



L'ENQUÊTE 2012 SUR LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE L' ÎLE DE MONTRÉAL

FÉVRIER 2013

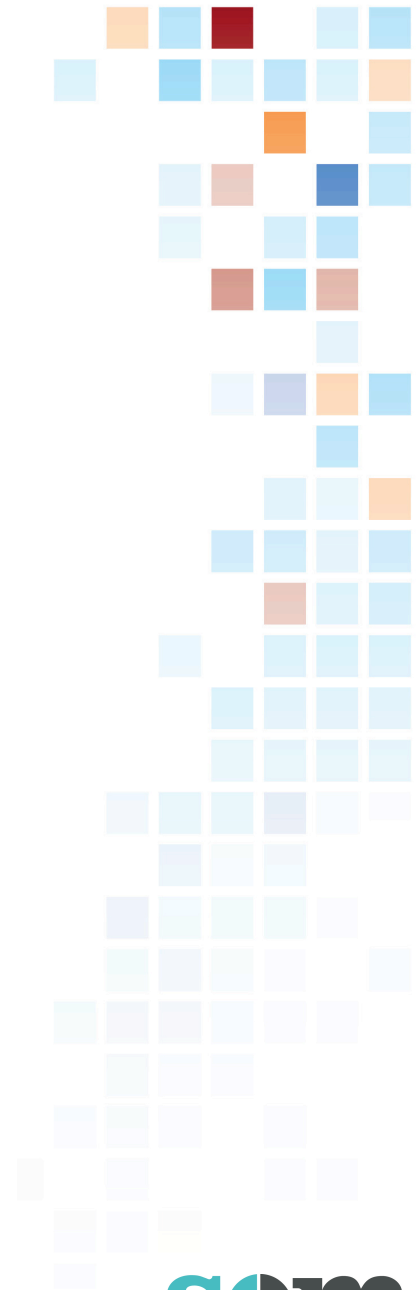


TABLE DES MATIÈRES

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

3

Faits saillants

5

Chapitre 1 : Embauches au cours des douze derniers mois

9

Chapitre 2 : Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois et exigences de ces postes

18

Chapitre 3 : Besoins de formation du personnel

31

Chapitre 4 : Embauches prévues au cours des douze prochains mois

39

Chapitre 5 : Départs à la retraite

44

Chapitre 6 : Situation des personnes immigrantes sur le marché du travail

51

Chapitre 7 : Ressources humaines

58

Chapitre 8 : Aide-conseil souhaitée

60

Chapitre 9 : Services d'Emploi-Québec

62

Chapitre 10 : Confidentialité

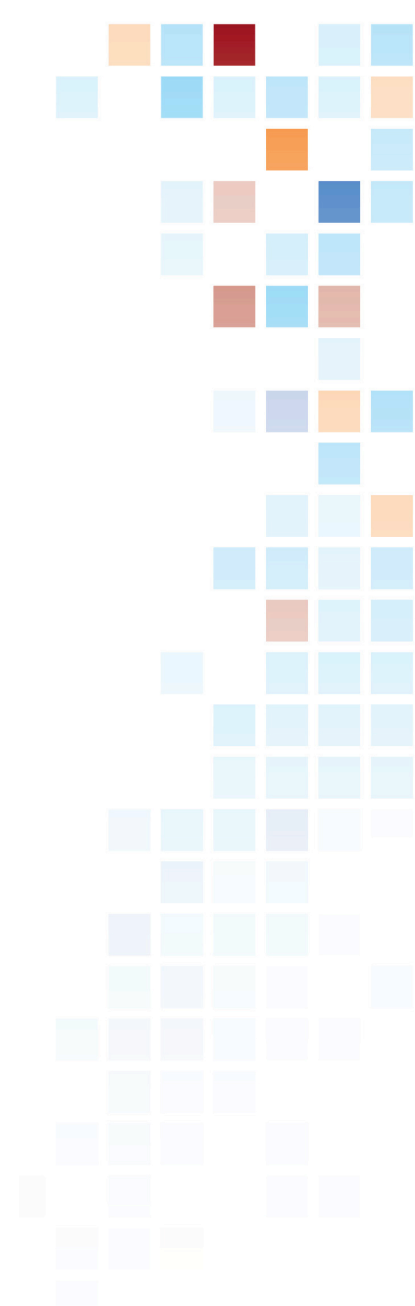
65

Chapitre 11 : Description des établissements

67



CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE



CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

- Ce rapport est présenté à Lanaudière économique pour le compte du Conseil emploi métropole. Il présente les résultats de l'enquête 2012 sur les besoins de la région de l'île de Montréal en ce qui concerne l'emploi et la main-d'œuvre.
- 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 RMR de Montréal et les cinq régions de la RMR. On désire ainsi actualiser les connaissances concernant des problématiques du marché du travail régional et métropolitain. Plus précisément, cette étude aborde des thèmes tels que les embauches au cours des 12 derniers mois, les difficultés de recrutement, les besoins de formation, les employés immigrants et les départs à la retraite.
- Les résultats de ce sondage contribueront à :
 - favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
 - contribuer à l'établissement des perspectives d'emploi par profession et des perspectives d'emploi par industrie;
 - estimer les besoins de formation de la main-d'œuvre;
 - guider les interventions auprès des entreprises et des employeurs dans leur gestion des ressources humaines.
 - développer une meilleure connaissance au sujet de l'embauche de main-d'œuvre immigrante.

POPULATION CIBLE

- La population visée par la présente étude est constituée des établissements issus du répertoire des établissements d'Emploi-Québec comptant cinq employés et plus de tous les secteurs d'activité de l'île de Montréal. Les résultats présentés sont représentatifs de cette population.

COLLECTE

- Entrevues téléphoniques réalisées du 5 avril au 5 octobre 2012.
- Les répondants avaient également la possibilité de remplir le questionnaire par internet.
- Les entrevues ont été faites par téléphone par une équipe d'intervieweurs 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.

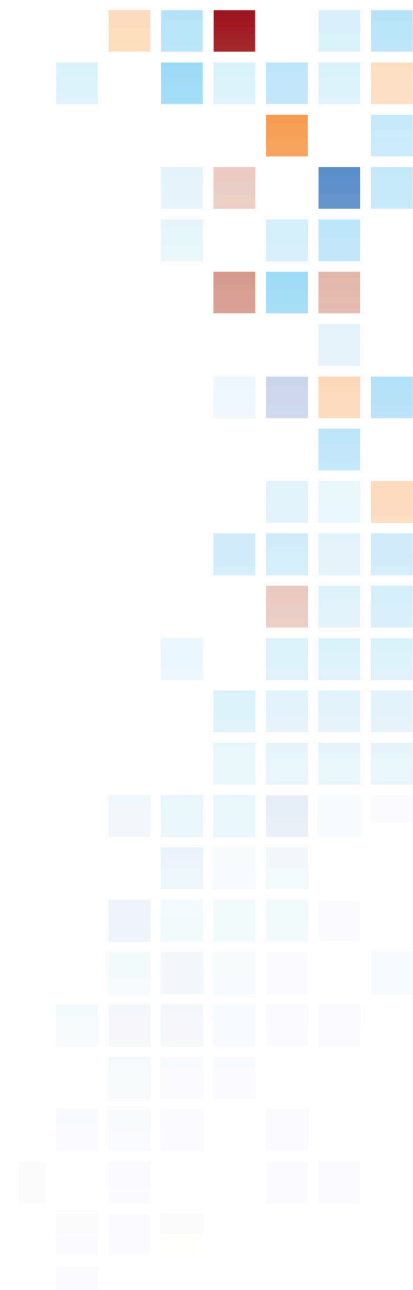
TAUX DE RÉPONSE ESTIMÉ (%)

- Nombre d'établissements sondés dans la région de l'île de Montréal : 8 488 établissements.
- Le taux de réponse estimé est de 51,6 %. Il est obtenu en divisant le nombre d'entrevues complétées par le nombre total d'établissements (10 845 / 21 024).

Note : Le lecteur est invité à lire la méthodologie détaillée fournie dans le document accompagnant le présent rapport.



FAITS SAILLANTS



EMBAUCHES AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

- 58 % des établissements de l'île de Montréal ont embauché du personnel l'an dernier, en hausse par rapport à 2010 (55 %).
- En moyenne, 9 employés ont été recrutés par établissement, ce qui correspond environ à un total arrondi de 143 980 employés embauchés au cours des douze derniers mois.
- Les nouveaux postes comptent pour 27 % des embauches d'employés.
- La plupart (40 %) des postes comblés touchaient des professions en vente et services alors que 16 % concernaient le genre de compétence « Affaires, finance et administration ».
- Les compétences requises pour les postes comblés ont été principalement les qualités personnelles (22 %), ainsi que les connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur (20 %).

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

- La proportion d'établissements ayant connu des difficultés de recrutement dans l'île de Montréal est similaire à celle enregistrée en 2010 (18 % en 2012 vs 17 % en 2010).
- En moyenne, 3,3 postes par établissement ont posé des difficultés de recrutement.
- Le taux de postes difficiles à combler par rapport au nombre d'employés est plus faible chez les entreprises de grande taille (1,2 % dans les établissements comptant 100 employés et plus contre 2,2 % dans ceux comptant 5 à 49 employés).
- Le recrutement de personnel est un problème plus criant dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (28 %), ainsi que dans le secteur des produits métalliques (27 %).
- La proportion de postes difficiles à combler est plus élevée dans les niveaux de compétence supérieurs (gestion, professionnel et technique), en comparaison avec les niveaux inférieurs (intermédiaire et élémentaire).

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL

- Les besoins de formation sont moins élevés qu'en 2010 : 22 % des établissements ont identifié des besoins de formation pour un total de 105 412 employés concernés, contre 34 % des établissements et un total de 146 000 employés à former en 2010.
- Au sein des entreprises qui expriment ces besoins de formation, le taux de besoin de formation est plus faible qu'en 2010 (10,6 en 2012 contre 14,4 en 2010).

EMBAUCHES PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS

- 42 % des établissements prévoient embaucher du personnel au cours de douze prochains mois, ce qui est légèrement supérieur aux prévisions faites en 2010 (40 %).
- En moyenne, les établissements concernés prévoient embaucher 6,4 employés.
- Le nombre total d'employés qu'on prévoit embaucher au cours des douze prochains mois est de 73 184 employés.
- Près de quatre recrutements sur dix (39 %) sont prévus pour des professions en vente et services et 15 % en affaires, finance et administration.

DÉPARTS À LA RETRAITE

- 24 % des établissements prévoient des départs à la retraite au cours des trois prochaines années.
- En moyenne, il est prévu 2,8 départs à la retraite par établissement, soit un total arrondi de 18 960 postes touchés.
- Les remplacements prévus toucheraient 15 304 postes. Ainsi, le taux de remplacement des départs prévus à la retraite avoisinerait les 81 %.
- Les départs prévus concernent surtout des professions en affaires, finance et administration (23 %), en gestion (18 %), ainsi qu'en vente et service (15 %).
- 65 % des établissements qui prévoient des départs à la retraite ont affirmé qu'il existait une relève pour ces départs.
- La transmission des connaissances, un plan de relève et l'embauche sont les principaux moyens mis en place pour assurer le remplacement des employés à la retraite.

SITUATION DES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- 80,6 % des établissements de l'île de Montréal emploient des personnes immigrantes.
- En moyenne, on compte 25 % d'employés qui sont des personnes immigrantes par établissement.
- Sur l'ensemble des établissements sondés, ceux du secteur manufacturier emploient en moyenne un nombre plus élevé d'employés immigrants.
- Quant au taux d'embauche de personnel immigrant par rapport au nombre total de recrutements au cours des douze derniers mois, il est plus élevé dans les établissements de 100 employés et plus que dans ceux de moins de 50 employés (respectivement 28,5 % et 24,5 %).

FICHE SYNTHÈSE

	Ensemble des établissements	Établissements de 5 à 49 employés	Établissements de 50 à 99 employés	Établissements de 100 employés et plus
Secteur d'activité économique	Tertiaire : 88 %	Tertiaire : 88 %	Tertiaire : 85 %	Tertiaire : 84 %
	Manufacturier : 9 %	Manufacturier : 8 %	Manufacturier : 11 %	Manufacturier : 13 %
	Construction : 3 %	Construction : 3 %	Construction : 3 %	Construction : 3 %
Type d'entreprise 1 ¹	Entreprise unique : 62 %	Entreprise unique : 66 %	Entreprise unique : 45 %	Entreprise unique : 33 %
	Succursale : 23 %	Succursale : 21 %	Succursale : 32 %	Succursale : 37 %
	Siège social : 14 %	Siège social : 12 %	Siège social : 23 %	Siège social : 29 %
Type d'entreprise 2 ²	Filiale : 19 %	Filiale : 17 %	Filiale : 24 %	Filiale : 33 %
	Société mère : 12 %	Société mère : 10 %	Société mère : 18 %	Société mère : 23 %
Nombre d'employés	Nombre d'employés au total : 996 100*	Nombre d'employés au total : 374 500*	Nombre d'employés au total : 170 700*	Nombre d'employés au total : 449 900*
	Ratio temps plein / total : 75 %	Ratio temps plein / total : 74 %	Ratio temps plein / total : 76 %	Ratio temps plein / total : 76 %
Embauche de personnel - 12 derniers mois	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 58 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 54 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 74 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 85 %
	Nombre de postes au total ³ : 144 000*	Nombre de postes au total : 51 500*	Nombre de postes au total : 25 400*	Nombre de postes au total : 66 400*
	Nombre d'employés immigrants embauchés : 41 000*	Nombre d'employés immigrants embauchés : 13 700*	Nombre d'employés immigrants embauchés : 6 700*	Nombre d'employés immigrants embauchés : 20 500*
Difficultés de recrutement - poste vacant pendant au moins quatre mois	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 18 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 16 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 25 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 35 %
	Nombre total de postes en difficultés de recrutement : 16 100*	Nombre total de postes en difficultés de recrutement : 8 400*	Nombre total de postes en difficultés de recrutement : 2 400*	Nombre total de postes en difficultés de recrutement : 5 300*

Note:

1- Type d'entreprise 1 correspond à la catégorie d'établissement.

2- Type d'entreprise 2 correspond au statut de l'établissement.

3- Le nombre de postes au total correspond au nombre d'employés embauchés.

*Données arrondies

FICHE SYNTHÈSE (SUITE)

	Ensemble des établissements	Établissements de 5 à 49 employés	Établissements de 50 à 99 employés	Établissements de 100 employés et plus
Besoins de formation	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 22 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 20 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 29 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 37 %
	Nombre total de postes qui ont des besoins de formation : 105 400*	Nombre de postes au total : 35 500*	Nombre de postes au total : 14 900*	Nombre de postes au total : 55 000*
Embauche de personnel prévu au cours des 12 prochains mois	Proportion d'établissements qui prévoit embaucher du personnel : 42 %	Proportion d'établissements qui prévoit embaucher du personnel : 38 %	Proportion d'établissements qui prévoit embaucher du personnel : 56 %	Proportion d'établissements qui prévoit embaucher du personnel : 66 %
	Nombre de postes au total : 73 200*	Nombre de postes au total : 27 900*	Nombre de postes au total : 11 300*	Nombre de postes au total : 33 500*
Départs à la retraite prévus	Proportion d'établissements qui prévoit des départs à la retraite : 24 %	Proportion d'établissements qui prévoit des départs à la retraite : 20 %	Proportion d'établissements qui prévoit des départs à la retraite : 38 %	Proportion d'établissements qui prévoit des départs à la retraite : 54 %
	Nombre de postes au total : 19 000*	Nombre de postes au total : 8 200*	Nombre de postes au total : 2 650*	Nombre de postes au total : 8 000*
Immigration	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 8	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 4	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 16	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 65
	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 25 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 25 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 24 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 28 %
	Proportion d'établissements ayant embauché des personnes immigrantes : 27 %	Proportion d'établissements ayant embauché des personnes immigrantes : 23 %	Proportion d'établissements ayant embauché des personnes immigrantes : 43 %	Proportion d'établissements ayant embauché des personnes immigrantes : 54 %
	Nombre de personnes immigrantes embauchées : 36 800*	Nombre de personnes immigrantes embauchées : 12 500*	Nombre de personnes immigrantes embauchées : 6 200*	Nombre de personnes immigrantes embauchées : 18 500*

*Données arrondies



1

EMBAUCHES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS



EMPLOYÉS EMBAUCHÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

« PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS AYANT EMBAUCHÉ DES EMPLOYÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS »



Nombre total d'employés embauchés : 143 982
Nombre total d'établissements : 27 636
Nombre moyen d'employés embauchés par établissement
(parmi ceux ayant embauché du personnel) : 9,0

58 % DES ÉTABLISSEMENTS ONT EMBAUCHÉ L'AN DERNIER

Dans l'île de Montréal, la majorité des établissements (58 %) ont embauché des employés au cours des douze derniers mois.

Le nombre moyen d'employés embauchés (par établissement) est de 9,0 pour un total de 143 982 employés embauchés au cours des douze derniers mois.

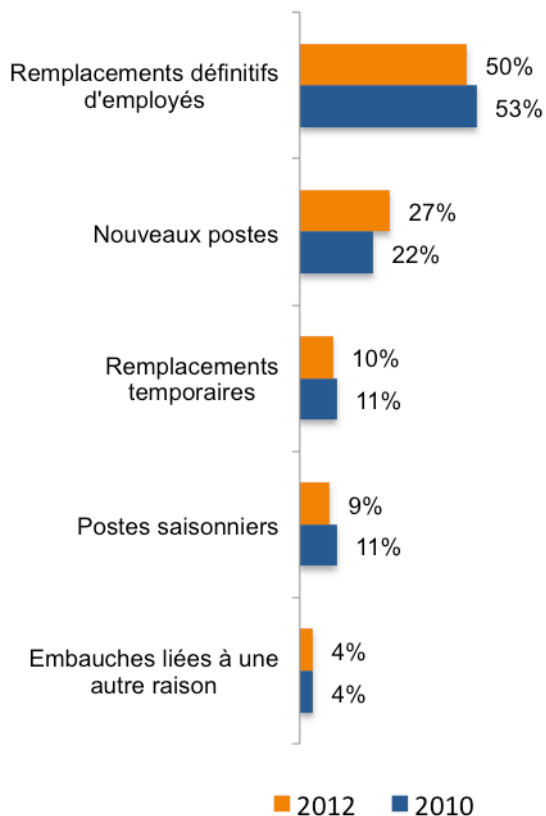
UNE LÉGÈRE HAUSSE DE LA PROPORTION D'EMBAUCHES PAR RAPPORT À 2010

Comparativement aux données de l'enquête de 2010, on constate une hausse de 3 points de pourcentage du nombre d'établissements ayant embauché du personnel au cours des douze derniers mois (58 % par rapport à 55 %).

Note : Les embauches ne correspondent pas à la création nette d'emplois dans l'établissement, car la majorité des embauches sont des remplacements, donc ne correspondent pas à une création nette d'emploi. Aussi, le nombre d'embauches ne tient pas compte des mises à pied.

