



Enquête 2007 pour évaluer les besoins au niveau de la main-d'œuvre dans les établissements de la région de Laval

Rapport final présenté à
Emploi-Québec, Laval Technopole et la Table métropolitaine de Montréal

Avril 2008

R07064v4p4p1EQ(Laval).ppt



1180, rue Drummond, bureau 620, Montréal (Québec) H3G 2S1 ☎ (514) 878-9825
2136, chemin Sainte-Foy, bureau 200, Sainte-Foy (Québec) G1V 1R8 ☎ (418) 687-8025



Table des matières

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée	7
Sommaire : Tableaux récapitulatifs	11
Chapitre 1 : Description des établissements	15
Chapitre 2 : Embauches au cours des 12 derniers mois	41
Chapitre 3 : Difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois et exigences de ces postes	79
Chapitre 4 : Besoins de formation du personnel	133
Chapitre 5 : Départs à la retraite	169
Chapitre 6 : Conciliation famille et travail	193
Chapitre 7 : Services d'Emploi-Québec	203
 Annexes	
1. Méthodologie détaillée	
2. Questionnaire	
3. Tableaux statistiques détaillés (sous pli séparé)	



Contexte, objectifs et méthodologie abrégée



Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

Contexte et objectifs

- SOM présente les résultats spécifiques à la région de Laval provenant d'une étude réalisée dans la RMR de Montréal pour le compte de Laval Technopole, d'Emploi-Québec et de la Table métropolitaine de Montréal.
- L'objectif de cette étude est de dresser le portrait des besoins de formation et de main-d'œuvre des établissements comptant cinq employés et plus de la région ciblée par l'enquête. On désire ainsi actualiser la connaissance des problématiques du marché du travail régional et métropolitain et favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. De façon plus spécifique, cette étude aborde des thèmes tels les embauches au cours des 12 derniers mois, les difficultés de recrutement, les besoins de formation, les départs à la retraite, les mesures de conciliation travail et famille ainsi que les services d'Emploi-Québec.

Population cible

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

Échantillonnage

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

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée (suite)

Collecte

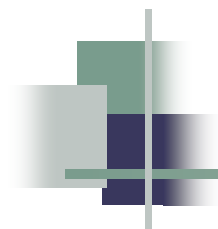
- Entrevues téléphoniques réalisées du 2 mai au 21 novembre 2007.
- Taux de réponse : 66 %
- Les entrevues ont été faites par téléphone par une équipe d'interviewers à l'aide d'un système de collecte assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par les partenaires du projet, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

Pondération

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

Marge d'erreur

- Les résultats présentés dans ce document sont des estimations qui comportent des marges d'erreur variant selon le nombre de répondants et les proportions mesurées à chacune des questions.
- Notons qu'à un niveau de confiance de 95 %, la marge d'erreur maximale dans l'estimation des proportions pour les questions auxquelles tout le monde a répondu est de $\pm 1,6$ % pour l'ensemble (n : 1 893). Les marges d'erreur pour les moyennes et les totaux (nombre de professions, nombre d'employés, etc) dépendent de la variabilité des réponses obtenues et, par conséquent, on ne peut parler de marge d'erreur « maximale ». Les marges d'erreur pour les nombres sont indiquées tout au long du rapport.



