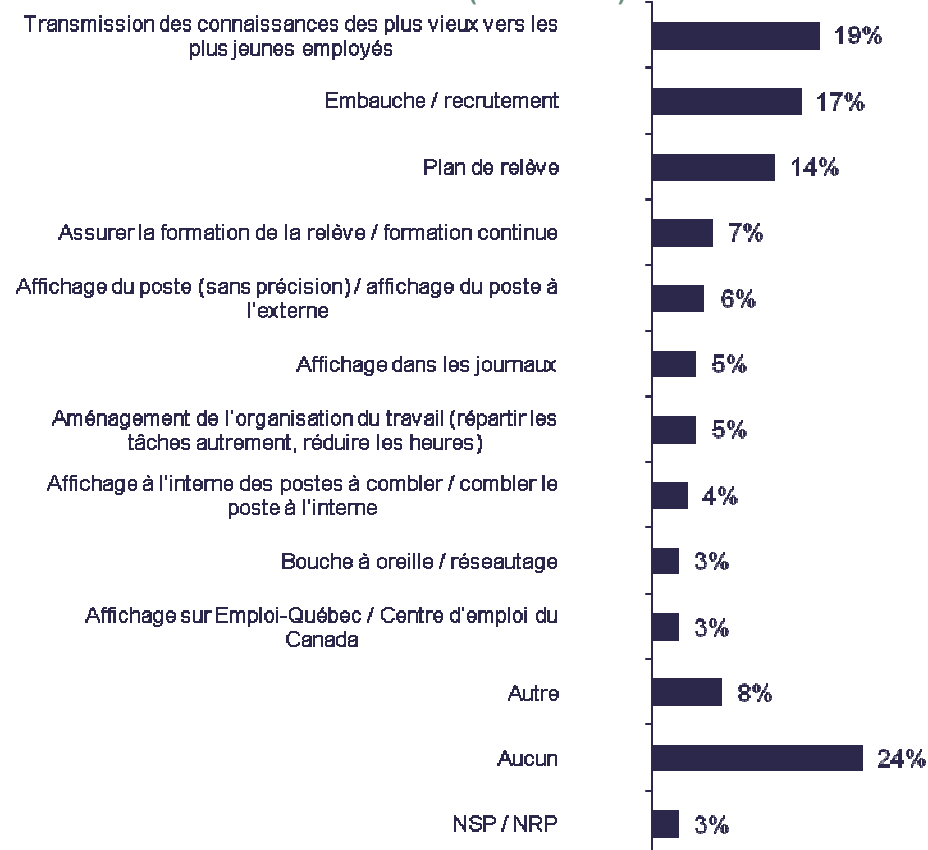
Mesures pour assurer la relève

Tableau 42

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

(n : 587, prévoient des départs à la retraite)

(3 mentions)



Transmission des connaissances et l'embauche

Les moyens mis en place les plus fréquemment mentionnés pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite sont la transmission des connaissances des plus vieux vers les plus jeunes employés (19 %), l'embauche (17 %) ainsi qu'un plan de relève (14 %). Les autres moyens mentionnés sont adoptés par moins de 10 % des établissements.

Notons que le quart (24 %) des établissements n'ont mis en place aucun moyen pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite.

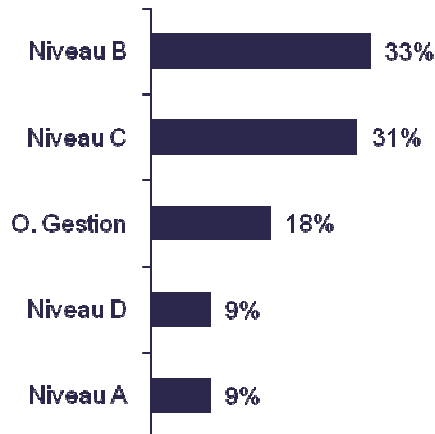
La taille de l'établissement a un certain impact

En effet, les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) ont plus souvent établi un plan de relève pour assurer les départs à la retraite (26 % contre 14 % pour l'ensemble des établissements). De plus, les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés) se retrouvent souvent sans aucun moyen mis en place (27 % contre 11 % chez les établissements de 100 employés et plus).

Tableau 47

Niveaux de compétence

(n : 826, départs à la retraite, 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 départs à la retraite surtout liés aux niveaux technique et intermédiaire

Près des deux tiers (64 %) des départs à la retraite touchent des professions pour lesquelles un niveau technique ou intermédiaire est en principe nécessaire selon la Classification nationale des professions (33 % + 31 %). Les autres niveaux 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

On remarque que les départs à la retraite sont bien répartis entre les différents niveaux.

Dans les secteurs du transport et entreposage, la proportion de départs à la retraite concernant des postes de niveau gestion est beaucoup plus élevée (68 %) que l'ensemble des départs à la retraite prévus pour ce niveau (31 %).