RÉPARTITION DU NOMBRE D' EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

143 982 EMPLOYÉS EMBAUCHÉS



LES NOUVEAUX POSTES COMPTENT POUR 27 % DES EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

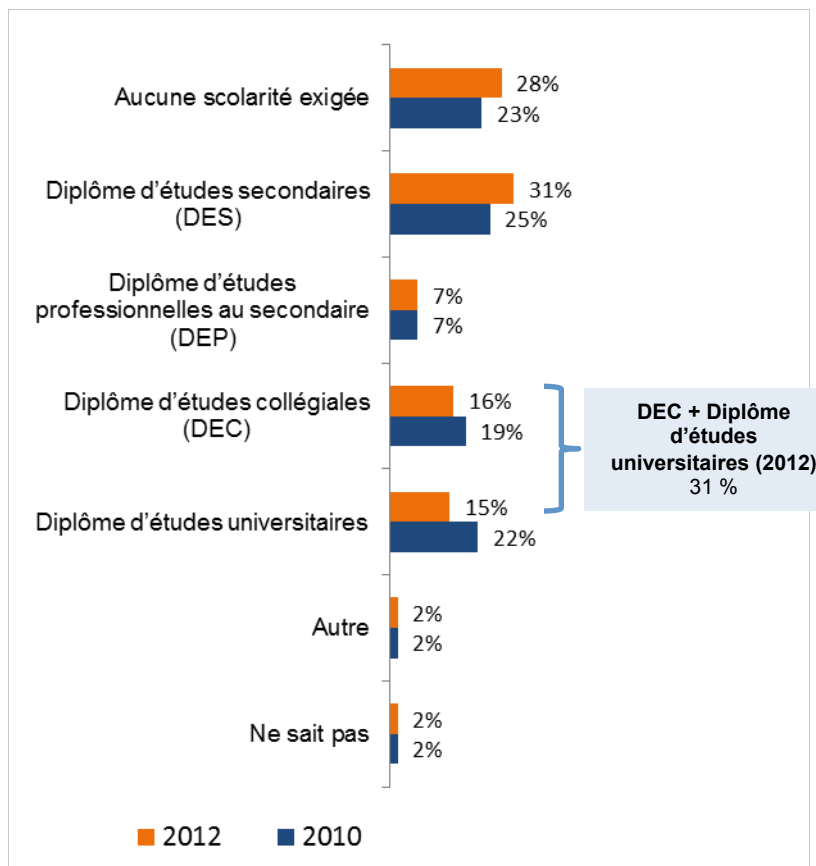
27 % des recrutements sont liés à des nouveaux postes, 9 % à des postes saisonniers, 50 % à des remplacements définitifs d'employés et 10 % à des remplacements temporaires.

Finalement, 4 % sont reliées à une autre raison que celles évoquées précédemment.

Note : Les embauches ne correspondent pas à la création nette d'emplois dans l'établissement, car la majorité des embauches sont des remplacements, donc ne correspondent pas à une création nette d'emploi. Aussi, le nombre d'embauches ne tient pas compte des mises à pied.

SCOLARITÉ REQUISE POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

« QUEL ÉTAIT LE NIVEAU DE SCOLARITÉ REQUIS? »



EXIGENCES DE SCOLARITÉ SURTOUT DE NIVEAU SECONDAIRE

On note que pour 28 % des personnes embauchées aucune scolarité n'a été exigée de la part des employeurs, alors qu'on requiert un diplôme d'études secondaires pour 31 % d'entre eux. D'autre part, pour 31 % des embauches, un niveau collégial ou universitaire était requis (16 % et 15 %).

Cependant, il convient de nuancer ce constat en raison du roulement élevé associé aux professions exigeant un niveau de scolarité peu élevé.

DES EXIGENCES DE SCOLARITÉ MOINS ÉLEVÉES, NOTAMMENT DANS LE SECTEUR DES SERVICES À LA CONSOMMATION*

Globalement, dans le secteur des services à la consommation, c'est 42 % des embauches qui n'exigeaient aucune scolarité. Particulièrement au sein des secteurs de l'hébergement et de la restauration ainsi que du commerce de gros où 63 % et 41 % des embauches n'exigeaient aucune scolarité.

De plus, les entreprises de 50 à 99 employés sont proportionnellement plus nombreuses à n'exiger aucune scolarité (37 % contre 20 % pour les entreprises de 100 employés et plus).

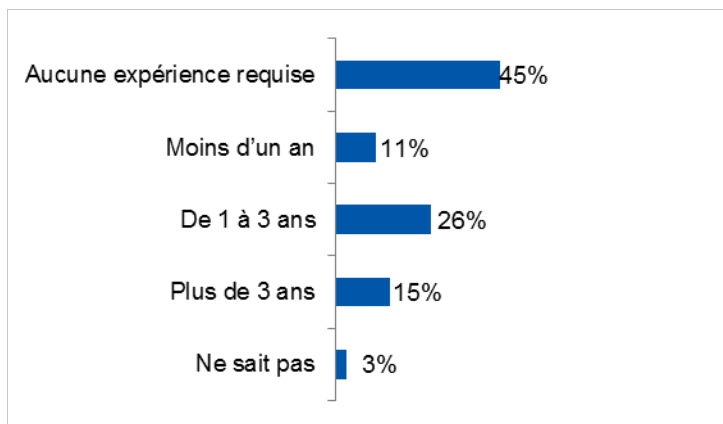
Les diplômes d'études collégiales et universitaires sont plus souvent requis dans le secteur des services gouvernementaux* (27 % et 25 %). L'exigence du diplôme universitaire est mentionnée particulièrement par les établissements dans les secteurs des services d'enseignement et les services professionnels, scientifiques et techniques (52 % et 40 %).

***Note :** Les services à la consommation regroupent le secteur du Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et restauration et Autres services.

Les services gouvernementaux regroupent les Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.

EXPÉRIENCE REQUISE POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

« QUEL ÉTAIT LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE REQUIS? »



EXIGENCES ENCORE PEU ÉLEVÉES AU CHAPITRE DE L'EXPÉRIENCE

Pour 45 % des embauches, aucune expérience n'était requise, alors qu'on exigeait d'un à trois ans d'expérience pour 26 % des embauches. Cependant, il convient de nuancer ce constat en raison du roulement élevé associé aux professions exigeant peu d'expérience.

LE SECTEUR DES SERVICES À LA PRODUCTION EMBAUCHE DU PERSONNEL UN PEU PLUS EXPÉRIMENTÉ

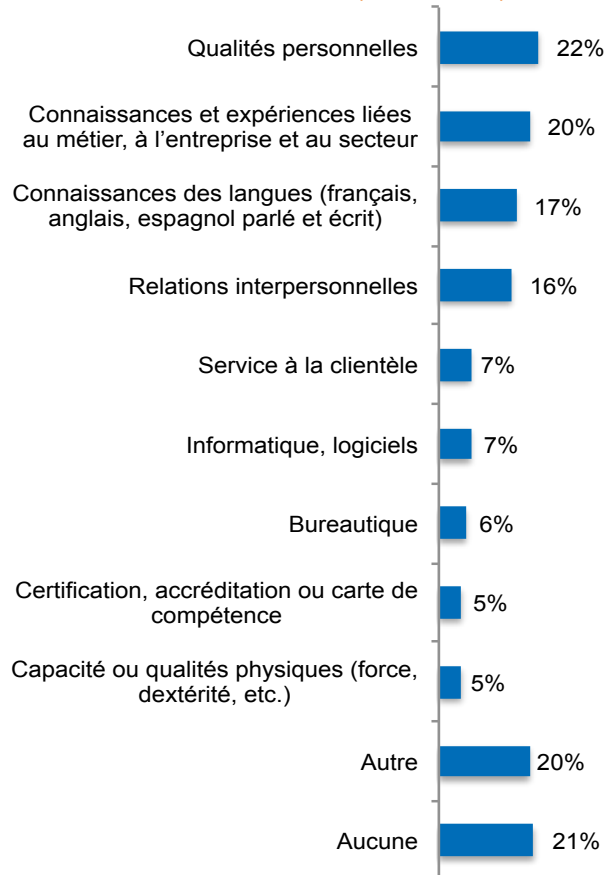
La proportion d'embauches pour lesquelles plus de trois ans d'expérience étaient requis est un peu plus élevée dans le secteur des services à la production* (20 %). Ce sont particulièrement les établissements des secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (33 %) et du commerce de gros (29 %).

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 (60 %) et de l'hébergement et de la restauration (56 %).

**Note : Les services à la production regroupent le secteur de commerce de gros, transports et entreposage, finance, assurances, immobilier et location, services professionnels, scientifiques et techniques, services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien.*

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES REQUISES POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

« QUELLES SONT LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES REQUISES POUR OCCUPER CET EMPLOI? »
(3 mentions*)



*Note: C'est-à-dire que le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à trois types de compétences à cette question.

LES EXIGENCES SONT PRINCIPALEMENT AXÉES SUR LES QUALITÉS PERSONNELLES ET LES COMPÉTENCES LIÉES À LA CONNAISSANCE DU MÉTIER

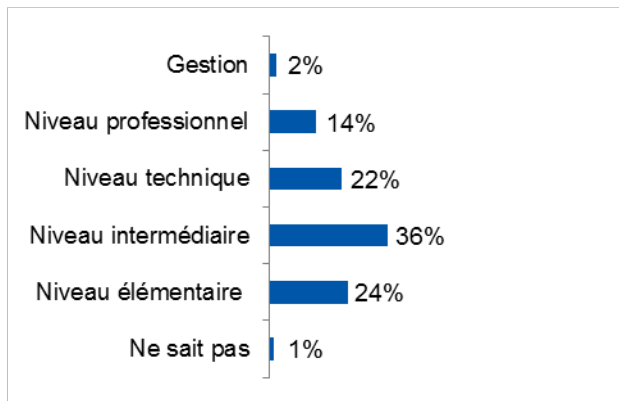
Si pour 21 % des recrutements aucune autre compétence particulière n'est exigée, ce n'est pas le cas pour la majorité d'entre elles.

En effet, le plus souvent, les embauches requièrent des qualités personnelles (22 %), des connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur (20 %), des connaissances linguistiques (17 %) et des habilités en relations interpersonnelles (16 %).

Enfin, dans moins de 8 % des cas, les embauches requièrent d'autres compétences professionnelles et techniques, notamment des connaissances en service à la clientèle et en informatique (7 % pour chacun).

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

« NIVEAUX DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



¹CNP: Classification Nationale des Professions

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

DES EMBAUCHES SURTOUT AUX NIVEAUX INTERMÉDIAIRE ET ÉLÉMENTAIRE

Les résultats montrent que 36 % des embauches exigeaient un niveau de compétence intermédiaire et 24 % un niveau élémentaire. De plus, 22 % des embauches demandaient un niveau de compétence technique.

Cependant, il convient de nuancer ce constat en raison du roulement élevé associé à des niveaux de compétence peu élevés.

DES NIVEAUX DE COMPÉTENCE QUI VARIENT, NOTAMMENT AU SEIN DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION, DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX ET DES SERVICES À LA CONSOMMATION

La proportion d'embauches exigeant un niveau de compétence intermédiaire est plus élevée dans le secteur des services gouvernementaux* (26 % contre 36 % pour l'ensemble des établissements), le secteur de commerce de gros (60 %), de détail (50 %) ainsi que dans celui du transport et entreposage (64 %).

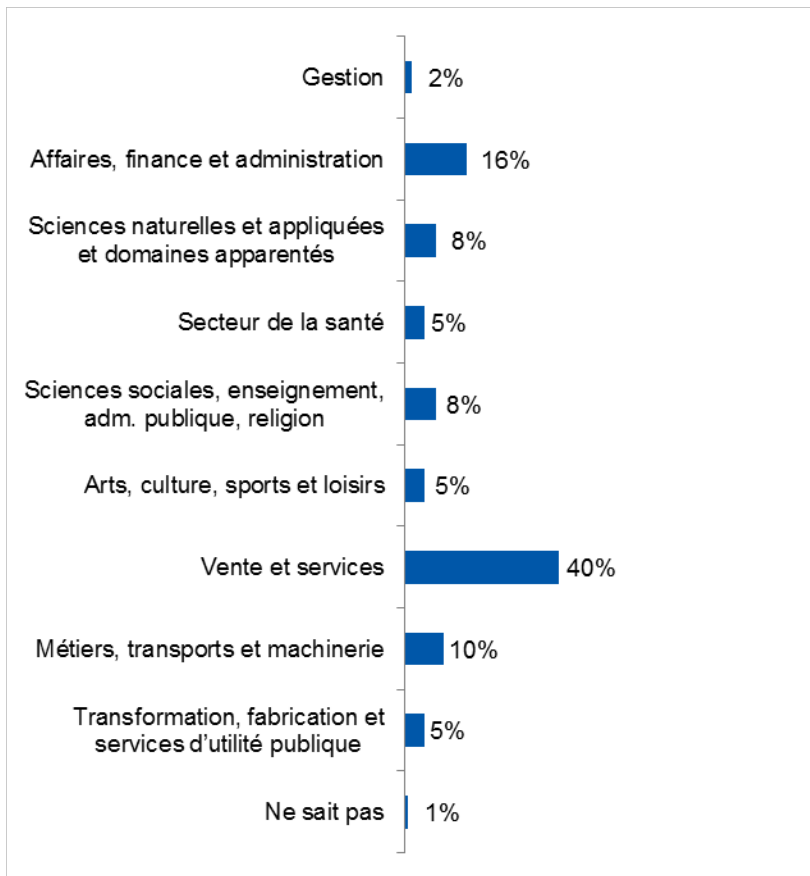
La proportion d'embauches exigeant un niveau de compétence élémentaire est plus élevé chez les établissements des secteurs des services à la consommation* (36 % contre 24 % pour l'ensemble des établissements), particulièrement les établissements en commerce de détail (41 %), hébergement et restauration (46 %), ainsi qu'en services entreprises, bâtiments et autres (57 %).

***Note :** Les services gouvernementaux regroupent les Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.

Les services à la consommation regroupent le secteur du Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et restauration et Autres services.

GENRES DE COMPÉTENCE DES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

« GENRES DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



SURTOUT DES EMBAUCHES EN VENTE ET SERVICES AINSI QU'EN AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION

La plupart (40 %) des recrutements touchaient des professions en vente et services alors que 16 % concernaient le genre de compétence affaires, finance et administration et 10 % les compétences en métiers, transports et machinerie. Dans 8 % et moins des cas, les employés embauchés détenaient d'autres genres de compétence.

DES DIFFÉRENCES ENTRE LES SECTEURS

Logiquement, les genres de compétence restent directement liés au secteur d'activité de l'établissement. Par exemple, 96 % des embauches du secteur de l'hébergement et de la restauration concernaient des professions en vente et services, et 85 % du secteur de commerce de détail. 36 % des embauches du secteur soins de santé et assistance sociale touchaient des professions dans le secteur de la santé.

La proportion d'embauche en vente et services est significativement plus élevée dans les petites entreprises de 5 à 9 employés (49 % contre 40 % pour l'ensemble des établissements).

¹CNP: Classification Nationale des Professions

TABLEAU RÉCAPITULATIF – NOMBRE DE PERSONNES EMBAUCHÉES

« NOMBRE DE PERSONNES EMBAUCHÉES POUR CE MÉTIER »

		Ensemble des cinq régions					Île de Montréal				
Codes CNP ³	Professions	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé (employés)	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé ⁴ (employés)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	3676	5,7	20886	8 %	8 %	1707	5,7	9759	7 %	7 %
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	2418	5,6	13507	5 %	13 %	1204	5,6	6784	5 %	12 %
6611	Caissiers/caissières	2200	5,5	12047	5 %	18 %	984	5,8	5715	4 %	16 %
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	1063	8,3	8814	3 %	21 %	498	8,3	4134	3 %	19 %
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	1815	4,5	8090	3 %	24 %	954	4,9	4648	3 %	22 %
7452	Manutentionnaires	1621	4,5	7352	3 %	27 %	850	4,3	3613	3 %	25 %
6242	Cuisiniers/cuisinières ¹	1812	3,5	6426	2 %	29 %	910	3,3	3036	2 %	27 %
5254	Animateurs et responsables de progr. de sports et de loisirs ¹	633	9,7	6109	2 %	31 %	274	8,3	2282	2 %	29 %
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires ¹	591	9,4	5556	2 %	33 %	209	13,8*	2881*	2 %	31 %
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'info. et personnel assimilé	863	6,1*	5261*	2 %	35 %	471	9,5*	4472*	3 %	34 %
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé ²	175	24,4**	4267**	2 %	37 %	126	29,6**	3740**	3 %	37 %
6411	Représentants des ventes non techniques - commerce de gros ²	668	6,3**	4173**	2 %	39 %	457	8,1**	3678**	3 %	40 %
6623	Autre personnel élémentaire de la vente ²	115	34,3**	3946**	2 %	41 %	77	47,8**	3660**	3 %	43 %

1: Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans l'ensemble des cinq régions mais non sur l'Île de Montréal.

2: Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent sur l'Île de Montréal mais non dans l'ensemble des cinq régions.

3 : Classification Nationale des Professions

4 : Le pourcentage cumulé correspond au cumul des pourcentages (« % du total ») des professions précédentes à partir de la première.

* Variation importante : la moyenne et le total estimé risquent de comporter beaucoup d'erreurs.

** Variation très élevée : la moyenne et le total estimé sont à considérer avec grande prudence en raison de la marge d'erreur élevée.



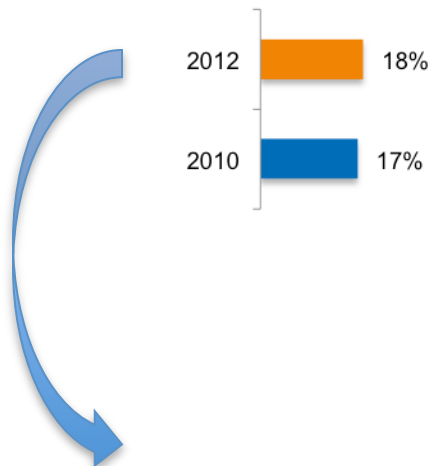
CHAPITRE 2

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS ET EXIGENCES DE CES POSTES



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

« PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS AYANT CONNU DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS »



Nombre de postes difficiles à combler : 16 099
Nombre moyen de postes touchés par établissement (parmi ceux ayant connu des difficultés de recrutement) : 3,3

PRÈS D'UN ÉTABLISSEMENT SUR CINQ A EU DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER

Sur l'île de Montréal, 18 % des établissements ont connu des difficultés de recrutement.

Le nombre moyen de postes touchés par les difficultés de recrutement est de 3,3.

Au total, ce sont 16 099 postes qui sont difficiles à combler dans les établissements.