Tableaux récapitulatifs



Tableaux récapitulatifs - Laval

	Ensemble des entreprises	Entreprises de 5 à 49 employés	Entreprises de 50 à 99 employés	Entreprises de 100 employés et plus
Secteur d'activité économique	Construction : 9 % Manufacturier : 12 % Tertiaire : 78 %	Construction : 9 % Manufacturier : 11 % Tertiaire : 80 %	Construction : 12 % Manufacturier : 18 % Tertiaire : 70 %	Construction : 8 % Manufacturier : 25 % Tertiaire : 65 %
Type d'entreprise	Entreprise unique : 62 % Succursale : 26 % Siège social : 12 %	Entreprise unique : 65 % Succursale : 24 % Siège social : 10 %	Entreprise unique : 47 % Succursale : 32 % Siège social : 21 %	Entreprise unique : 31 % Succursale : 35 % Siège social : 33 %
Nombre d'employés	Nombre d'employés au total : 126 200 Ratio temps plein / total : 77 %	Nombre d'employés au total : 46 000 Ratio temps plein / total : 76 %	Nombre d'employés au total : 20 000 Ratio temps plein / total : 77 %	Nombre d'employés au total : 60 500 Ratio temps plein / total : 76 %
Embauche de personnel - douze derniers mois	Proportion des entreprises ayant embauché du personnel : 60 % Nombre de postes au total : 17 800	Proportion des entreprises ayant embauché du personnel : 56 % Nombre de postes au total : 7 100	Proportion des entreprises ayant embauché du personnel : 79 % Nombre de postes au total : 3 200	Proportion des entreprises ayant embauché du personnel : 84 % Nombre de postes au total : 7 600
Difficultés de recrutement - poste vacant pendant au moins quatre mois	Proportion des entreprises ayant des difficultés de recrutement : 22 % Nombre de postes au total : 3 100	Proportion des entreprises ayant des difficultés de recrutement : 20 % Nombre de postes au total : 1 500	Proportion des entreprises ayant des difficultés de recrutement : 31 % Nombre de postes au total : 500	Proportion des entreprises ayant des difficultés de recrutement : 36 % Nombre de postes au total : 1 100
Besoins de formation - douze prochains mois	Proportion d'entreprises ayant identifié des besoins de formation : 30 % Nombre de postes au total : 16 400	Proportion d'entreprises ayant identifié des besoins de formation : 27 % Nombre de postes au total : 6 200	Proportion d'entreprises ayant identifié des besoins de formation : 43 % Nombre de postes au total : 2 700	Proportion d'entreprises ayant identifié des besoins de formation : 43 % Nombre de postes au total : 8 100
Départs à la retraite prévus - douze prochains mois	Proportion d'entreprises ayant identifié des départs à la retraite : 11 % Nombre de postes au total : 1 000	Proportion d'entreprises ayant identifié des départs à la retraite : 9 % Nombre de postes au total : 400	Proportion d'entreprises ayant identifié des départs à la retraite : 22 % Nombre de postes au total : 200	Proportion d'entreprises ayant identifié des départs à la retraite : 29 % Nombre de postes au total : 400

Tableaux récapitulatifs - Laval (suite)

Professions représentant les nombres de postes les plus élevés Laval (base : ensemble des entreprises)

Embauches au cours des 12 derniers mois

Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail : 2 560
Caissiers/caissières : 992
Commis d'épicerie et garnisseurs de tablettes, de détail : 809

Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 638
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine : 638
Manutentionnaires : 401

Mécaniciens et répar. de véhicules autom., de camions et d'autobus : 171
Commis à la comptabilité : 162
Réceptionnistes et standardistes : 105
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) : 81