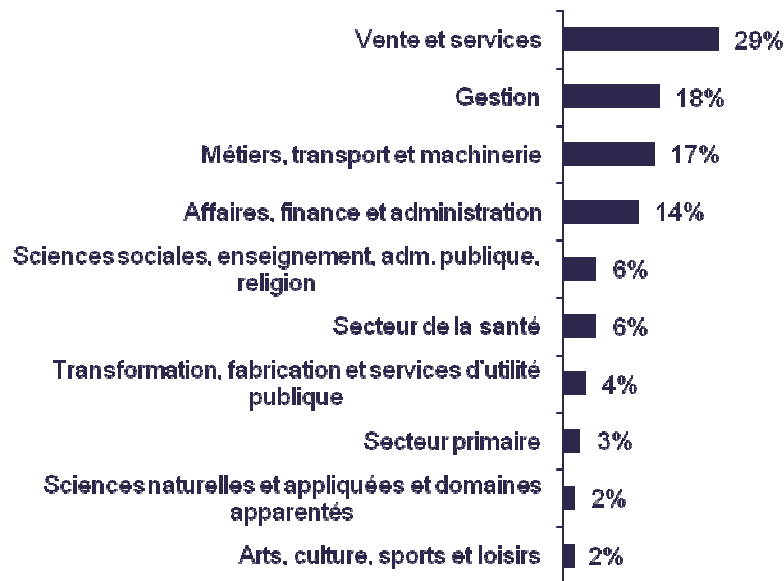
Par ailleurs, dans le secteur financier, on prévoit dans une proportion élevée des départs à la retraite pour des postes de niveau gestion (31 %) alors que dans les services d'enseignement, on prévoit davantage de départs pour des postes de niveau A (35 %).

Genres de compétences

Tableau 48

Genres de compétences

(n : 826, départs à la retraite, excluant les NSP/NRP)



Trois secteurs principalement touchés par des départs à la retraite

Près du tiers (29 %) des départs à la retraite touchent des professions en vente et services. De nombreux départs à la retraite sont aussi prévus pour les genres de compétences gestion (18 %), métiers, transport et machinerie (17 %) et celui des affaires, finance et administration (14 %). Les autres genres de compétences et secteurs sont touchés par moins de 10 % des départs à la retraite.

... et dans certains types d'établissements

Dans les plus grands établissements (500 employés et plus), les départs à la retraite touchent davantage des emplois dans le genre de compétences santé et sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (49 % contre 10 % pour les établissements de 5 à 49 employés).

Évidemment, le genre de compétences varie selon le secteur. En effet, c'est sans surprise que 76 % des départs à la retraite dans le secteur de l'hébergement et restauration touchent davantage des emplois en vente et services et que 48 % des départs à la retraite dans le secteur des soins de santé et assistance sociale concernent plutôt des emplois en santé.



Annexe 1

Méthodologie détaillée

Objectifs

- Les cinq directions régionales d'Emploi-Québec, soit celle 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'oeuvre auprès des établissements de la région des Laurentides 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.
- 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 près des trois quarts (71 %) des établissements sondés pour lesquels on détient le code SCIAN. L'activité principale diffère particulièrement dans le secteur construction et manufacturier (42 % comparativement à 28 % 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.

* : Pour les 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 des Laurentides 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 des Laurentides.

Base de sondage

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

Plan d'échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements a été utilisé, avec un recensement de certaines strates et échantillonnages pour les autres. Le plan d'échantillonnage tient compte des différentes strates qui sont fonction du nombre d'employés et du secteur d'activité principal de l'établissement (regroupement des codes SCIAN). Il a été conçu de manière à obtenir un recensement dans les établissements de 50 employés et plus.
- Les établissements de moins de 50 employés ont été divisés en strates selon le secteur d'activité. Les nombres d'entrevues réalisées par strate sont présentés à la page 76 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 : ■ 2 mai au 21 novembre 2007
- Nombre d'entrevues réalisées : ■ 2 857
- Taux de non-réponse estimé (%) : ■ 10,7 %
- Taux de refus (%) : ■ 18,5 %
- Taux de réponse estimé (%)* : ■ 70,8 %
- 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 situé hors de la RMR des Laurentides (déménagé ou fusionné).
■ Le rapport administratif de la page suivante présente des statistiques relatives à la région des Laurentides.