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SIMILAIRES À CELLES DE 2010

La proportion d'établissements éprouvant des difficultés de recrutement est proche de celle de 2010 (18 % en 2012 et 17 % en 2010).

DAVANTAGE DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DES SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Par ailleurs, le recrutement de personnel est un problème plus criant dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (28 %), ainsi que dans le secteur des produits métalliques (27 %).

Note : Les difficultés de recrutement correspondent à 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.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS (SUITE)

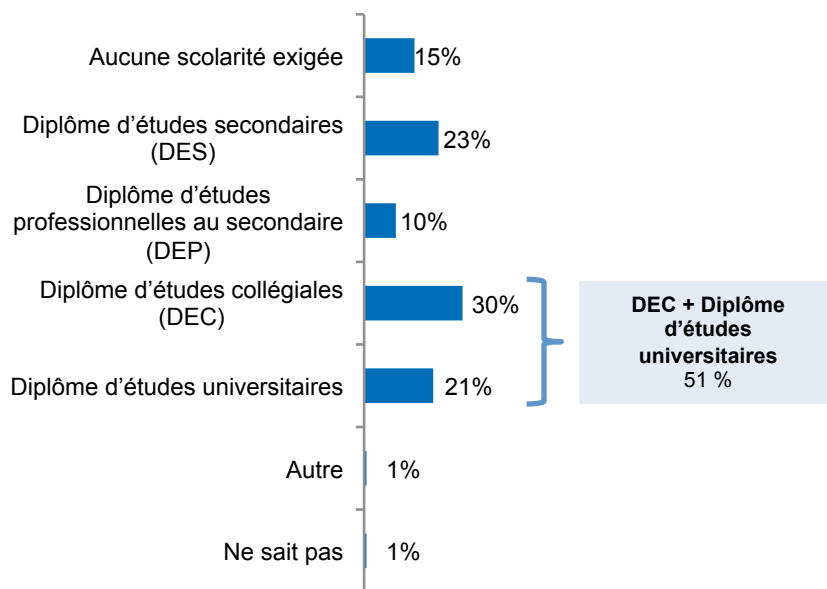
Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre maximal d'employés dans l'établissement (B/A). Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés dans chacune des catégories de taille d'établissements, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est un peu plus élevée dans les petits établissements. En effet, pour l'ensemble des établissements, elle est de 1,6 %. Elle est de 1,2 % pour les établissements de 100 employés et plus, mais de 2,2 % pour ceux comptant 5 à 49 employés, et plus précisément, de 3,0 % dans les très petits établissements (5 à 9 employés).

En comparant les taux de difficultés de recrutement de 2012 à ceux observés en 2010 (colonne C), on constate qu'il est plus élevé pour chacune des grandes catégories de taille d'établissements. Néanmoins, la tendance demeure la même, soit un taux de difficultés de recrutement plus élevé dans les établissements de plus petite taille.

	A	B	Taux de difficultés de recrutement- 2012	Taux de difficultés de recrutement- 2010
	Nombre d'employés Total	Postes touchés par des difficultés de recrutement Total	% (B/A)	%
Nombre d'employés				
Ensemble	996 000	16 100	1,6%	1,4%
5 à 49	374 500	8 365	2,2%	2,1%
5 à 9	54 200	1 600	3,0%	3,6%
10 à 49	320 300	6 800	2,1%	1,9%
50 à 99	170 700	2 400	1,4%	1,1%
100 et plus	450 000	5 300	1,2%	0,9%
100 à 199	150 000	2 300	1,5%	0,9%
200 à 499	140 000	2 300	1,6%	0,7%
500 et plus	160 000	800	0,5%	1,2%

SCOLARITÉ REQUISE POUR LES POSTES DIFFICILES À COMBLER

« QUEL ÉTAIT LE NIVEAU DE SCOLARITÉ REQUIS? »



LA MOITIÉ DES CAS EXIGENT UN NIVEAU DE SCOLARITÉ COLLÉGIALE OU UNIVERSITAIRE

Pour 51 % des postes difficiles à combler, on exige un diplôme d'études collégiales (DEC) ou universitaires (30 % + 21 %).

Alors que 23 % des difficultés de recrutement concernent des emplois requérant un diplôme d'études secondaires (DES) et 10 % un diplôme d'études professionnelles au secondaire.

Notons que pour 15 % des postes difficiles à combler, il n'y avait aucune exigence scolaire.

DES EXIGENCES ÉLEVÉES DANS LES SECTEURS DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX*

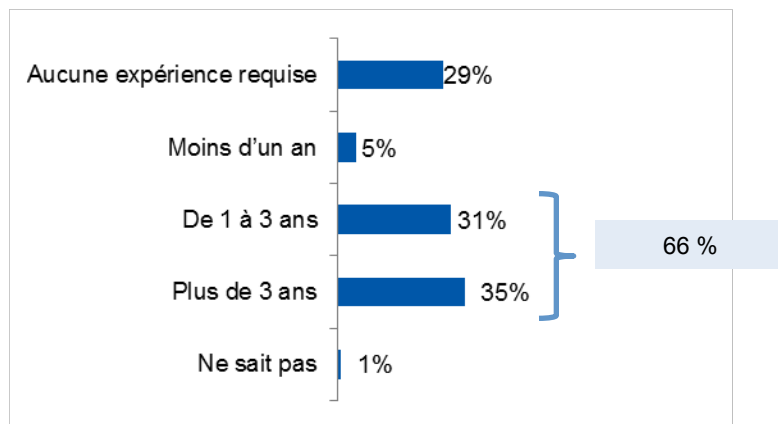
La plupart des difficultés rencontrées par les établissements du secteur des services gouvernementaux concernent plutôt des postes où l'on exigeait un DEC (53 % contre 30 % pour l'ensemble).

La majorité des postes difficiles à combler (57 %) dans le secteur de l'hébergement et restauration n'exigeaient aucune scolarité (58 % contre 45 % pour l'ensemble des difficultés de recrutement).

**Note : Les services gouvernementaux regroupent les Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.*

EXPÉRIENCE REQUISE POUR LES POSTES DIFFICILES À COMBLER

« QUEL ÉTAIT LE NOMBRE D' ANNÉES D' EXPÉRIENCE REQUIS POUR CET EMPLOI? »



LA MAJORITÉ EXIGE UNE EXPÉRIENCE DE PLUS D'UN AN

En effet, 66 % des postes difficiles à combler exigent au moins un an ou plus d'expérience.

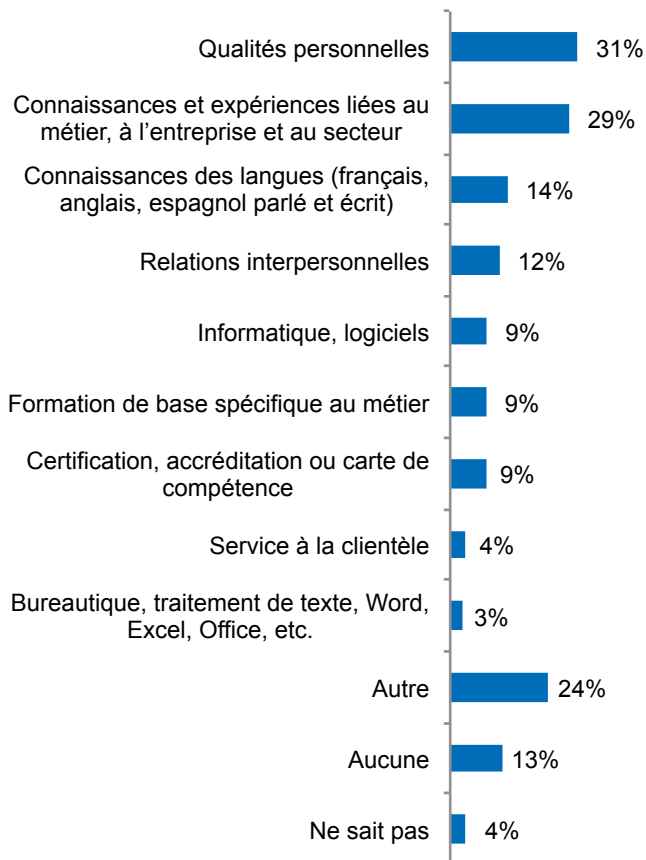
Par contre, pour 29 % des difficultés de recrutement, on n'exige aucune expérience et pour 5 %, on demande moins d'un an d'expérience.

LA RÉALITÉ DIFFÈRE POUR LE SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ ET ASSISTANCE SOCIALE

Les établissements du secteur des soins de santé et assistance sociale sont proportionnellement plus nombreux à n'exiger aucune expérience pour combler des postes (57 % contre 29 % pour l'ensemble).

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES REQUISES POUR LES POSTES DIFFICILES À COMBLER

« QUELLES SONT LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES REQUISES POUR OCCUPER CET EMPLOI? »
(3 mentions*)



*Note: C'est-à-dire que le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à trois types de compétences professionnelles et techniques à cette question.

LES QUALITÉS PERSONNELLES AINSI QUE LES CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCE LIÉES AU MÉTIER SONT LES PLUS DEMANDÉES...

Si pour 13 % des postes difficiles à combler, aucune compétence professionnelle et technique n'est exigée, il en va autrement pour la majorité des postes.

Les principales exigences sont liées aux qualités personnelles (31 %), aux connaissances et expériences liées au métier (29 %), aux connaissances linguistiques (14 %) et aux habilités en relations interpersonnelles (12 %).

D'autres compétences sont exigées, mais dans des proportions inférieures à 10 % chacune.

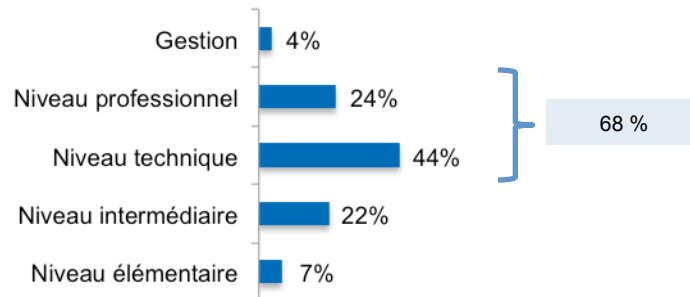
... PLUS PARTICULIÈREMENT DANS CERTAINS SECTEURS

Les qualités personnelles sont plus souvent requises pour des postes difficiles à combler dans le secteur de l'hébergement et la restauration (32 %).

En ce qui concerne l'absence d'exigence de compétence professionnelle et technique, c'est dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale que ce constat est le plus marqué (30 %).

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES POSTES DIFFICILES À COMBLER

« NIVEAUX DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



¹CNP: Classification Nationale des Professions

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

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DE NIVEAU TECHNIQUE

On constate que 68 % des postes difficiles à combler exigent un niveau de compétence technique ou professionnel (respectivement 44 % + 24 %) selon la Classification nationale des professions (CNP).

DES DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES CONSTATÉES PARMI LES GRANDES ENTREPRISES AINSI QUE DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT ET ENTREPOSAGE

Dans les établissements de grande taille (500 employés et plus), on observe que la majorité des postes difficiles à combler exigent un niveau professionnel (58 %), ce qui les différencie de manière significative des autres segments de taille.

On constate également une différence significative dans le secteur du transport et entreposage: en effet, la proportion de postes difficiles à combler et exigeant un niveau de compétence intermédiaire est plus élevée que dans les autres secteurs (77 %).

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES POSTES DIFFICILES À COMBLER (SUITE)

UNE PROPORTION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR RAPPORT AUX EMBAUCHES QUI VARIE SELON LE NIVEAU DE COMPÉTENCE

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre d'employés embauchés dans les établissements au cours des 12 derniers mois (C) selon le niveau de compétence. Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés embauchés selon chaque niveau de compétence, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans les niveaux de compétence supérieurs (gestion, professionnel et technique) que dans les niveaux inférieurs (intermédiaire et élémentaire).

	A	B	C	
	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par difficultés de recrutement	Proportion des difficultés de recrutement par rapport aux embauches - 2012	Proportion des difficultés de recrutement par rapport aux embauches - 2010
	Total	Total	% (B/A)	% (B/A)
Niveaux de compétence				
Gestion	3 300	600	18,2 %	18,8 %
Niveau professionnel	19 700	3 800	19,3 %	23,2 %
Niveau technique	32 200	7 000	21,7 %	17,4 %
Niveau intermédiaire	52 200	3 500	6,7 %	6,4 %
Niveau élémentaire	34 500	1 100	3,2 %	2,3 %

Professionnel : diplôme d'études universitaires principalement

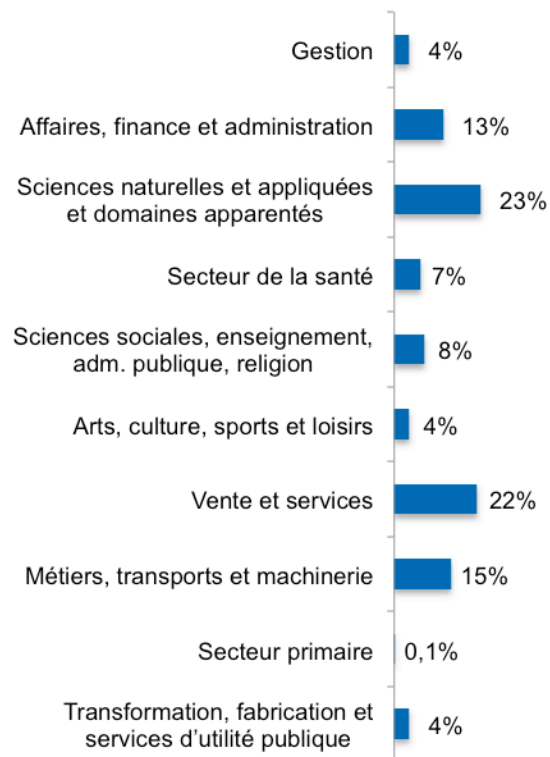
Technique : diplôme d'études collégiales (générales ou techniques) ou diplôme d'études professionnelles (ou l'équivalent) ou niveau de supervision

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

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

GENRES DE COMPÉTENCE DES POSTES DIFFICILES À COMBLER

« GENRES DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



¹CNP: Classification Nationale des Professions

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT TOUCHENT SURTOUT LES COMPÉTENCES EN SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES, EN VENTE ET SERVICES AINSI QUE DANS LES MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE

23 % postes difficiles à combler touchent des professions en sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés et 22 % touchent des professions en vente et services. Les difficultés dans ce secteur peuvent être attribuées à de mauvaises conditions de travail pratiquées dans le secteur de vente (salaire minimum, travail à temps partiel, travail précaire, etc.).

Le genre de compétence en métiers, transports et machinerie vient au troisième rang (15 %), suivi de près par les affaires, finances et administration (13 %).

Les autres genres de compétence mentionnés concernent 8 % ou moins des postes difficiles à combler.

UN PORTRAIT LÉGÈREMENT DIFFÉRENT POUR LES PLUS PETITS ÉTABLISSEMENTS

Pour les établissements de 5 à 9 employés, 35 % des difficultés de recrutement concernent des postes dans la vente et le service (contre 22 % dans l'ensemble).

LE GENRE DE COMPÉTENCE LIÉ AUX POSTES DIFFICILES À COMBLER DIFFÈRE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Dans le secteur de la construction ainsi que le transport et l'entreposage, respectivement 53 % et 71 % des difficultés de recrutement concernent des postes dans les métiers, transports et machinerie.

Dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, 74 % des difficultés de recrutement requièrent des compétences en sciences naturelles et appliquées.

Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, 94 % des difficultés de recrutement touchent des professions en vente et services.

GENRES DE COMPÉTENCE DES POSTES DIFFICILES À COMBLER (SUITE)

UNE PROPORTION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR RAPPORT AUX EMBAUCHES PLUS ÉLEVÉE EN SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET DOMAINES APPARENTÉS

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre d'employés embauchés dans les établissements au cours des 12 derniers mois (C) selon le genre de compétence. Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés embauchés selon chaque genre de compétence, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans certains genres de compétence, notamment le secteur des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (33,9 %).

	A	B	C
	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par	Proportion des difficultés de
	Total	difficultés de recrutement	recrutement par rapport
		Total	aux embauches
Genres de compétence			% (B/A)
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	11 200	3 800	33,9 %
Gestion	3 300	600	18,2 %
Métiers, transports et machinerie	14 400	2 400	16,7 %
Secteur de la santé	6 800	1 100	16,2 %
Sciences sociales, enseignement, adm.publique, religion	11 000	1 200	10,9 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	6 900	700	10,1 %
Affaires, finance et administration	23 400	2 100	9,0 %
Arts, culture, sports et loisirs	6 700	590	8,8 %
Secteur primaire	290	24	8,3 %
Vente et services	57 900	3 500	6,0 %

GRANDS SECTEURS DES POSTES DIFFICILES À COMBLER

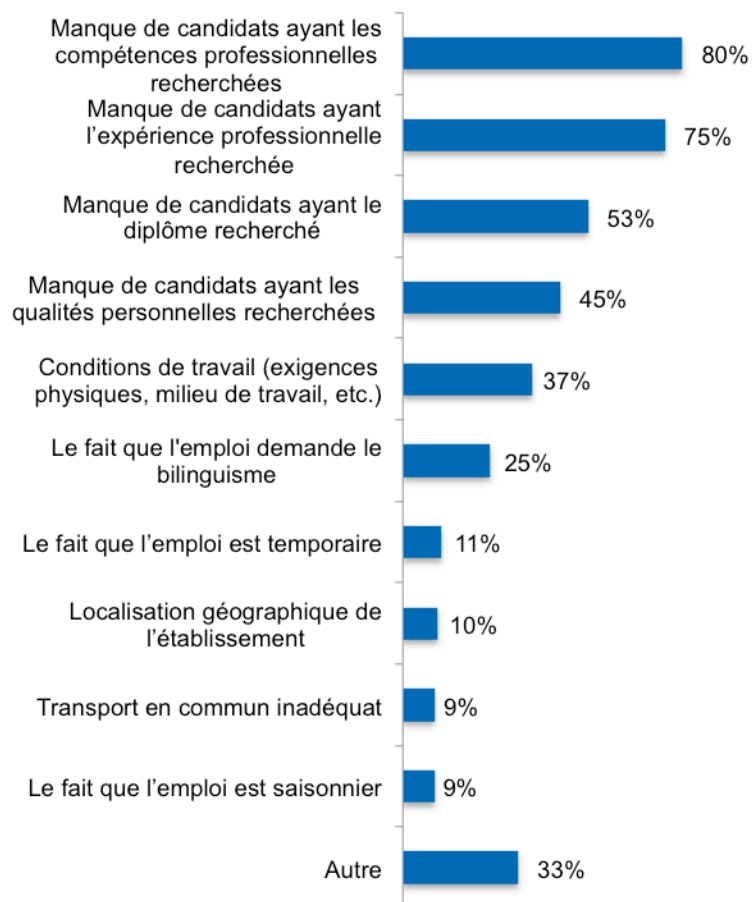
LES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION, MANUFACTURIER ET LES SERVICES À LA PRODUCTION ACCUSENT LES PLUS FORTES PROPORTIONS DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR RAPPORT AUX EMBAUCHES

Avec des taux avoisinant 14 %, le secteur de la construction, le secteur manufacturier ainsi que les services à la production connaissent les ratios les plus élevés. Les compétences exigées pour ces secteurs semblent plus difficiles à trouver. À l'inverse, les services à la consommation affichent la proportion de difficultés de recrutement par rapport aux embauches la plus faible (8,6 %), signe que le bassin de compétences disponibles sur le marché répond davantage aux besoins de ce secteur.