Difficultés de recrutement - postes vacants pendant au moins quatre mois

Aucune

Besoins de formation - 12 prochains mois

Aucune

Prévision de départs à la retraite

Aucune



Chapitre 1

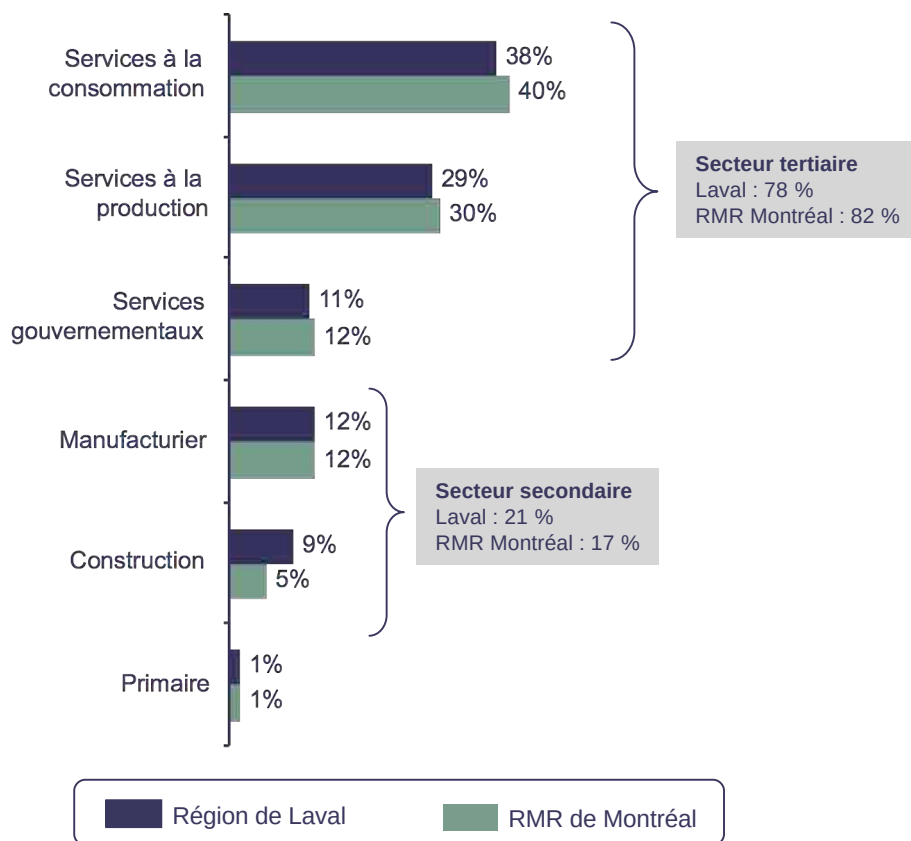
Description des établissements



Distribution des établissements selon les grands secteurs

Répartition des établissements selon les grands secteurs

(n : 1884 établissements comptants 5 employés et plus)



Une économie diversifiée similaire à celle de la RMR

La région de Laval possède une économie peu diversifiée, avec la majorité (78 %) des établissements œuvrant dans le secteur tertiaire et peu (21 %) dans le secteur secondaire.

Ces résultats pondérés sont représentatifs et reflètent la structure industrielle de la région à l'étude, telle que présentée dans la base de données LIC détenue par Emploi-Québec.

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

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

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

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

Distribution des établissements selon les grands secteurs (suite)

Note importante concernant les tableaux de différences significatives

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

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

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

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

Les variables incluses dans l'analyse comprennent notamment le nombre d'employés maximal (deux types de regroupement), les grands secteurs d'activité (trois types de regroupement) et le secteur détaillé.

Les tableaux de comparaisons régionales présentent les différences significatives entre les régions de Montréal, Laval, Lanaudière, Laurentides et Montérégie. Ces tableaux des cinq régions permettent à chacune d'entre elles de voir comment elles se distinguent des quatre autres. Ils présentent également le résultat de l'ensemble de ces régions ainsi que celui de la RMR. Ces deux lignes de résultats ne comportent pas de résultats de test de différences significatives. Enfin, les totaux estimés de ces tableaux sont arrondis au cent près.

Distribution des établissements selon les grands secteurs (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Grands secteurs					
	Primaire (11, 21)	Construction (23)	Manufacturier (31, 32, 33)	Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)
Ensemble (n:1884)	0,7	9,3	12,1	11,2	37,8	28,9
Nombre maximal d'employés						
5 à 49 (n:1583)	0,7	9,1	10,7<	11,2	38,9>	29,4
50 à 99 (n:166)	0	12,4	17,5>	8,8	38,4	22,8
100 à 199 (n:82)	2,6	10,2	24,1>	12,2	22,2<	28,8
200 à 499 (n:39)	2,5	3,1	31,9>	8,7	17,8<	36,1
100 et plus (n:131)	2,4	8	24,5>	14	19,2<	32

Distribution des établissements selon les grands secteurs (suite)