Résultats administratifs détaillés

TABLEAU DES RÉSULTATS ADMINISTRATIFS DE LA COLLECTE DE DONNÉES

Emploi-Québec

Entrevues réalisées du 2 mai au 21 novembre 2007

Laurentides

Estimation du taux de réponse de l'ARIM*

A. Échantillon de départ	6616
B. Mauvais numéros	1210
Hors service	587
Non résidentiel / résidentiel	350
Hors strate	14
Télécopieur	94
Cellulaire	6
Duplicata	159
C. Non-réponse	162
C1. Pas de réponse	59
C2. Ligne occupée	2
D. Répondeur	99
D1. Ligne en dérangement	2
E. Unité jointe non répondante	1426
F. Incapacité, maladie, prob. de langage	16
G. Répondant sélectionné pas disponible	410
G1. Refus de l'établissement	177
G2. Refus de la personne	604
G3. Incomplet	219
H. Unité jointe répondante	3818
I. Autres langues	9
I1. Non-admissibles	949
I2. Entrevues complétées	2860
** Entrevues complétées après validation des réponses	2857
Taux de réponse de l'ARIM = $H/(C+E+H)$	70,6%

Taux de réponse estimé par SOM

J. Numéros non joints (C1+C2+D1)	63
K. Numéros joints (A-J)	6553
L. Numéros joints inutilisables (B)	1210
M. Numéros joints utilisables (K-L)	5343
N. Estimation du nombre de numéros non joints utilisables (JxM/K)	51
P. Estimation du nombre total de numéros utilisables (M+N)	5394
Non-réponse estimée (%) $(D+G+N+F)/P$	10,7%
Refus (%) $((G1+G2+G3)/P)$	18,5%
TRE $(I+I1+I2)/P$	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 rejoints 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 7700 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 des Laurentides, la population révisée en fonction du taux d'incidence (proportion d'établissements admissibles) est de 5 720 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 1,4 % ($0,7380 \times 0,98 / \sqrt{2857}$).
- 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

Laurentides (15)	
Nombre d'entrevues	2857
Facteur d'ajustement	0,7380
Proportion :	
99 % ou 1 %	±0,3%
95 % ou 5 %	±0,6%
90 % ou 10 %	±0,8%
80 % ou 20 %	±1,1%
70 % ou 30 %	±1,2%
60 % ou 40 %	±1,3%
50 % (marge maximale)	±1,4%

Marges d'erreur (suite)

	Population estimée	Échantillon	Marge d'erreur
	(N)	(n)	(%)
Ensemble	5720	2857	1,4
Grands secteurs			
Primaire (11, 21)	144	81	7,2
Secondaire (manufacturier et construction) (23, 31, 32, 33)	1056	561	2,9
Tertiaire (22, 41, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 71, 72, 81, 91)	4487	2199	1,6
Grands secteurs (2)			
Construction (23)	516	252	4,4
Manufacturier (31, 32, 33)	540	309	3,7
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	673	387	3,4
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	2724	1224	2,2
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	1090	588	2,8
Nombre maximal d'employés 2 (sondage)			
5 à 49	5021	2445	1,5
50 à 99	409	228	4,6
100 et plus	276	178	4,6
Secteurs			
Agr., chasse, pêche (111,112,114,1151,1152)	96	53	9,0
Foresterie et expl. Forestière (113, 1153)	33	19	NA
Extraction minière (211,212,213)	16	9	NA
Services publics (221)	1	1	NA
Construction (236, 237, 238)	516	252	4,4
Aliments, boissons, tabac (311, 312)	98	54	9,4
Textiles et produits textiles (313, 314)	5	3	NA
Vêtements et produits en cuir (315, 316)	7	4	NA
Papier (322)	7	4	NA
Impression et activités connexes (323)	19	11	NA
Pétrole, charbon, prod. chimiques (324, 325)	19	11	NA
Prod. en plastique et en caoutchouc (326)	24	14	NA
Produits en bois (321)	87	50	9,0
Produits minéraux non métalliques (327)	30	17	NA
Première transformation des métaux (331)	13	8	NA
Produits métalliques (332)	65	37	10,3

	Population estimée	Échantillon	Marge d'erreur
	(N)	(n)	(%)
Secteurs (suite)			
Machines (333)	47	26	NA
Prod. informatiques et électriques (334, 335)	17	11	NA
Matériel de transport (336)	20	12	NA
Meubles (337)	56	32	11,5
Activités diverses de fabrication (339)	26	15	NA
Commerce en gros (41)	212	124	5,9
Commerce de détail (44, 45)	1234	481	3,6
Transport et entreposage (48, 49)	212	110	6,5
Information, culture et loisirs (51,71)	273	153	5,3
Fin., ass., immobilier et location (52, 53)	280	153	5,4
Serv. prof., scient. et techniques (54)	263	140	5,6
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56)	123	61	9,0
Services d'enseignement (61)	59	31	13,8
Soins de santé et assist. sociale (62)	482	266	4,1
Hébergement et restauration (72)	922	417	3,6
Autres services (81)	295	173	4,8
Administrations publiques (91)	130	89	6,0
RMR	3538	1767	1,7
Hors RMR	2182	1090	2,2
Municipalité régionale de comté (éch.)			
Deux-Montagnes	809	406	3,6
Thérèse-de-Blainville	1471	736	2,7
Mirabel	288	146	5,9
La Rivière-du-Nord	1137	560	3,1
Argenteuil	280	142	6,1
Les Pays-d'en-Haut	422	211	5,0
Les Laurentides	766	376	3,8
Antoine-Labelle	537	272	4,4



Annexe 2

Questionnaire