	A	B	C
	Nombre d'employés embauchés Total	Postes touchés par difficultés de recrutement Total	Proportion des difficultés de recrutement par rapport aux embauches % (B/A)
Grands secteurs			
Primaire	90	0	0,0%
Construction	4200	600	14,3%
Manufacturier	10900	1 500	13,8%
Services gouvernementaux	23600	2 700	11,4%
Services à la consommation	48900	4 200	8,6%
Services à la production	55000	7 000	12,7%

DES POSTES DIFFICILES À COMBLER - RAISONS

« VEUILLEZ M'INDIQUER SI LES RAISONS SUIVANTES EXPLIQUENT VOS DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS CET EMPLOI? »



DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DUES PRINCIPALEMENT AU MANQUE DE CANDIDATS AYANT LES COMPÉTENCES ET L'EXPÉRIENCE RECHERCHÉES

Les raisons les plus mentionnées pour expliquer les difficultés de recrutements sont le manque de candidats ayant les compétences (80 %) et l'expérience professionnelles recherchées (75 %) ainsi que le diplôme recherché (53 %) ou les qualités personnelles recherchées (45 %). Les conditions de travail offertes par l'employeur (37 %) sont aussi des raisons importantes qui expliquent les difficultés de recrutement. Dans une moindre mesure, mais non négligeable, le bilinguisme (25 %), le fait que l'emploi soit temporaire (11 %), la localisation géographique de l'établissement (10 %) sont aussi des raisons données pour expliquer les difficultés de recrutement.

LES RAISONS EXPLIQUANT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SONT DIFFÉRENTES SELON LES SECTEURS

Dans le secteur manufacturier, il y a davantage un manque de candidats ayant l'expérience professionnelle recherchée (86 % contre 75 % pour l'ensemble), alors que dans les établissements de 5 à 49 employés, c'est le manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées qui pose problème (55 % contre 45 % pour l'ensemble).

Le secteur du commerce de détail est aussi affecté par le fait que les emplois difficiles à combler demandent le bilinguisme (39 %), alors que les conditions de travail causent davantage de problèmes dans le secteur du transport et entreposage (62 %) et de l'hébergement et restauration (55 %).

TABLEAU RÉCAPITULATIF – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

« NOMBRE DE POSTES TOUCHÉS PAR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR CE MÉTIER »

		Ensemble des cinq régions					Île de Montréal				
Codes CNP ³	Professions	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé (employés)	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé ⁴ (employés)
6242	Cuisiniers/cuisinières	534	2,2	1157	4 %	4 %	233	2,0	473	3 %	3 %
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	476	2,2	1062	3 %	7 %	221	2,0	440	3 %	6 %
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	165	5,5*	909*	3 %	10 %	83	5,7**	470**	3 %	9 %
7411	Conducteurs/conductrices de camions	225	3,8*	867*	3 %	13 %	88	4,0*	353*	2 %	11 %
2281	Opérateurs en informatique, opérateurs réseau et techniciens web	49	16,9**	829**	3 %	16 %	35	23,4**	812**	5 %	16 %
7321	Mécaniciens et répar. de véhicules autom., de camions et d'autobus	370	2,0	731	2 %	18 %	133	2,1	285	2 %	18 %
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	226	3,2	712	2 %	20 %	149	3,2	483	3 %	21 %
2173	Ingénieurs/ingénieures en logiciel	98	6,6**	640**	2 %	22 %	79	7,6**	600**	4 %	25 %
2174	Programmeurs et développeurs/ développeuses en médias interactifs	214	2,7	577	2 %	24 %	159	2,9*	455*	3 %	28 %
7452	Manutentionnaires ¹	170	3,2*	547*	2 %	26 %	100	2,1*	208*	1 %	29 %
2283	Évaluateurs/évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques ²	12	34,6**	419**	1 %	27 %	8	50,6**	413**	3 %	32 %

1: Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans l'ensemble des cinq régions mais non sur l'Île de Montréal.

2: Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent sur l'Île de Montréal mais non dans l'ensemble des cinq régions.

3 : Classification Nationale des Professions

4 : Le pourcentage cumulé correspond au cumul des pourcentages (« % du total ») des professions précédentes à partir de la première.

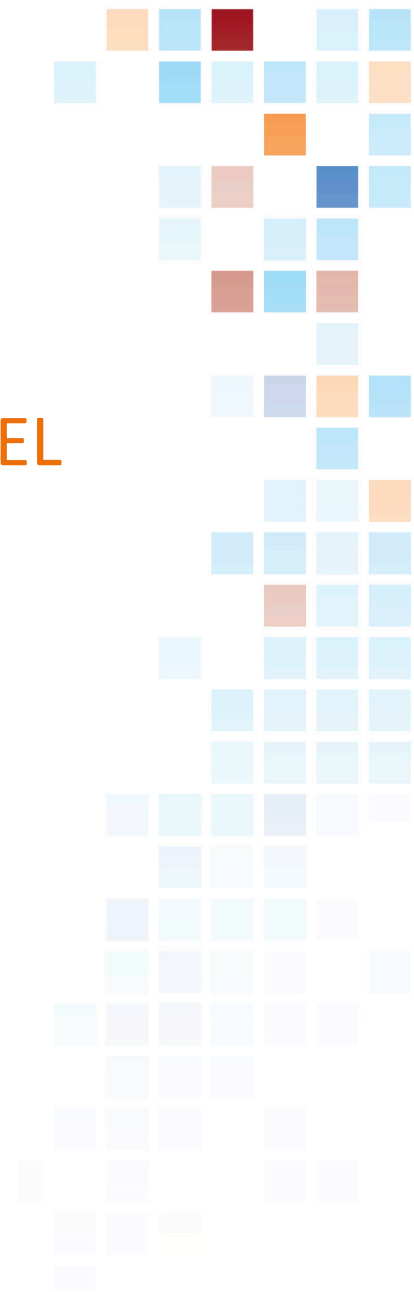
* Variation importante : la moyenne et le total estimé risquent de comporter beaucoup d'erreurs

** Variation très élevée : la moyenne et le total estimé sont à considérer avec grande prudence en raison de la marge d'erreur élevée.



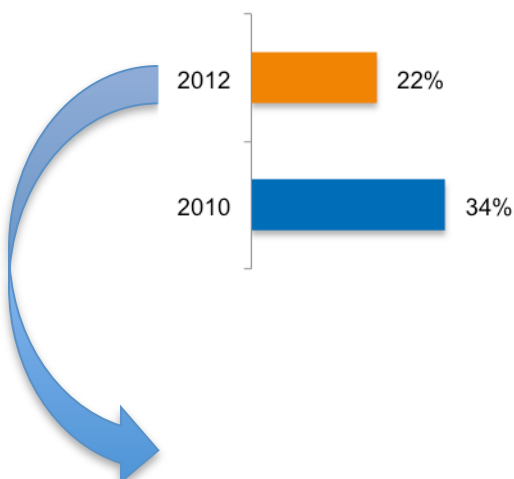
CHAPITRE 3

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL



IDENTIFICATION DES BESOINS DE FORMATION

« PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS AYANT IDENTIFIÉ DES BESOINS DE FORMATION »



Nombre d'employés ayant actuellement des besoins de formation : 105 412
Nombre moyen d'employés ayant des besoins de formation (parmi les établissements ayant identifié des besoins de formation) : 17,4

PRÈS D'UN ÉTABLISSEMENT SUR CINQ A IDENTIFIÉ DES BESOINS DE FORMATION POUR SON PERSONNEL

Le nombre moyen d'employés ayant actuellement des besoins de formation est de 17,4. Au total ce sont 105 412 employés ayant actuellement des besoins de formation.

DES BESOINS DE FORMATION PROPORTIONNELLEMENT MOINDRES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 5 À 49 EMPLOYÉS

Les petits établissements (5 à 49 employés) identifient proportionnellement moins de besoins de formation que les plus grands établissements (100 employés et plus) (20 % contre 37 % respectivement).

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

DES BESOINS DE FORMATION PROPORTIONNELLEMENT PLUS ÉLEVÉS DANS LE SECTEUR DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX*

Comparativement à l'ensemble des établissements de l'île de Montréal, les besoins en formation sont relativement plus importants dans les secteurs des services de l'administration publique (38 %), de soins de santé et assistance sociale (31 %) et d'enseignement (28 %).

On note aussi que les établissements dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques ont aussi identifié, dans une proportion élevée, des besoins de formation (31 % contre 22 % pour l'ensemble).

**Note : Les services gouvernementaux regroupent le secteur des services publics, services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale et administrations publiques.*

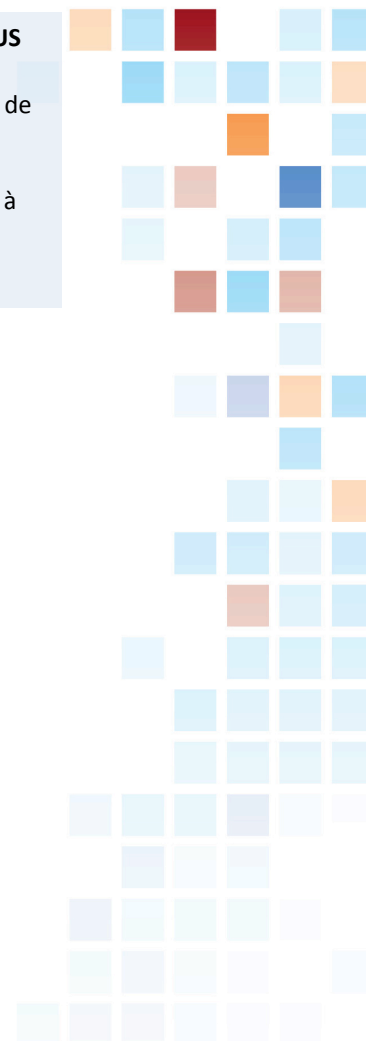
IDENTIFICATION DES BESOINS DE FORMATION (SUITE)

BESOIN DE FORMATION À LA BAISSÉ PAR RAPPORT À 2010, SAUF DANS LE CAS DES ÉTABLISSEMENTS DE 500 EMPLOYÉS ET PLUS

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des besoins de formation par rapport au nombre maximal d'employés dans l'établissement (B/A). En effet, pour l'ensemble des établissements, le taux de besoin de formation est de 10,6 %. Le taux le plus élevé est atteint dans les établissements de 500 employés et plus (14,3 %).

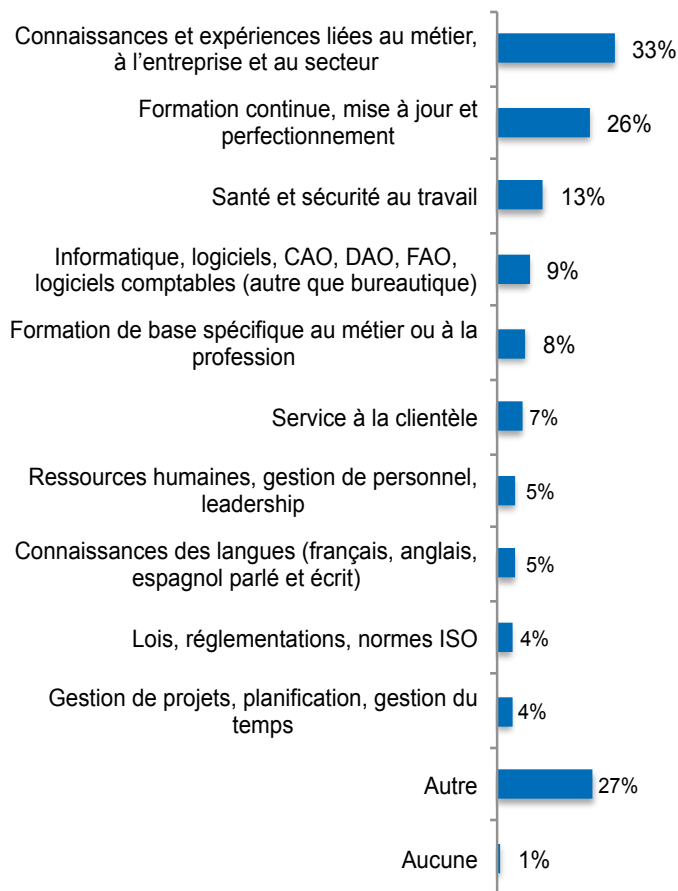
Et en comparant les taux de besoins de formation de 2012 à ceux de 2010, on constate qu'ils sont plus faibles, surtout pour les établissements comptant 5 à 49 employés où le taux était alors de 15,7 % contre 9,5 % en 2012 et celui des établissements de 50 à 99 employés qui est de 8,7 % en 2012 comparativement à 16,6 % en 2010. Cependant, le taux est en hausse de 0,8 point pour les établissements de 500 employés et plus.

	A	B	C	
	Nombre d'employés Total	Nombre d'employés ayant des besoins de formation Total	Taux de besoins de formation identifiés 2012	Taux de besoins de formation identifiés 2010
			% (B/A)	% (B/A)
Nombre d'employés				
Ensemble	996 100	105 400	10,6%	14,4%
5 à 49	374 500	35 500	9,5%	15,7%
5 à 9	54 200	5 000	9,2%	16,8%
10 à 49	320 300	30 500	9,5%	15,6%
50 à 99	170 700	14 900	8,7%	16,6%
100 et plus	450 000	55 000	12,2%	13,6%
100 à 199	150 000	20 200	13,5%	15,6%
200 à 499	140 000	12 000	8,6%	12,3%
500 et plus	160 000	22 800	14,3%	13,5%



CONNAISSANCES À ACQUÉRIR DANS LE CADRE DES FORMATIONS

« QUELLES SONT LES PRINCIPALES CONNAISSANCES À ACQUÉRIR POUR LES EMPLOYÉS DANS LE CADRE DES FORMATIONS CONCERNANT LA PROFESSION/MÉTIER? »
(5 mentions*)



*Note: C'est-à-dire que le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à cinq types de principales connaissances à acquérir dans le cadre des formations.

CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCES LIÉES AU MÉTIER ET FORMATION CONTINUE

Les connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur (33 %), ainsi que la formation continue (26 %) représentent les mentions les plus fréquentes en ce qui a trait aux principaux aspects à acquérir par les employés dans le cadre des formations.

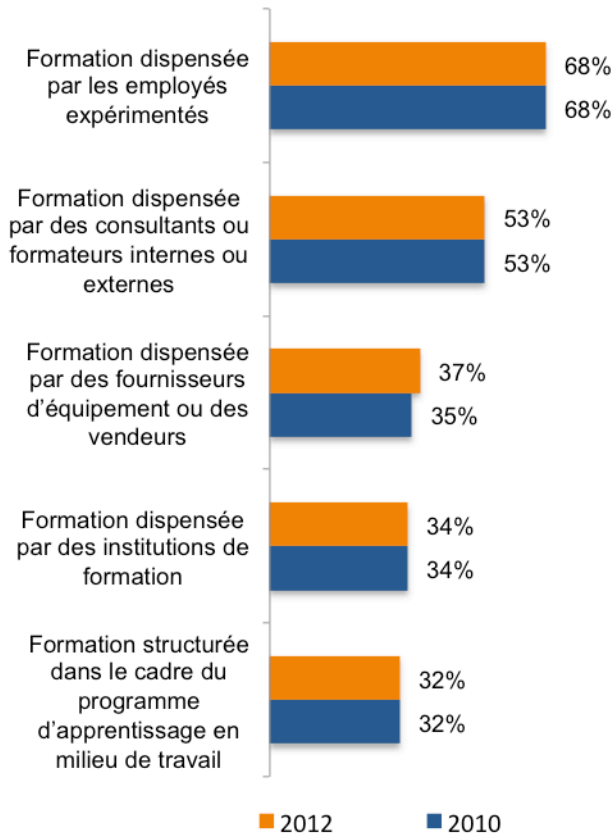
Les connaissances en santé et sécurité au travail constituent également une proportion non négligeable des connaissances à acquérir (13 %).

DES EXIGENCES QUI VARIENT EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

Évidemment, le type de connaissances à acquérir varie considérablement selon le secteur d'activité. En effet, les connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur sont davantage des connaissances importantes à acquérir dans les établissements du secteur manufacturier (59 %) et particulièrement, dans le matériel de transport (84 % contre 33 % pour l'ensemble).

GENRES DE FORMATION UTILISÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS

« AVEZ-VOUS RECOURS AUX GENRES DE FORMATIONS SUIVANTES DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT? »



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 (68 %).

On fait aussi appel à des consultants ou des formateurs internes ou externes dans 53 % des cas.

Finalement, dans 37 % des cas, on opte pour de la formation dispensée par des fournisseurs d'équipement ou des vendeurs, dans 34 % des cas, par des institutions de formation (secondaire, collégial, universitaire), et dans 32 % des cas par une formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail.

LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS SONT CEUX QUI RECOURENT LE PLUS À LA FORMATION

Plus les établissements sont de grande taille, plus ils sont plus enclins à recourir aux différents genres de formation.

En effet, les établissements comptant 100 employés et plus ont davantage eu recours à chacune de ces formations que ceux de plus petite taille (5 à 49 employés).

SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, LE GENRE DE FORMATION LE PLUS UTILISÉ DIFFÈRE

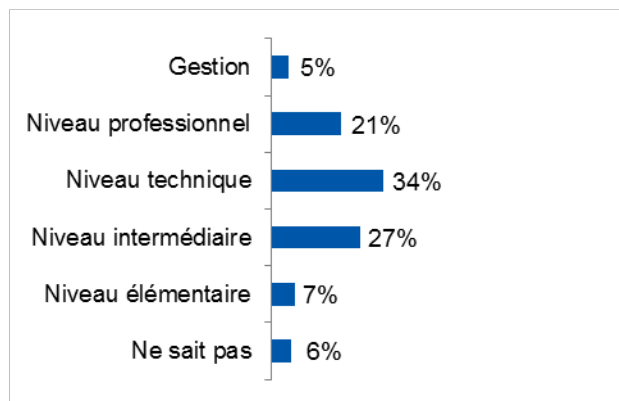
Les établissements de secteurs suivants ont eu recours, dans une proportion supérieure, à la « formation dispensée par les employés expérimentés » :

- le secteur de la construction (54 %)
- le secteur du commerce de détail (72 %)
- les services d'enseignement (81 %)
- le secteur de l'administration publique (79 %)
- les soins de santé et assistance sociale (58 %).