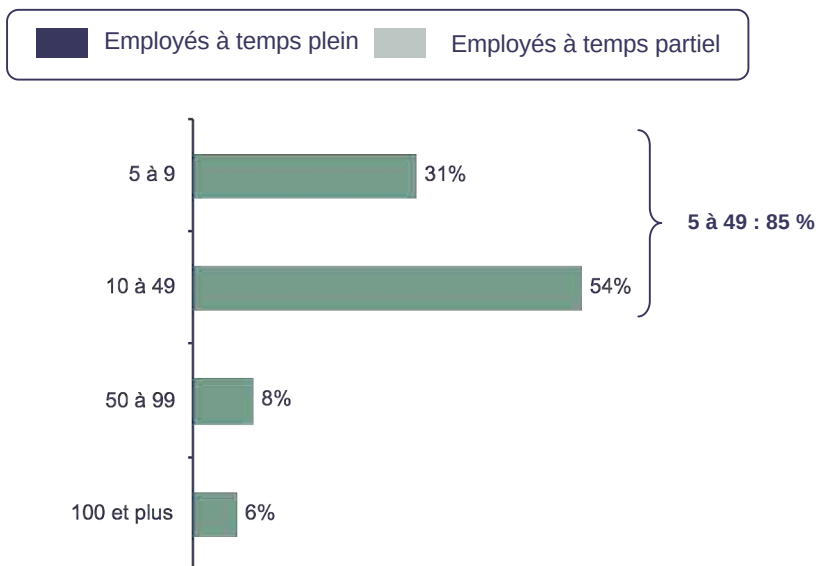
Comparaisons régionales

% LIGNE	Grands secteurs					
	Primaire (11, 21)	Construction (23)	Manufacturier (31, 32, 33)	Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)
Ensemble des 5 régions (n:21368)	1,1	5,7	11,9	12,3	40,7	28,3
RMR (n:16325)	0,4	5,4	11,7	12,3	40,1	30,1
Différences régionales						
Montréal (06) (n:8372)	0,1<	3,4<	11,6	12,3	39,1<	33,6>
Laval (13) (n:1884)	0,7	9,3>	12,1	11,1	37,8<	28,9
Lanaudière (14) (n:2399)	4,0>	8,9>	12,1	13,5	43,8>	17,7<
Laurentides (15) (n:2841)	2,5>	9,1>	9,5<	11,8	47,9>	19,2<
Montréal (16) (n:5872)	2,0>	7,1>	13,7>	12,5	41,1	23,6<

Nombre d'employés

QA1. « Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal d'employés ayant travaillé dans votre établissement en incluant le personnel de direction, et les propriétaires (s'ils travaillent à l'établissement)? »

(n:1 888, établissements excluant NSP/NRP)



En moyenne, 35 employés

Au cours des 12 derniers mois, en moyenne le nombre d'employés maximal fut de 35 pour les établissements sondés dont la majorité (77 %) travaillait à temps plein. En fait, la proportion d'établissements ayant à leur emploi de 5 à 49 employés au maximum était de 85 %.

Le portrait diffère selon les secteurs

La proportion d'établissements ayant à leur emploi entre 5 et 49 employés est nettement plus élevée dans certains secteurs. Ainsi, 90 % et plus des entreprises des secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que de l'hébergement et restauration comptent entre 5 et 49 employés.

On remarque que certains secteurs se démarquent particulièrement des autres en terme du nombre d'employés à l'emploi. C'est le cas du secteur des machines dont les établissements avaient à leur emploi au cours des 12 derniers mois en moyenne un maximum de 73 employés (comparativement à 35 pour l'ensemble des établissements). Les tableaux des pages suivantes présentent les différences significatives entre les secteurs d'activité.

Nombre d'employés (suite)