Les établissements des secteurs suivants ont eu recours, dans une proportion supérieure, à la « formation dispensée par consultants ou formateurs internes ou externes » :

- les services publics (85 %)
- le secteur de l'information, culture et loisirs (59 %)
- le secteur des finances, assurances, immobilier et location (61 %)
- les services professionnels, scientifiques et techniques (60 %)
- les services d'enseignement (76 %)
- les soins de santé et assistance sociale (65 %)
- le secteur de l'administration publique (82 %).

« NIVEAUX DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



¹CNP: Classification Nationale des Professions

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

BESOINS DE FORMATION IDENTIFIÉS SURTOUT AU NIVEAU TECHNIQUE ET INTERMÉDIAIRE

La plupart des besoins de formation ont été identifiés pour les niveaux de compétence technique ou intermédiaire (34 % et 27 %).

DES VARIATIONS SELON LES SECTEURS

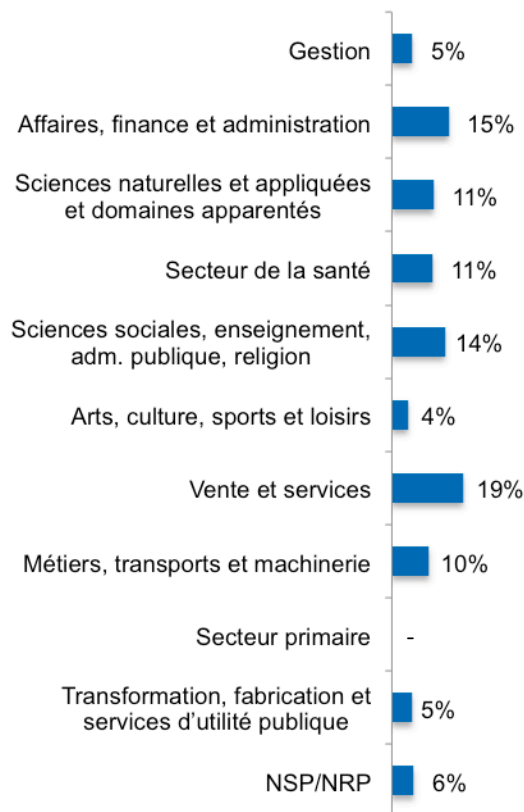
Dans la plupart des secteurs d'activité observés, on note la même tendance, à savoir que la majorité des besoins de formation exigeaient des niveaux de compétence technique ou intermédiaire et que les autres besoins de formation se répartissaient entre les niveaux professionnel, gestion et élémentaire.

Certains secteurs se distinguent davantage des autres. C'est le cas notamment du secteur du transport et entreposage (70 %), de celui de l'impression et activités connexes (67 %), du commerce de détail (60 %) et du commerce de gros (43 %) dans lesquels on note que la proportion de besoins de formation identifiés pour le niveau de compétence intermédiaire est beaucoup plus élevée que pour l'ensemble des établissements.

Par ailleurs, le secteur de la construction a identifié dans une proportion significativement plus élevée des besoins de formation requérant un niveau de compétence technique (63 %). Les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques et les services d'enseignement ont identifié dans une proportion significativement plus élevée des besoins de formation requérant un niveau de compétence professionnel (respectivement 51 % et 67 %), alors que celles de niveau élémentaire sont de l'ordre de moins de 1 % pour ces mêmes secteurs.

BESOINS DE FORMATION DES GENRES DE COMPÉTENCE

« GENRES DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



DES BESOINS DE FORMATION PRINCIPALEMENT EN VENTE ET SERVICES

19 % des besoins de formation ont été identifiés pour des professions en vente et services, 15 % en affaires, finance et administration et 14 % en sciences sociales, enseignement, administration publique, religion.

Tout comme pour les embauches et les difficultés de recrutement, les genres de compétence pour les besoins de formation varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, 91 % des besoins de formation identifiés dans le secteur de l'hébergement et de la restauration concernent des professions dans le genre de compétence vente et services, alors que 75 % des besoins de formation identifiés dans le secteur des services d'enseignement touchent des professions en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion.

De la même façon, 61 % des besoins de formation dans le secteur transport et entreposage touchent bien entendu davantage des professions du genre de compétence métiers transports et entreposage (contre 10 % pour l'ensemble).

¹CNP: Classification Nationale des Professions

TABLEAU RÉCAPITULATIF – BESOINS DE FORMATION

« NOMBRE DE POSTES TOUCHÉS PAR BESOINS DE FORMATION POUR CE MÉTIER »

		Ensemble des cinq régions					Île de Montréal				
Codes CNP ³	Professions	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé (employés)	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé ⁴ (employés)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	974	8,7	8505	4 %	4 %	515	7,8	4038	4 %	4 %
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	726	9,2	6666	4 %	8 %	254	11,9	3018	3 %	7 %
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	332	19,5*	6457*	3 %	11 %	93	38,4**	3582**	3 %	10 %
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	134	36,3**	4850**	3 %	14 %	62	40,7**	2539**	2 %	12 %
5254	Animateurs et responsables de progr. de sports et de loisirs ¹	162	29,0*	4699*	2 %	16 %	73	14,5*	1052*	1 %	13 %
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire ¹	118	34,8	4118	2 %	18 %	22	31,1*	697*	1 %	14 %
7452	Manutentionnaires ¹	270	13,4*	3619*	2 %	20 %	129	9,3*	1204*	1 %	15 %
3234	Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical	13	275,1**	3522**	2 %	22 %	3	800,0	2627	2 %	17 %
1453	Commis aux services à la cl., commis à l'info. et personnel assimilé	312	11,1**	3459**	2 %	24 %	192	14,7**	2816**	3 %	20 %
6231	Agents/agentes et courtiers d'assurance ¹	168	19,6*	3304*	2 %	26 %	69	19,7*	1363*	1 %	21 %
4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux ²	324	9,5	3071	2 %	28 %	189	11,2*	2113*	2 %	23 %
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation prof. ²	131	21,8*	2855*	2 %	30 %	59	34,5**	2030**	2 %	25 %
4112	Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec) ²	149	13,7**	2040**	1 %	31 %	107	16,5**	1769**	2 %	27 %
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé ²	30	58,3**	1731**	1 %	32 %	22	76,2**	1674**	2 %	29 %

1: Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans l'ensemble des cinq régions mais non sur l'Île de Montréal.

2: Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent sur l'Île de Montréal mais non dans l'ensemble des cinq régions.

3 : Classification Nationale des Professions

4 : Le pourcentage cumulé correspond au cumul des pourcentages (« % du total ») des professions précédentes à partir de la première.

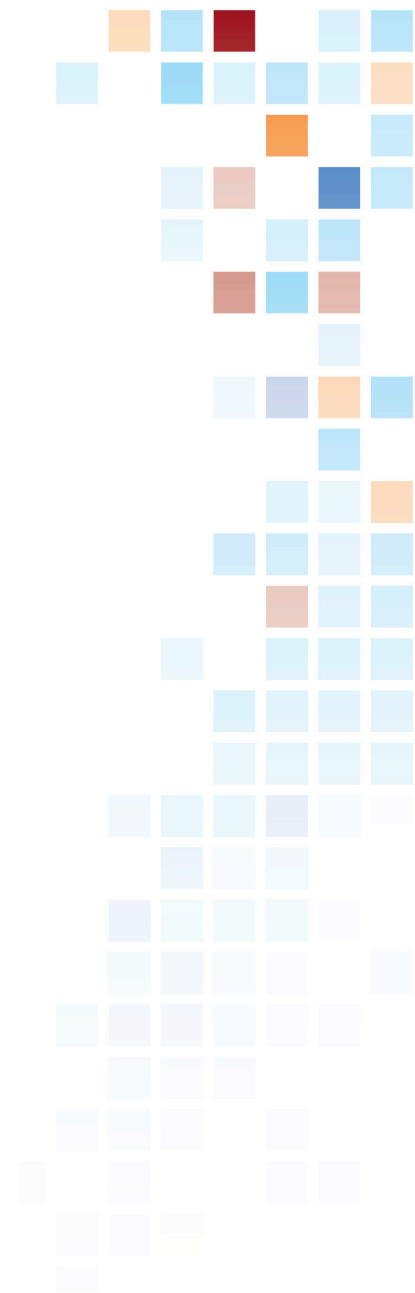
* Variation importante : la moyenne et le total estimé risquent de comporter beaucoup d'erreurs.

** Variation très élevée : la moyenne et le total estimé sont à considérer avec grande prudence en raison de la marge d'erreur élevée.



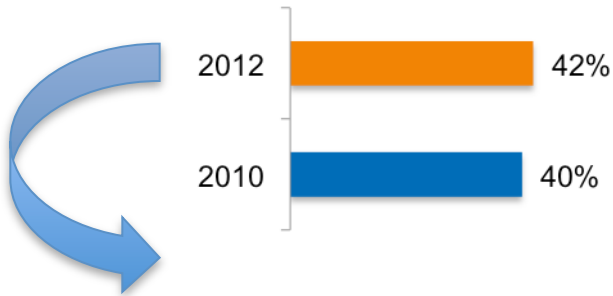
CHAPITRE 4

EMBAUCHES PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS



RECRUTEMENTS PRÉVUS

« PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS PRÉVOYANT EMBAUCHER DU PERSONNEL DANS LES DOUZE PROCHAINS MOIS »



Nombre total de postes à combler : 73 184
Nombre moyen d'employés qu'on prévoit embaucher (parmi les établissements prévoyant recruter) : 6,4

42 % DES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIENT EMBAUCHER

Une proportion de 42 % des établissements de la région de l'île de Montréal prévoient embaucher des employés au cours des douze prochains mois.

Le nombre moyen d'employés que l'on prévoit embaucher est de 6,4.

Les grands établissements de 100 employés et plus sont proportionnellement plus nombreux à prévoir embaucher (66 % contre 38 % pour les établissements de 5 à 49 employés).

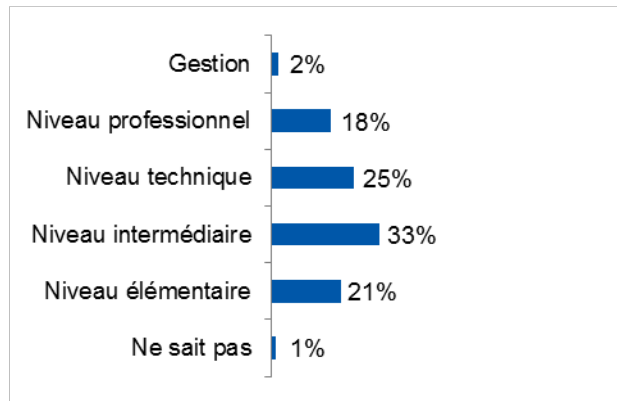
... ENCORE PLUS DANS CERTAINS SECTEURS

Certains secteurs d'activité prévoient embaucher proportionnellement plus que d'autres. C'est le cas notamment des secteurs des services d'enseignement (60 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (55 %) et des services d'entreposage, bâtiments, autres (49 %).

Note : Les embauches ne correspondent pas à la création nette d'emplois dans l'établissement, car la majorité des embauches sont des remplacements, donc ne correspondent pas à une création d'emploi. Aussi, le nombre d'embauches ne tient pas compte des mises à pied.

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES EMBAUCHES PRÉVUES

« NIVEAUX DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



¹CNP : Classification Nationale des Professions

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

DES EMBAUCHES PRÉVUES SURTOUT POUR DES POSTES DE NIVEAU INTERMÉDIAIRE ET TECHNIQUE

Une proportion de 33 % des embauches prévues concerne des postes de niveau intermédiaire et 25 % de niveau technique, 21 % sont prévues pour des postes de niveau élémentaire et 20 % pour des postes de niveau professionnel ou de gestion.

LE CONSTAT EST SIMILAIRE POUR TOUS LES SECTEURS SAUF CELUI DES SERVICES DE L'HÉBERGEMENT ET LA RESTAURATION OÙ LE NIVEAU ÉLÉMENTAIRE SERAIT LE PLUS DEMANDÉ POUR LES EMBAUCHES FUTURES

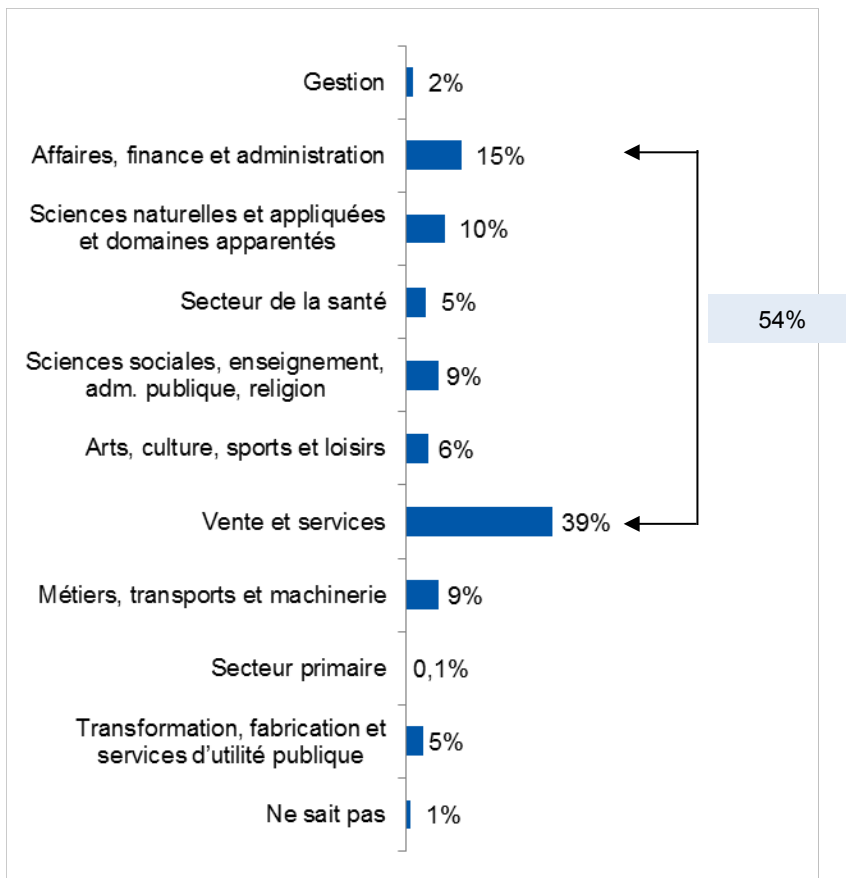
Dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la majorité des embauches prévues concernent des professions de niveau intermédiaire et technique.

Ainsi, dans les secteurs des produits en bois (89 %), des vêtements et produits en cuir (84 %), des produits en plastique et en caoutchouc (80 %) et en textiles et produits textiles (78 %), la proportion d'embauches prévues pour des postes de niveau intermédiaire est plus élevée que pour l'ensemble des établissements (33 %).

Par ailleurs, dans le secteur des services de l'hébergement et la restauration, on prévoit dans une proportion élevée des embauches pour des postes de niveau élémentaire (45 % versus 21 % pour l'ensemble).

GENRES DE COMPÉTENCE DES EMBAUCHES PRÉVUES

« GENRES DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



DES EMBAUCHES PRÉVUES SURTOUT EN VENTE ET SERVICES, AINSI QU'EN AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION

Près de quatre recrutements sur dix (39 %) sont prévues pour des professions en vente et services et 15 % en affaires, finance et administration. Les autres genres de compétences en sont touchés par 10 % ou moins.

LE GENRE DES COMPÉTENCES DES EMBAUCHES PRÉVUES VARIE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

Les genres de compétence varient selon le secteur. Par exemple, 92 % des embauches prévues dans le secteur de l'hébergement et la restauration concernent des professions dans le genre de compétences vente et services, alors que 62 % des embauches prévues dans le secteur des finances, assurances, immobilier et location touchent des professions dans le genre des affaires, finance et administration.

¹CNP: Classification Nationale des Professions

TABLEAU RÉCAPITULATIF – EMPLOIS PRÉVUS

« EMPLOIS PRÉVUS POUR CE MÉTIER »

Codes CNP ¹	Professions	Ensemble des cinq régions					île de Montréal				
		Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé (employés)	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé ² (employés)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1406	4,0	5650	7 %	7 %	1228	3,8	4671	6 %	6 %
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	757	4,5	3418	4 %	11 %	675	4,6	3105	4 %	10 %
6611	Caissiers/caissières	604	5,6	3355	4 %	15 %	507	5,8	2939	4 %	14 %
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	49	47,1**	2326**	3 %	18 %	49	47,1**	2326**	3 %	17 %
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	606	3,7	2256	3 %	21 %	557	3,6	2022	3 %	20 %
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes - comm. de détail	305	7,1	2176	3 %	24 %	253	7,2	1824	2 %	22 %
5254	Animateurs et responsables de progr. de sports et de loisirs	271	8,0*	2160*	3 %	27 %	222	8,0*	1784*	2 %	24 %
1454	Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques	22	91,4**	1984**	2 %	29 %	20	98,1**	1947**	3 %	27 %
6242	Cuisiniers/cuisinières	637	2,7	1730	2 %	31 %	583	2,7	1575	2 %	29 %
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	56	29,8**	1674**	2 %	33 %	56	29,8**	1674**	2 %	31 %

1 : Classification Nationale des Professions

2: Le pourcentage cumulé correspond au cumul des pourcentages (« % du total ») des professions précédentes à partir de la première.

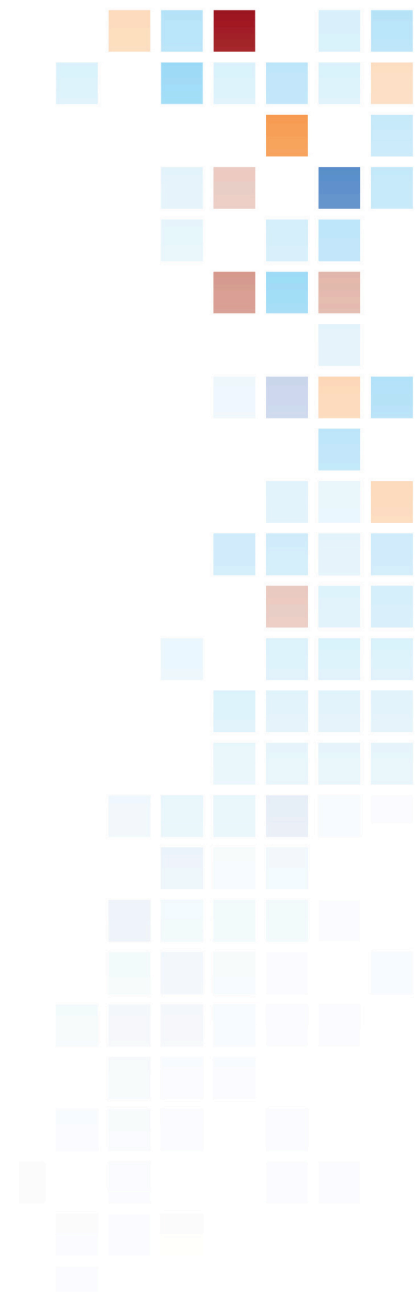
* Variation importante : la moyenne et le total estimé risquent de comporter beaucoup d'erreurs.

** Variation très élevée : la moyenne et le total estimé sont à considérer avec grande prudence en raison de la marge d'erreur élevée.



CHAPITRE 5

DÉPARTS À LA RETRAITE



DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS

« PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS PRÉVOYANT DES DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES 3 PROCHAINES ANNÉES »



Nombre total de postes touchés : 18 959
Nombre moyen d'employés partant à la retraite par établissement (parmi les établissements prévoyant des départs à la retraite) : 2,8

« PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS PRÉVOYANT QUE LE PROPRIÉTAIRE DE L'ENTREPRISE PRENDRA SA RETRAITE DANS UN AVENIR RAPPROCHÉ »



PRÈS DU QUART DES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES

Le nombre moyen d'employés partant à la retraite (par établissement) est de 2,8, pour un total de 18 959 postes touchés au cours des trois prochaines années.

Les grands établissements de 100 employés et plus (54 %), ainsi que dans les établissements dans le secteur de l'administration publique (60 %), sont plus nombreux à prévoir des départs à la retraite.

UN TAUX DE REMPLACEMENT PRÉVU DE 81 %

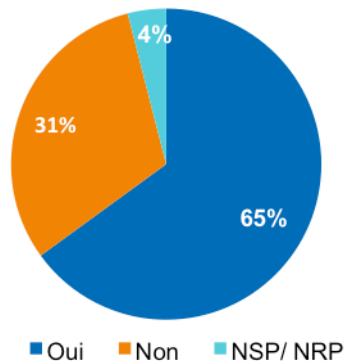
Au total, les remplacements prévus toucheraient 15 304 postes. Ainsi, le taux de remplacement des départs prévus à la retraite devrait avoisiner 81 %.

9 % DES PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISE PRENDRONT LEUR RETRAITE DANS UN AVENIR RAPPROCHÉ

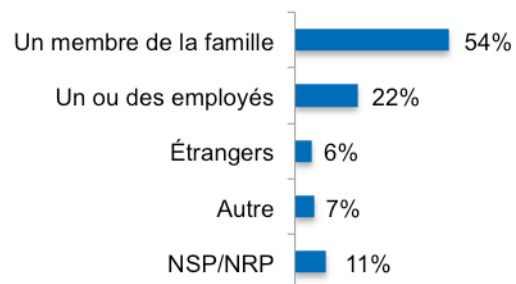
Ce sont surtout les propriétaires des établissements de 5 à 49 employés (10 % contre 9 % pour l'ensemble des établissements), œuvrant dans les secteurs de la construction (14 %) et le commerce de gros (12 %).

DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS (SUITE)

« EXISTE-T-IL UNE RELÈVE POUR VOTRE ENTREPRISE? »



« À QUI SE FERA LE TRANSFERT »



LA MAJORITÉ DES ÉTABLISSEMENTS ONT DE LA RELÈVE POUR LES DÉPARTS À LA RETRAITE

En effet, 65 % des établissements qui ont répondu à cette question ont affirmé qu'il existe une relève pour les départs à la retraite.

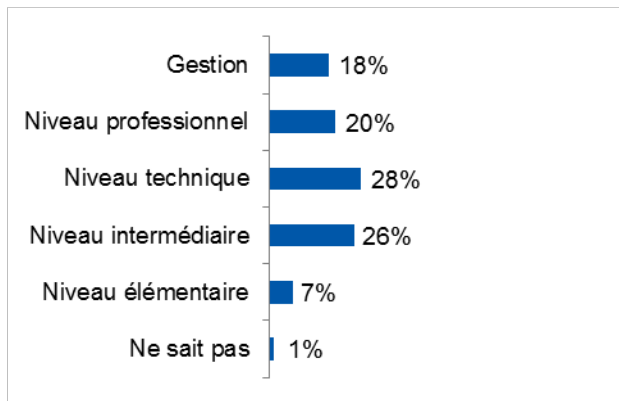
LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES SE FERA SURTOUT À UN MEMBRE DE LA FAMILLE

Dans 54 % des cas, le transfert des connaissances se fera à un membre de la famille. C'est probablement le cas des entreprises familiales.

Le transfert des connaissances à un membre de la famille est significativement plus élevé dans les établissements de l'Est de Montréal (63 %).

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES EMPLOYÉS PARTANT À LA RETRAITE

« NIVEAUX DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



¹CNP : Classification Nationale des Professions

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

DES DÉPARTS À LA RETRAITE SURTOUT AU NIVEAU TECHNIQUE ET INTERMÉDIAIRE

Les résultats montrent que 28 % des employés partant à la retraite ont un niveau de compétence technique et 26 % ont un niveau intermédiaire.

DES DIFFÉRENCES POUR CERTAINS SECTEURS

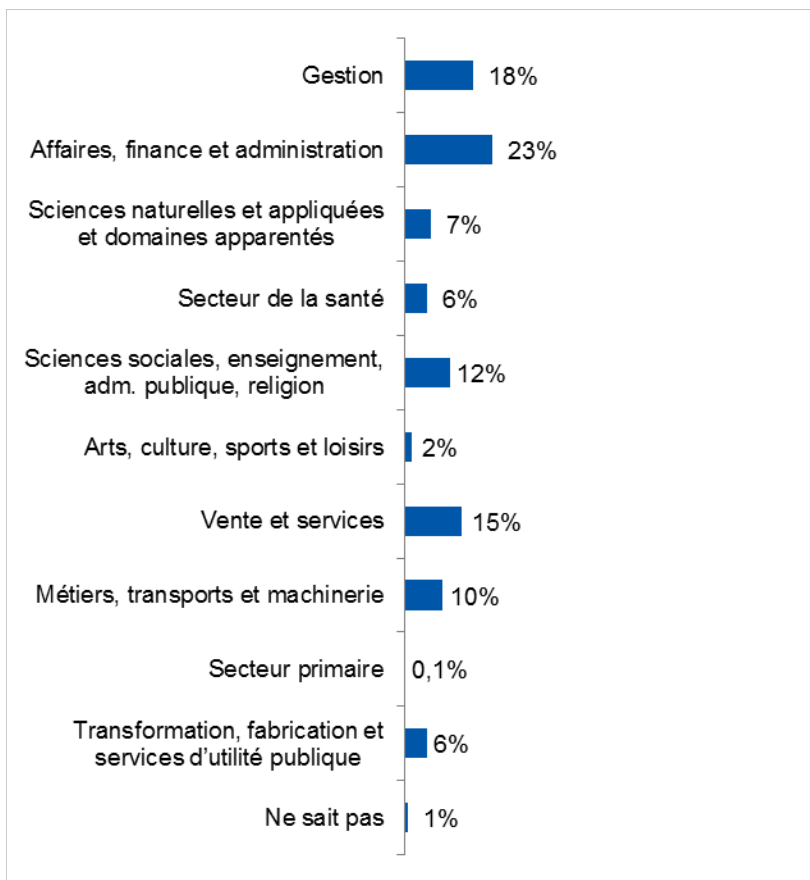
Dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la majorité des employés partant à la retraite ont un niveau de compétence technique ou intermédiaire.

Certains secteurs s'éloignent toutefois de cette tendance. Ainsi, dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et dans le secteur du commerce de détail, on note que la proportion de départs de niveau de compétence élémentaire est beaucoup plus élevée (respectivement 39 % et 19 %) que dans les autres secteurs.

À l'opposé, dans les services d'enseignement et les services professionnels, scientifiques et techniques, on a une proportion de départs à la retraite de niveau de compétence professionnel plus élevée (54 % et 51 %) que dans les autres secteurs.

GENRES DE COMPÉTENCE DES EMPLOYÉS PARTANT À LA RETRAITE

« GENRES DE COMPÉTENCE »
(Regroupement selon le code CNP¹ de la profession)



SURTOUT DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION AINSI QU'EN GESTION

La plupart (41 %) des départs à la retraite touchent des professions en affaires, finance et administration et en gestion (23 % + 18 %), et dans une certaine mesure en vente et services (15 %). Les autres genres de compétence connaîtront des départs à la retraite dans 12 % et moins des cas.

Dans les établissements de 5 à 49 employés, les départs à la retraite toucheront dans une proportion élevée des professions en gestion (24 % contre 18 % pour l'ensemble).

LES DÉPARTS À LA RETRAITE TOUCHENT DIFFÉREMMENT LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

En effet, 34 % des départs à la retraite du secteur services à la production* touchent les compétences en affaires, finances et administration (contre 23 % pour l'ensemble). Alors que 41 % des départs à la retraite du secteur services à la consommation* touchent les compétences en vente et services.

Logiquement les genres de compétence restent directement liés au secteur d'activité de l'établissement. Par exemple, 85 % des départs à la retraite du secteur de l'hébergement et de la restauration concernent des professions en vente et services, 54 % des départs à la retraite du secteur des services d'enseignement concernent des professions en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion, alors que 52 % des départs à la retraite du transport et entreposage touchent des professions dans les métiers, transports et machinerie.

*Note :

- Les services à la consommation regroupent le secteur de Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et restauration et Autres services.
- Les services à la production regroupent le secteur de Commerce de gros (41), Transports et entreposage (48-49), Finance, 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).

¹CNP: Classification Nationale des Professions

MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES EMPLOYÉS À LA RETRAITE

« MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES EMPLOYÉS À LA RETRAITE »
(Groupe des 3 mentions possibles*)

Moyens mis en place	%
Transmission des connaissances des plus vieux vers les plus jeunes employés	19
Plan de relève	18
Embauche (sans précision)/recrutement	11
Aménagement de l'organisation du travail	6
Affichage à l'interne des postes à combler/comblé le poste à l'interne	5
Affichage du poste (sans précision)/affichage du poste à l'externe	4
Formation/formation continue/formation à l'interne	4
Bouche-à-oreille/réseautage	2
Affichage dans un centre d'emploi	2
Autre	12
Aucun	25
Ne sait pas / Ne répond pas	8

*Note : C'est-à-dire que le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à trois moyens mis en place pour assurer le remplacement des employés à la retraite.

LA TRANSMISSION DES CONNAISSANCES ET UN PLAN DE RELÈVE SONT LES PRINCIPAUX MOYENS POUR ASSURER LA RELÈVE DES EMPLOYÉS

Les principaux moyens mis en place pour assurer le remplacement des employés à la retraite sont la transmission des connaissances des plus vieux vers les plus jeunes (19 %), un plan de relève (18 %) et l'embauche ou le recrutement (11 %). Les autres moyens mis en places obtiennent 6 % et moins des mentions.

Fait à noter, le tiers (33 %) n'a soit mis aucun moyen en place (25 %) pour assurer le remplacement des employés à la retraite, soit ne sait tout simplement pas quel moyen prendre (8 %).

TABLEAU RÉCAPITULATIF – DÉPARTS À LA RETRAITE

« NOMBRE DE POSTES TOUCHÉS PAR LES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR CE MÉTIER »

		Ensemble des cinq régions					Île de Montréal				
Codes CNP ³	Professions	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé (employés)	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé ⁴ (employés)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	449	1,7	778	3 %	3 %	254	1,6	407	2 %	2 %
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	404	1,6	662	2 %	5 %	256	1,8	454	2 %	4 %
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	122	5,1*	619*	2 %	7 %	51	8,2**	414**	2 %	6 %
4142	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	281	2,1	597	2 %	9 %	168	2,8	465	2 %	8 %
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	445	1,1	511	2 %	11 %	318	1,2	379	2 %	10 %
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	226	2,2	496	2 %	13 %	156	2,4	370	2 %	12 %
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'info. et personnel assimilé	151	3,2**	481**	2 %	15 %	99	4,2**	416**	2 %	14 %
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation prof. ¹	123	3,7*	459*	2 %	17 %	80	3,2*	257*	1 %	15 %
621	Directeurs/directrices- commerce de détail ¹	387	1,2	446	2 %	19 %	244	1,2	291	2 %	17 %
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance ¹	287	1,4	414	1 %	20 %	208	1,5	315	2 %	19 %
1231	Teneurs/teneuses de livres ²	125	3,1**	387**	1 %	21 %	86	4,0**	346**	2 %	21 %
413	Gestionnaires de fonction publique – élaboration de politiques et administration de programmes d'enseignement ²	263	1,3	335	1 %	22 %	263	1,3	335	2 %	23 %
1411	Commis de bureau généraux/ commis de bureau générales ²	139	2,7*	368*	1 %	23 %	110	3,0*	326*	2 %	25 %

1: Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans l'ensemble des cinq régions mais non sur l'Île de Montréal.

2: Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent sur l'Île de Montréal mais non dans l'ensemble des cinq régions.

3 : Classification Nationale des Professions

4 : Le pourcentage cumulé correspond au cumul des pourcentages (« % du total ») des professions précédentes à partir de la première.

* Variation importante : la moyenne et le total estimé risquent de comporter beaucoup d'erreurs.

** Variation très élevée : la moyenne et le total estimé sont à considérer avec grande prudence en raison de la marge d'erreur élevée.



CHAPITRE 6

SITUATION DES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



PROPORTION DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

« DES (NOMBRE TOTAL) EMPLOYÉS DE VOTRE ÉTABLISSEMENT, COMBIEN SONT DES PERSONNES IMMIGRANTES (PERSONNES NÉES HORS DU CANADA)? »

Total : En moyenne dans l'ensemble des établissements sondés, 8 employés sont des immigrants

Pourcentage : En moyenne dans l'ensemble des établissements sondés, 25 % des employés sont des immigrants

	A	B	C	D	E
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui	Proportion des établissements	Nombre d'employés	Nombre moyen d'employés
	Total	emploient des immigrants	qui emploient des immigrants	immigrants	immigrants par établissement
	Total	Total	Total (B/A)	Total	qui ont des employés immigrants
Île de Montréal	27 636	22 269	80,6%	233 270	10,5

DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE L'ÎLE DE MONTRÉAL, 25 % DES EMPLOYÉS SONT DES PERSONNES IMMIGRANTES

Parmi les établissements sondés, en moyenne 25 % des employés sont des personnes immigrantes, soit une moyenne de 8 employés immigrants par établissement. Ce nombre moyen augmente à 10 parmi les établissements qui ont à leur emploi des personnes immigrantes pour un total de 233 270 employés immigrants dans l'ensemble des établissements de l'île de Montréal.

DAVANTAGE D'EMPLOYÉS IMMIGRANTS DANS CERTAINS SECTEURS

On retrouve en moyenne davantage d'employés immigrants dans le secteur manufacturier, plus précisément dans les secteurs des aliments, boissons et tabac (27 employés immigrants en moyenne) ainsi que de produits en plastique et en caoutchouc (25 employés immigrants en moyenne), comparativement aux établissements du secteur de la construction (5 employés immigrants en moyenne).

RECRUTEMENT DE PERSONNES IMMIGRANTES AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

« PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS AYANT EMBAUCHÉ DES PERSONNES IMMIGRANTES (DOUZE DERNIERS MOIS) »



	A	B	C
	Nombre d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois	Nombre d'employés embauchés qui sont des personnes immigrantes	Taux d'embauche de personnel immigrant
			2012
	Total	Total	% (B/A)

Nombre d'employés			
Ensemble	144 000	37 300	25,9%
5 à 49	51 500	12 600	24,5%
5 à 9	7 500	2 100	28,0%
10 à 49	44 000	10 500	23,9%
50 à 99	25 400	6 400	25,2%
100 et plus	66 400	18 900	28,5%
100 à 199	25 200	6 800	27,0%
200 à 499	21 800	7 700	35,3%
500 et plus	19 400	4 900	25,3%

UN PEU PLUS D'UN ÉTABLISSEMENT SUR QUATRE A EMBAUCHÉ UNE PERSONNE IMMIGRANTE AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

27 % des établissements sondés ont mentionné avoir embauché des personnes immigrantes au cours des 12 derniers mois.

Les grands établissements de 100 employés et plus sont plus nombreux à avoir embauché des immigrants (54 % contre 24 % pour l'ensemble des établissements).

LES SECTEURS DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX* ET MANUFACTURIERS ONT EMBAUCHÉ PLUS D'IMMIGRANTS

Plus particulièrement, les établissements dans les secteurs suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir embauché des immigrants au cours des 12 derniers mois :

- le secteur des aliments, boissons, tabac (49 %);
- le secteur des soins de santé et assistance sociale (36 %);
- le secteur des services d'entreposage bâtiments, autres (33 %);
- le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (32 %).

Plus la taille des établissements est élevée, plus cette proportion d'embauche de personnes immigrantes est élevée. En effet, les grands établissements de 100 employés et plus sont plus nombreux à avoir embauché des immigrants (54 % contre 24 % pour l'ensemble des établissements). Quant au taux d'embauche de personnel immigrant par rapport au nombre total de recrutements au cours des douze derniers mois, il est de 28,5 % dans les établissements de 100 employés et plus contre 24,5 % dans ceux de moins de 50 employés.

**Note : Les services gouvernementaux regroupent les Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.*

AVANTAGES À EMBAUCHER DES PERSONNES IMMIGRANTES

« AVANTAGES À EMBAUCHER DES PERSONNES IMMIGRANTES MENTIONNÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS AYANT DES EMPLOYÉS IMMIGRANTS » (Total des 6 mentions*)

Principaux avantages à embaucher des immigrants (parmi les établissements ayant cité au moins un avantage)	%
Possèdent l'expérience et/ou les compétences requises pour le poste	25
Volonté de travailler/bons travailleurs	23
Qualités personnelles des candidats	22
Connaissent plusieurs langues	20
Possèdent des spécialités ou des compétences difficiles à trouver	19
Génèrent une dynamique nouvelle	18
Permet un contact avec différentes cultures	14
Amènent de nouvelles valeurs dans l'organisation	10
Disponibilité pour des heures supplémentaires	8
Autre	33
Ne sait pas / Ne répond pas	4

Note : 36 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes n'ont cité aucun avantage à recruter des personnes immigrantes

*Note : C'est-à-dire que le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à six avantages à embaucher des personnes immigrantes.

COMPÉTENCE, VOLONTÉ DE TRAVAILLER ET QUALITÉS PERSONNELLES

Un établissement sur quatre (25 %) évoque comme principal avantage chez les employés immigrants leur expérience et compétence. 23 % mentionnent leur volonté de travailler et 22 % évoquent leurs qualités personnelles. La connaissance de plusieurs langues s'avère aussi un des avantages à embaucher les immigrants (20 %). Certains établissements ont mentionné que les immigrants disposent de compétences difficiles à trouver sur le marché (19 %).

De plus, un des avantages de recruter des immigrants serait d'insuffler une nouvelle dynamique (18 %) et d'être en contact avec différentes cultures (14 %) ainsi que de nouvelles valeurs en entreprise (10 %).