Différences significatives

	Nombre d'employés maximal			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble (n:1888)	3605	35,01	5,67	126200
Nombre maximal d'employés				
5 à 49 (n:1590)	3069	14,95<	0,48	45900
10 à 49 (n:1006)	1945	19,61<	0,58	38100
50 à 99 (n:166)	301	66,09>	2,23	19900
100 à 199 (n:83)	141	130,10>	5,47	18300
200 à 499 (n:38)	66	273,41>	18,58	18200
100 et plus (n:132)	226	266,15>	80,77	60100
Grands secteurs				
Secondaire (manufacturier et construction) (n:390)	769	39,18	6,54	30100
Tertiaire (n:1476)	2795	32,94	6,87	92100
Construction (23) (n:163)	334	32,06	10,81	10700
Manufacturier (31, 32, 33) (n:227)	435	44,67>	8	19500
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:247)	400	59,52	43,63	23800
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:693)	1356	23,48<	2,23	31800
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	1039	35	6,94	36400
Secteurs				
Construction (236, 237, 238) (n:163)	334	32,06	10,81	10700
Aliments, boissons, tabac (311, 312) (n:28)	55	27,81	15,45	1500
Impression et activités connexes (323) (n:32)	62	25,93	9,61	1600
Produits métalliques (332) (n:31)	59	30,55	12,14	1800
Machines (333) (n:24)	45	72,91>	35,68	3300
Meubles (337) (n:17)	32	37,28	23,27	1200
Activités diverses de fabrication (339) (n:19)	38	28,35	11,37	1100
Commerce en gros (41) (n:160)	329	28,22	6,18	9300
Commerce de détail (44, 45) (n:352)	719	26,60<	3,72	19100
Transport et entreposage (48, 49) (n:36)	70	55,46	38,36	3900
Information, culture et loisirs (51,71) (n:51)	104	28,2	8,41	2900
Fin., ass., immobilier et location (n:134)	248	28,31	9,62	7000
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	280	31,63	14,03	8900
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:53)	111	65,65	39,5	7300
Services d'enseignement (61) (n:19)	43	277,46	395,18	11800
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	311	31,7	13,73	9900
Hébergement et restauration (72) (n:162)	319	22,04<	3,03	7000
Autres services (81) (n:128)	215	12,89<	1,73	2800
Administrations publiques (91) (n:29)	46	45,55	19,56	2100

Nombre d'employés (suite)

Comparaisons régionales

	Nombre d'employés maximal			
	N	Moyenne	ME	Total est. (M)
Ensemble (n:21414)	54079	38,11	2,24	2,06
RMR (n:16362)	44155	39,54	2,67	1,75
Différences régionales				
Montréal (06) (n:8391)	28307	42,47>	3,74	1,20
Laval (13) (n:1888)	3605	35,01	5,67	0,13
Lanaudière (14) (n:2408)	4026	27,89<	3,99	0,11
Laurentides (15) (n:2848)	5720	32,86<	4,13	0,19
Montréal (16) (n:5879)	12420	34,79	3,84	0,43

Nombre d'employés (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Nombre maximal d'employés			
	5 à 9	10 à 49	50 à 99	100 et plus
Ensemble (n:1888)	31,3	54,1	8,4	6,3
Grands secteurs				
Primaire (n:13)	31,8	47,2	0	20,9
Secondaire (manufacturier et construction) (n:390)	25,3<	53,4	11,8>	9,5>
Tertiaire (n:1476)	32,9>	54,4	7,6<	5,2<
Construction (23) (n:163)	25,4	58,1	11,2	5,4
Manufacturier (31, 32, 33) (n:227)	25,3<	49,9	12,2>	12,7>
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:247)	31,8	53,9	6,6	7,6
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:693)	33,5	54,8	8,6	3,2<
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	32,5	54	6,6	6,9
Secteurs				
Agr., chasse, pêche (111,112,114,1151,1152) (n:11)	37,8	46,7	0	15,5
Extraction minière (211,212,213) (n:2)	0	50	0	50
Construction (236, 237, 238) (n:163)	25,4	58,1	11,2	5,4
Aliments, boissons, tabac (311, 312) (n:28)	44,4	39,8	6,7	9,1
Textiles et produits textiles (313, 314) (n:5)	20,3	62,9	0	16,8
Vêtements et produits en cuir (315, 316) (n:1)	0	0	100	0
Papier (322) (n:4)	27,3	27,3	22,7	22,7
Impression et activités connexes (323) (n:32)	28,9	57,8	10,6	2,7
Pétrole, charbon, prod. chimiques (324, 325) (n:11)	18,8	56,2	9,4	15,6
Prod. en plastique et en caoutchouc (326) (n:15)	36,2	21,7<	6	36,0>
Produits en bois (321) (n:9)	0	58,9	21,6	19,5
Produits minéraux non métalliques (327) (n:5)	0	62,1	37,9	0
Première transformation des métaux (331) (n:4)	26,1	73,9	0	0
Produits métalliques (332) (n:31)	33,6	52,5	5,6	8,3
Machines (333) (n:24)	8,9<	48,2	20,7>	22,2>
Prod. informatiques et électriques (334, 335) (n:14)	14,9	52,8	13,7	18,6
Matériel de transport (336) (n:8)	27,3	27,3	11,3	34
Meubles (337) (n:17)	18,8	55,6	20,5	5,1
Activités diverses de fabrication (339) (n:19)	25,6	58,8	10,1	5,5
Commerce en gros (41) (n:160)	29,9	57,3	5,8	7
Commerce de détail (44, 45) (n:352)	31,4	54,2	9,5	4,8
Transport et entreposage (48, 49) (n:36)	20	60,1	12,8	7,1
Information, culture et loisirs (51,71) (n:51)	28,5	51,5	16,8>	3,2
Fin., ass., immobilier et location (n:134)	31,4	55,3	8,1	5,3
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	39,0>	51,1	4,6	5,3
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:53)	34,6	44,4	7	14,0>
Services d'enseignement (61) (n:19)	27,3	38,6	16,9	17,2>
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	33,7	57,8	3,1<	5,4
Hébergement et restauration (72) (n:162)	27,5	62,4>	8,4	1,7<
Autres services (81) (n:128)	51,6>	46,9	1,6<	0
Administrations publiques (91) (n:29)	23,7	42	20,6>	13,6
Produits informatiques (334) (n:8)	26,5	27,4	24,2	21,9
Produits électriques (335) (n:6)	0	85,8	0	14,2