Par ailleurs, 8 % des établissements ont évoqué comme principal avantage d'employer des personnes immigrantes leur disponibilité à effectuer des heures supplémentaires.

DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES

« DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES MENTIONNÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS AYANT DES EMPLOYÉS IMMIGRANTS » (Total des 6 mentions*)

Principales difficultés de recrutement des immigrants (parmi les établissements ayant cité au moins une difficulté)	%
Difficultés d'ordre linguistique	54
Inquiétude pour le permis de travail/autres documents légaux	17
Manque d'informations sur la valeur des diplômes obtenus à l'étranger	13
Absence d'expérience de travail au Québec ou au Canada	12
Manque d'informations sur la valeur de leurs compétences	12
Difficultés d'ordre culturel	10
Nécessitent plus d'encadrement/de formations (intégration au travail)	9
Les compétences personnelles du candidat (attitude)	5
Ne répondent pas aux exigences/compétences pour l'emploi	5
Performent moins bien pour ce qui est de leur CV ou de l'entrevue	4
Autre	14

Note : 62 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes n'ont cité aucune difficulté de recrutement des immigrants

*Note : C'est-à-dire que le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à six difficultés de recrutement des immigrants.

PRINCIPALEMENT DES DIFFICULTÉS DE NATURE LINGUISTIQUE

Bien que les deux tiers (62 %) des établissements qui emploient des personnes immigrantes mentionnent n'avoir rencontré aucune difficulté lors de leur recrutement, ceux qui en ont eu mentionnent surtout des difficultés liées à la langue (54 %) et l'inquiétude pour le permis de travail et autres documents légaux (17 %).

Les autres difficultés soulevées récoltent 13 % des mentions et moins chacune.

DIFFICULTÉS RELIÉES À L'INTÉGRATION DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

« DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL MENTIONNÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS AYANT DES EMPLOYÉS IMMIGRANTS »
(Total des 6 mentions*)

Principales difficultés liées à l'intégration des immigrants (parmi les établissements ayant cité au moins une difficulté)	%
Connaissance du français	46
Gestion des différences culturelles	21
Connaissance de l'anglais	15
Relations avec le personnel non immigrant de l'établissement	14
Temps d'adaptation/intégration	11
Méconnaissance du marché de travail canadien	8
Qualités personnelles du candidat (attitude)	7
Encadrement	7
Adaptation aux horaires de travail	4
Autre	12
Ne sait pas / Ne répond pas	5

Note : 69 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes n'ont cité aucune difficulté liée à l'intégration de personnes immigrantes

*Note : C'est-à-dire que le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à six difficultés liées à l'intégration des immigrants.

LA MAJORITÉ DES ÉTABLISSEMENTS N'ONT PAS EU DE DIFFICULTÉS RELIÉES À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

Bien que 69 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes mentionnent n'avoir rencontré aucune difficulté lors de leur intégration, ceux qui en ont eu mentionnent surtout des difficultés liées à la connaissance du français (46 %), à la gestion des différences culturelles (21 %) et à la connaissance de l'anglais (15 %).

Les autres difficultés soulevées récoltent moins de 15 % des mentions.

RAISONS DE NON-EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES

« RAISONS DE NON-EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES MENTIONNÉES
PAR LES ÉTABLISSEMENTS N'AYANT EMBAUCHÉ AUCUN EMPLOYÉ IMMIGRANT »
(Total des 6 mentions*)

Raisons de non-embauche de personnes immigrantes (parmi les établissements n'employant pas de personnes immigrantes)	%
Pas de candidats immigrants	41
Pas eu d'embauche de personnel	21
Compétences et qualifications insuffisantes	15
Barrière linguistique	6
Méconnaissance du secteur d'activité	3
Pas de campagne de recrutement/réseautage	2
Absence d'expérience de travail au Québec ou au Canada	2
Mauvaises expériences vécues	1
Ne performant pas bien pour ce qui est de leur CV ou de l'entrevue	1
Autre	7
Aucune	26
Ne sait pas / Ne répond pas	11

*Note : C'est-à-dire que le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à six raisons de non-embauche des personnes immigrantes.

PAS REÇU DE CANDIDATURES PROVENANT DE PERSONNES IMMIGRANTES

Pour 41 % des établissements interrogés n'employant pas de personnes immigrantes, la raison pour la non-embauche de personnes immigrantes est tout simplement qu'ils n'ont pas reçu de candidatures de personnes immigrantes. Ensuite, 21 % donnent la raison qu'il n'y a pas eu d'embauche dans leur établissement, alors que d'autres (15 %) disent que les personnes immigrantes ont des compétences et des qualifications insuffisantes.

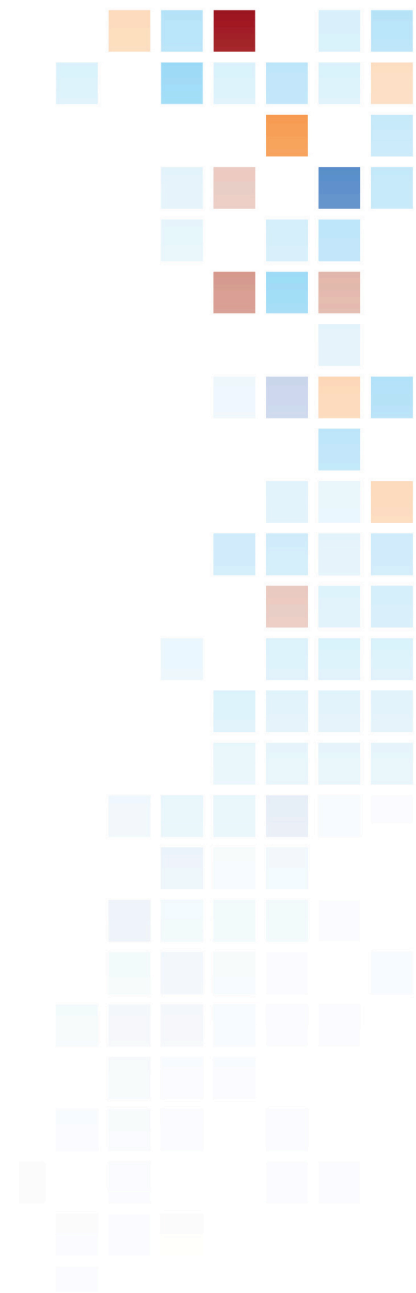
Dans une moindre mesure, certains donnent comme raison qu'il y a une barrière linguistique (6 %) ou qu'il y a une méconnaissance du secteur d'activité (3 %). Les autres raisons obtiennent 2 % ou moins des mentions.

Fait à noter, 26 % n'ont aucune raison pour expliquer la non-embauche de personnes immigrantes et 11 % s'abstiennent de répondre (NSP/NRP).

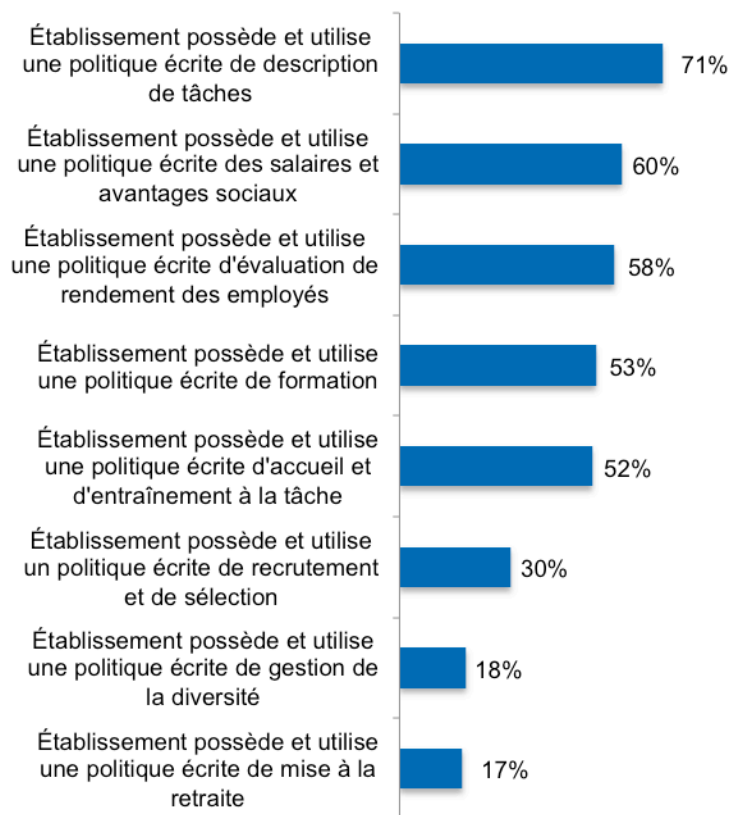


CHAPITRE 7

RESSOURCES HUMAINES



« POLITIQUE ÉCRITE DES ÉTABLISSEMENTS »



LE TAUX D'IMPLANTATION DES POLITIQUES ÉCRITES EST INÉGAL SELON LE TYPE CONSIDÉRÉ

En effet, pour les différents types de politiques écrites, les pourcentages varient de 71 % à 17 %.

La grande majorité des établissements (71 %) disent avoir des politiques écrites de description de tâches. 60 % des établissements ont aussi des politiques écrites des salaires et avantages sociaux, 58 % ont des politiques écrites d'évaluation de rendement des employés, 53 % de formation et 52 % d'accueil et d'entraînement à la tâche.

Dans de moindres mesures, 30 % ont des politiques écrites de recrutement et de sélection, 18 % de gestion de la diversité et 17 % des politiques de mise à la retraite.

LE TAUX D'IMPLANTATION DES POLITIQUES ÉCRITES DIFFÈRE SELON LE SECTEUR ET LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Les établissements qui sont plus nombreux à posséder et utiliser une politique écrite de description des tâches œuvrent particulièrement dans les secteurs suivants :

- des services de l'administration publique (95 %)
- des services d'enseignement (88 %)
- des services des soins de santé et assistance sociale (85 %)
- des services de l'information, culture et loisirs (84 %)
- et des services de finances, assurances, immobilier et location (78 %)

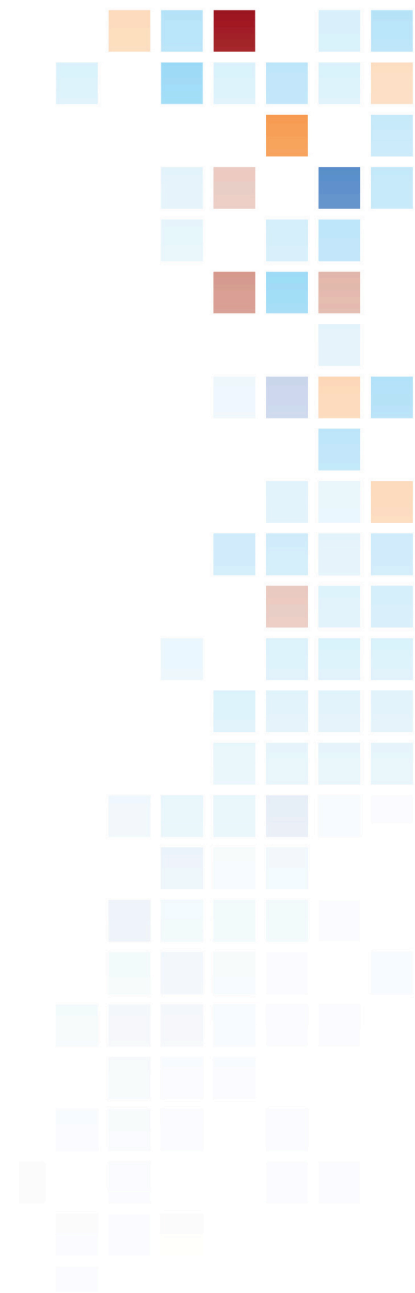
Dans les établissements de 100 employés et plus, les politiques écrites touchent principalement la description de tâches et les salaires et avantages sociaux (90 % pour chacun).

De plus, les établissements du secteur de l'administration publique sont proportionnellement plus nombreux à utiliser une politique écrite des salaires et avantages sociaux (92 % contre 60 % pour l'ensemble des établissements).



CHAPITRE 8

AIDE-CONSEIL SOUHAITÉE



« SOUHAITEZ-VOUS OBTENIR UNE AIDE-CONSEIL EN CE QUI CONCERNE...? »



* Le répondant avait la liberté de choisir tous les aides-conseils qu'il désirait obtenir, ce qui explique que le total des mentions est plus élevé que 100 %.

DES ÉTABLISSEMENTS SOUHAITERAIENT OBTENIR DE L'AIDE-CONSEIL CONCERNANT LA MOTIVATION ET L'ENCADREMENT

En effet, 21 % des établissements aimeraient obtenir de l'aide-conseil en motivation et mobilisation de leurs employés et 19 % souhaiteraient obtenir de l'aide-conseil en coaching ou encadrement de leurs ressources.

Les autres besoins en aide-conseil sont mentionnés par 17 % et moins des établissements.

AIDES-CONSEIL LES PLUS MENTIONNÉS SONT SURTOUT RESENTIS PAR LES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX*

Les établissements qui sont plus nombreux à mentionner le besoin d'aide-conseil en motivation, mobilisation et en coaching ou encadrement, œuvrent surtout dans le secteur des services gouvernementaux, particulièrement, dans les secteurs suivants :

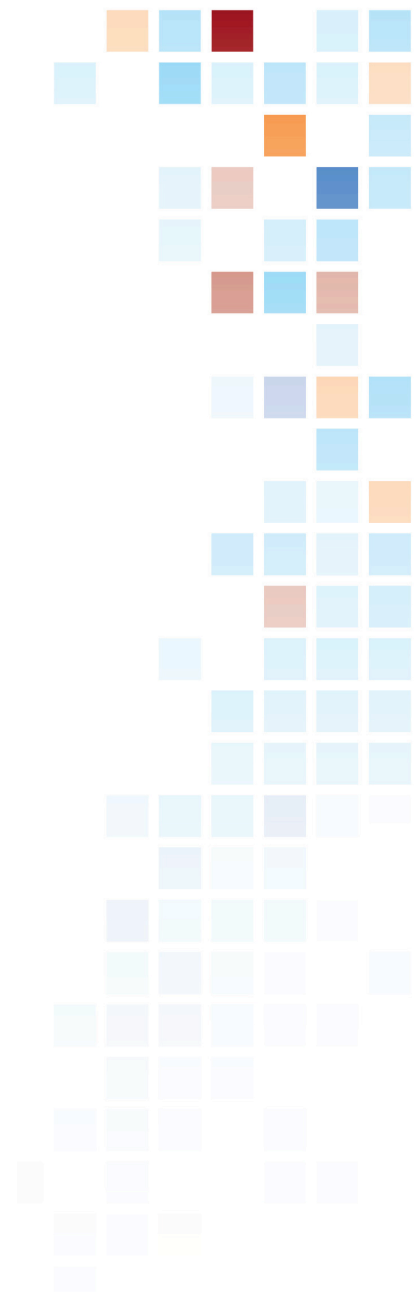
- les services d'enseignement (41 % pour chacune des aides-conseil en motivation et en coaching);
- les services des soins de santé et assistance sociale (31 % pour aide-conseil en motivation et 28 % en coaching).

* Les services gouvernementaux regroupent le secteur des Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.



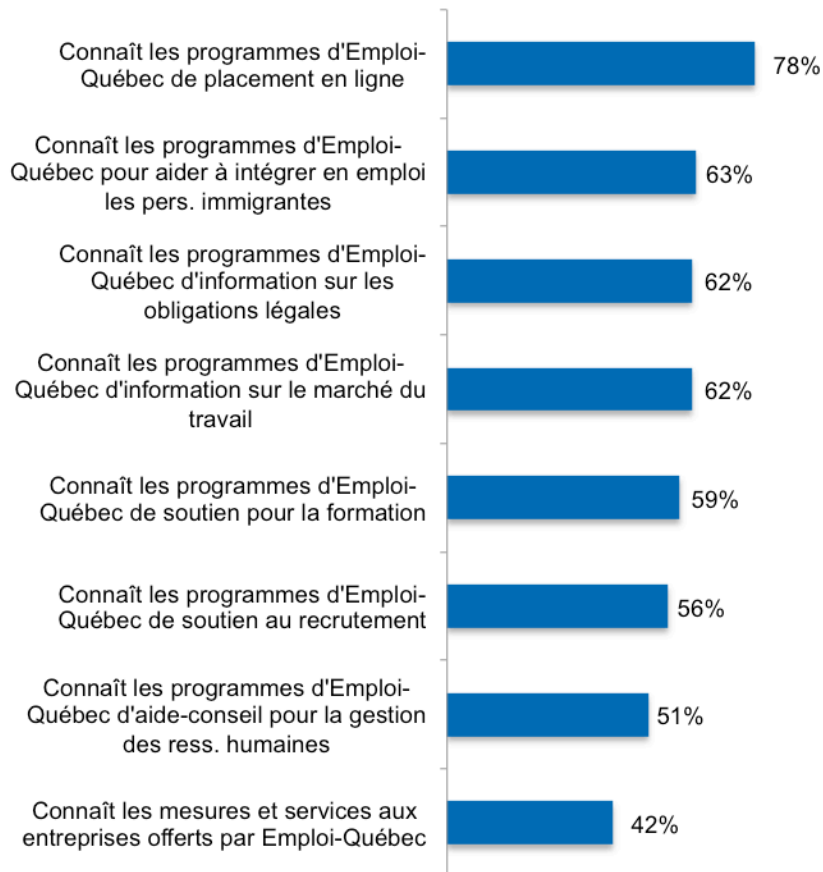
CHAPITRE 9

SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC



NOTORIÉTÉ DES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

« CONNAISSEZ-VOUS LES MESURES ET SERVICES AUX ENTREPRISES OFFERTS PAR EMPLOI-QUÉBEC? »



NOTORIÉTÉ ÉLEVÉE DES PROGRAMMES D'EMPLOI-QUÉBEC

En effet, 78 % des établissements connaissent le programme de placement en ligne, 63 % connaissent le programme d'Emploi-Québec pour aider à intégrer les personnes immigrantes et 62 % connaissent chacun des programmes d'information sur les obligations légales ainsi que celui de l'information sur le marché du travail.

LA NOTORIÉTÉ DU PROGRAMME D'EMPLOI-QUÉBEC DE PLACEMENT EN LIGNE EST SIGNIFICATIVEMENT PLUS ÉLEVÉE DANS LE SECTEUR DES PRODUITS EN PLASTIQUES ET EN CAOUTCHOUC

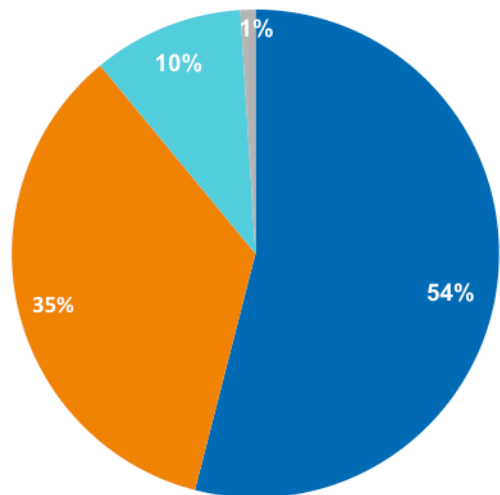
En effet, 97 % des établissements qui œuvrent dans le secteur des produits en plastiques et en caoutchouc connaissent le programme de placement en ligne d'Emploi-Québec.

On note aussi, sans étonnement, que les établissements qui œuvrent dans le secteur des services gouvernementaux* sont significativement plus nombreux à connaître le programme de placement en ligne d'Emploi-Québec (83 % contre 78 % de l'ensemble des établissements).

* Les services gouvernementaux regroupent le secteur des Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.

MESURES POUR FAVORISER LA CONCILIATION TRAVAIL-ÉTUDES

« VOTRE ÉTABLISSEMENT A-T-IL MIS EN PLACE UNE OU DES MESURES POUR FAVORISER LA CONCILIATION TRAVAIL-ÉTUDES CHEZ VOS JEUNES EMPLOYÉS QUI VONT À L'ÉCOLE, COMME DES HORAIRES ADAPTÉS OU D'AUTRES MESURES? »



■ Oui

■ Non (pas de jeunes employés ou pas de jeunes employés qui vont à l'école)

■ Non (n'a pas mis en place de mesures, mais certains jeunes employés vont à l'école)

■ NSP/NRP

DES MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-ÉTUDES SURTOUT DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL, DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE AINSI QUE DE L'HÉBERGEMENT ET RESTAURATION

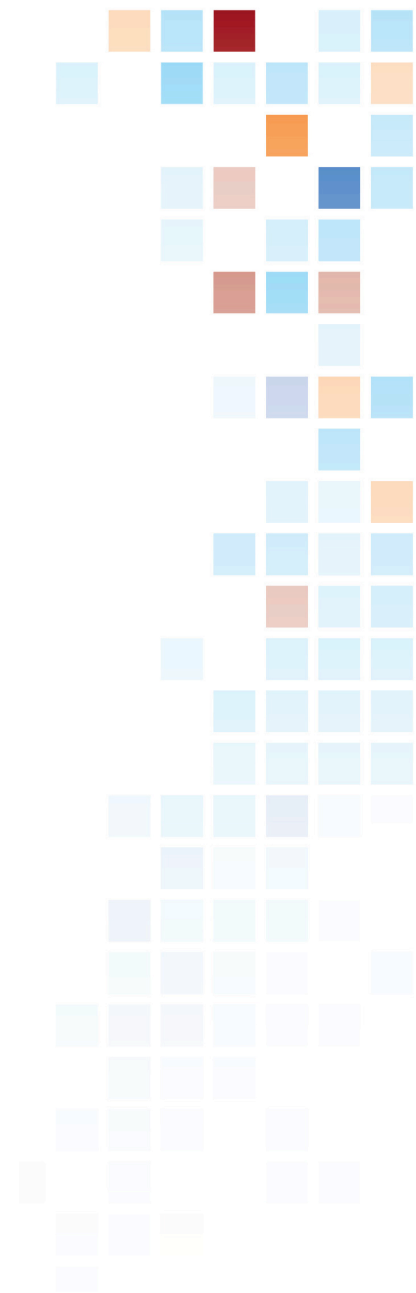
La majorité des établissements sondés (54 %) ont mis en place des mesures de conciliation travail-études.

Il n'est pas étonnant que ce soit surtout les établissements en commerce de détail (73 %), en administration publique (69 %) et hébergement et restauration (68 %) qui sont plus nombreux à mettre en place des mesures pour favoriser la conciliation travail-études (contre 54 % pour l'ensemble des établissements). Et ce, parce que les jeunes employés de ces secteurs sont souvent aux études.

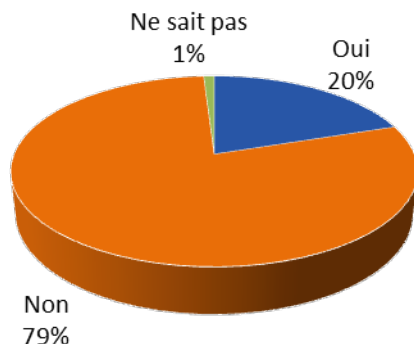


CHAPITRE 10

CONFIDENTIALITÉ



« SOUHAITE RENCONTRER UN CONSEILLER OU CONSEILLÈRE D'EMPLOI-QUÉBEC »



« TRANSMISSION DES RÉPONSES AUX CONSEILLERS DES SERVICES AUX ENTREPRISES DU CENTRE LOCAL D'EMPLOI »



20 % DES ÉTABLISSEMENTS SOUHAITERAIENT RENCONTRER UN(E) CONSEILLER(ÈRE) D'EMPLOI-QUÉBEC

Dans la région de l'île de Montréal, 20 % des établissements mentionnent qu'ils aimeraient rencontrer un conseiller ou une conseillère du service aux entreprises d'Emploi-Québec.

Les établissements de 50 à 99 employés sont proportionnellement plus nombreux à vouloir rencontrer un(e) conseiller(ère) (25 %).

De plus, il y a significativement plus d'établissements qui souhaitent rencontrer un(e) conseiller(ère) d'Emploi-Québec parmi les secteurs suivants :

- Les services d'enseignement (43 % contre 20 % pour l'ensemble);
- Le secteur de l'impression et activités connexes (33 % contre 20 % pour l'ensemble);
- Le secteur des aliments, boissons, tabac (33 % contre 20 % pour l'ensemble);
- Et les soins de santé et assistance sociale (24 % contre 20 % pour l'ensemble)

LA MAJORITÉ DES ÉTABLISSEMENTS ACCEPTENT QUE LEURS COORDONNÉES ET RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SOIENT TRANSMISES AU CLE DE LEUR TERRITOIRE

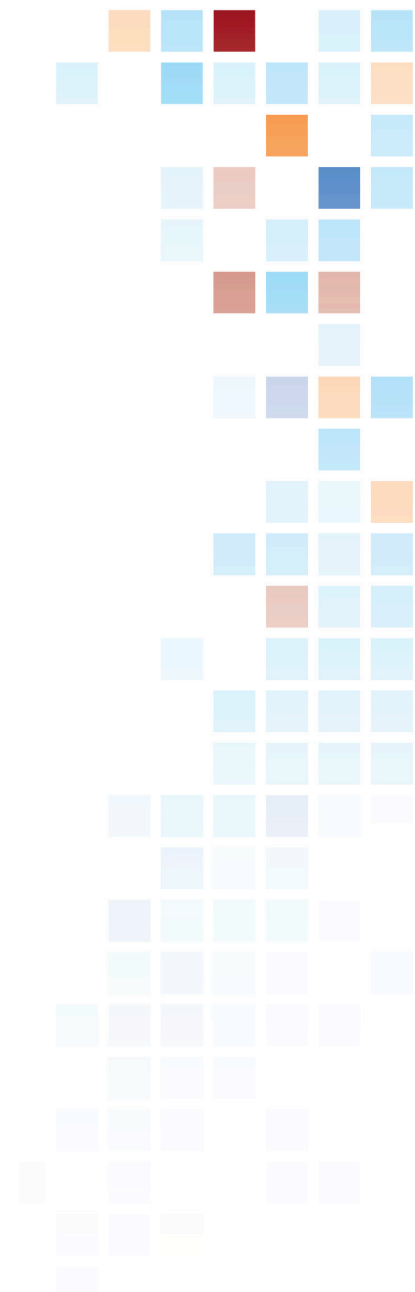
Deux établissements sur trois (66 %) acceptent que leurs coordonnées et réponses au questionnaire soient transmises aux conseillers du CLE de leur territoire.

C'est surtout le cas des établissements dans le secteur des soins de santé et assistance sociale (73 %).



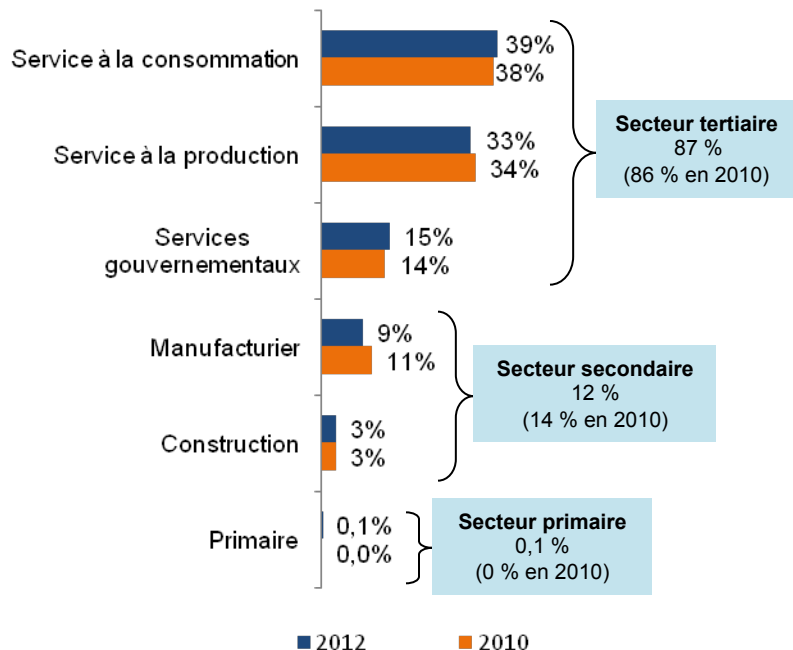
11

DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS



DISTRIBUTION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES GRANDS SECTEURS

« RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES GRANDS SECTEURS »



UNE ÉCONOMIE PLUS ORIENTÉE VERS LE SECTEUR TERTIAIRE

L'île de Montréal possède une économie ayant une grande majorité (87 %) d'établissements œuvrant dans le secteur tertiaire et seulement 12 % dans le secteur secondaire.

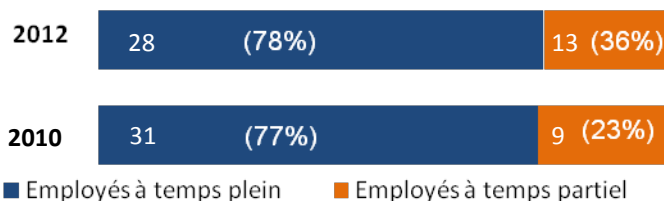
Note :

- 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 (55-56).

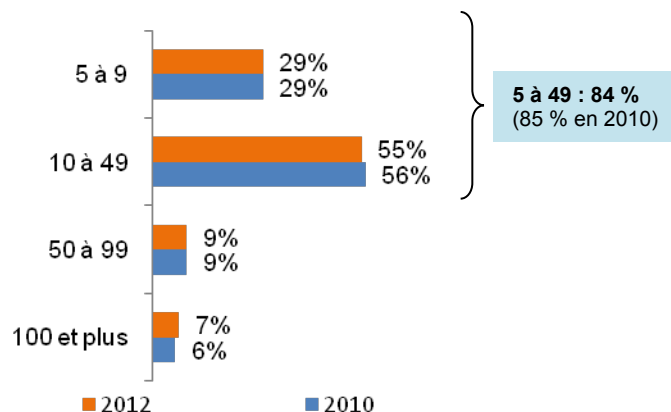
NOMBRE D'EMPLOYÉS

« 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)? »

Nombre moyen d'employés par établissement



	Moyenne	Médiane	Total
2012	36 (40 en 2010)	15	996 100



EN MOYENNE, 36 EMPLOYÉS AU MAXIMUM

Au cours des douze derniers mois, le nombre maximal moyen d'employés était de 36 employés pour les établissements sondés, une baisse de 4 employés par établissement par rapport à 2010.

La proportion d'établissements ayant à leur emploi de 5 à 49 employés au cours des douze derniers mois était de 84 %.

La majorité (78 %) des employés dans les établissements travaillaient à temps plein.

LE PORTRAIT DIFFÈRE SELON LE SECTEUR ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

On observe que le nombre moyen d'employés varie selon les secteurs d'activité. Les établissements du secteur des services gouvernementaux* et manufacturiers sont ceux qui comptent en moyenne le nombre maximum d'employés le plus élevé, soit 50 et 47. À l'opposé, les établissements du secteur des services à la consommation comptent 27 employés en moyenne.

Enfin, on constate que le nombre maximum moyen d'employés est naturellement plus élevé dans les grandes entreprises de 100 employés et plus (251 employés en moyenne).

* Les services gouvernementaux regroupent le secteur des Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.

NOMBRE D'EMPLOYÉS (SUITE)

« NOMBRE D'EMPLOYÉS »

	2012	
Employés	Nombre moyen d'employés par établissement	%
■ Saisonniers temps plein	1	50
■ Saisonniers temps partiel	1	50
<i>Total saisonniers</i>	2	100
■ Temporaires temps plein	1	50
■ Temporaires temps partiel	1	50
<i>Total temporaires</i>	2	100
■ Permanents temps plein	25	81
■ Permanents temps partiel	6	19
<i>Total Permanents</i>	31	100

EN MOYENNE, DEUX EMPLOYÉS SAISONNIERS

Au cours des 12 derniers mois, pour les établissements sondés, le nombre maximal d'employés saisonniers fut de deux employés en moyenne, dont un travaillait à temps plein et un à temps partiel.

LA PLUPART DES EMPLOYÉS SONT PERMANENTS

Au cours des 12 derniers mois, pour les établissements sondés, le nombre maximal d'employés permanents fut de 31 employés en moyenne. La majorité d'entre eux travaillaient à temps plein (25 employés contre 6 à temps partiel).

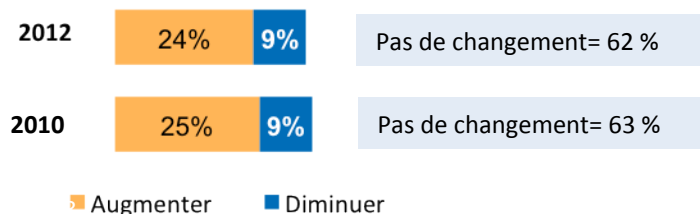
De plus, les établissements avaient à leur emploi en moyenne deux employés temporaires travaillant à temps plein (1) ou à temps partiel (1).

... ET PLUS PARTICULIÈREMENT DANS CERTAINS SECTEURS

En effet, dans certains secteurs, le nombre maximal d'employés permanents a été plus élevé. C'est le cas des secteurs des aliments, boissons, tabac (56 employés permanents en moyenne) ainsi qu'en administration publique (70 employés permanents en moyenne).

PRÉVISIONS DE CHANGEMENT DE PERSONNEL

« SI NOUS FAISONS EXCLUSION DES VARIATIONS SAISONNIÈRES, PRÉVOYEZ-VOUS... VOTRE PERSONNEL AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS? »



2012

- Augmentation moyenne de 4,9 employés dans 24 % des établissements, soit 32 826 employés en plus.
- Diminution moyenne de 7,2 employés dans 9 % des établissements, soit 16 876 employés en moins.

2010

- Augmentation moyenne de 5,8 employés dans 25 % des établissements, soit 36 500 employés en plus.
- Diminution moyenne de 5,7 employés dans 9 % des établissements, soit 13 600 employés en moins.

DIFFÉRENCE NETTE (MOYENNE)

En 2012, augmentation moyenne de +0,6 employé, soit 17 827 employés en plus.

(Baisse ↘ par rapport à 2010 (moyenne de 0,9 employé en 2010).

LA MAJORITÉ DES ÉTABLISSEMENTS NE PRÉVOIENT PAS DE CHANGEMENT

La majorité (62 %) des établissements n'envisagent pas de variation de personnel au cours des douze prochains mois. Par ailleurs, pour les autres établissements, on prévoit augmenter le personnel dans une proportion plus forte que de diminuer (24 % contre 9%), soit un écart positif de 15 points de pourcentage.

Notons que cet écart est similaire à celui de 2010 (16 points de pourcentage).

UNE CROISSANCE QUI DIFFÈRE SELON LE SECTEUR ET LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

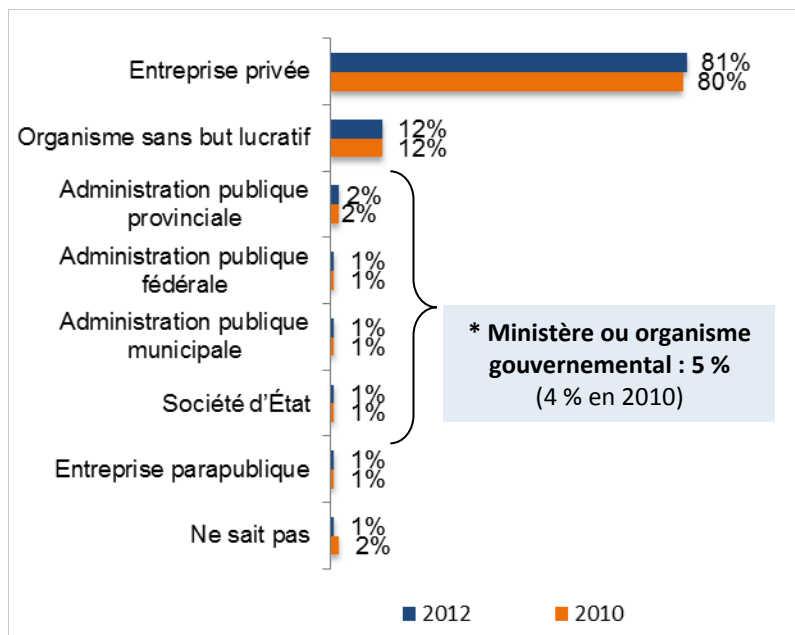
L'augmentation moyenne nette de personnel pour les 12 prochains mois est plus élevée dans certains secteurs d'activité. En effet, elle est de 3,5 employés pour les établissements du secteur du commerce de détail et 3,4 employés pour le secteur de l'hébergement et restauration.

D'autre part, l'augmentation moyenne nette varie selon la taille de l'établissement. Ainsi, les établissements comptant 100 employés et plus prévoient une augmentation moyenne nette de 24 employés alors qu'elle est à 3 employés pour les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés).

* Les services gouvernementaux regroupent le secteur des Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.

CATÉGORIE D' ENTREPRISES

« LAQUELLE DES CATÉGORIES SUIVANTES CORRESPOND LE MIEUX À VOTRE ENTREPRISE? »



LE TYPE D'ENTREPRISE PRÉDOMINANT EST À BUT LUCRATIF

Au sein des établissements localisés sur le territoire de l'île de Montréal, on compte une grande majorité (81 %) d'entreprises à but lucratif, en plus de 12 % d'organismes sans but lucratif.

On constate, sans grand étonnement, que les entreprises à but lucratif sont proportionnellement plus nombreuses dans les établissements des secteurs manufacturiers (98 %), de la construction (96 %) et des services à la production (91 %) et à la consommation (83 %).