Nombre d'employés (suite)

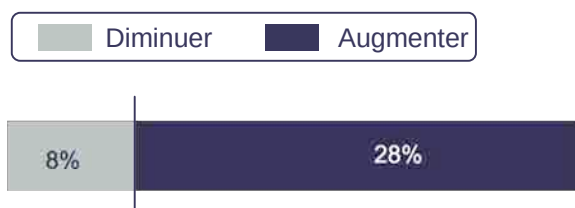
Comparaisons régionales

% LIGNE	Nombre maximal d'employés			
	5 à 9	10 à 49	50 à 99	100 et plus
Ensemble des 5 régions (n:21414)	31,0	54,8	8,1	6,1
RMR (n:16362)	30,7	54,6	8,2	6,4
Différences régionales				
Montréal (06) (n:8391)	30,6	54,0<	8,4>	7,0>
Laval (13) (n:1888)	31,3	54,1	8,4	6,3
Lanaudière (14) (n:2408)	35,2>	54,4	6,6<	3,8<
Laurentides (15) (n:2848)	34,3>	53,7	7,2	4,8<
Montréal (16) (n:5879)	29,1<	57,5>	8,0	5,5<

Prévisions au niveau du changement dans le personnel

QA5. « Si nous faisons exclusion des variations saisonnières, prévoyez-vous... votre personnel au cours des 12 prochains mois? »

(n:1 893, établissements)



QA6-A7 Moyennes (Nombre d'employés)

Augmentation du personnel de 5 ± 1 employés

Diminution du personnel de 8 ± 3 employés

Différence nette : augmentation moyenne (+) de 0,8 employé

Près des deux tiers ne prévoient pas de changement

Six établissements sur dix (62 %) n'envisagent pas de variation de personnel au cours des 12 prochains mois.

Par ailleurs, pour les autres établissements, on prévoit augmenter le personnel dans une plus forte proportion que de le diminuer (28 % contre 8 %), soit un écart positif de 21 points de pourcentage.

En considérant des nombres moyens d'augmentation et de diminution des employés, on obtient une augmentation moyenne nette d'un employé par établissement en matière de prévision d'embauche pour la prochaine année.

Certains secteurs en plus forte croissance

On note que l'augmentation moyenne nette de personnel pour les 12 prochains mois est plus élevée dans certains secteurs d'activité. Ainsi, elle est de 2,4 employés pour les établissements du secteur des services professionnels scientifiques et techniques et de 1,5 pour ceux du secteur des services à la production.

L'augmentation moyenne nette de personnel est semblable dans les différentes tailles d'entreprise. En fait, la croissance nette représente environ 2 % du nombre total maximal d'employés (variant entre 2 % et 3 % selon la catégorie de taille).

Prévisions au niveau du changement dans le personnel (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Prévision du nombre d'employés au cours des 12 prochains mois			
	Augmenter	Diminuer	Pas de changement	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	27,6	8,2	62,1	2,2
Nombre maximal d'employés				
5 à 49 (n:1590)	26,1<	7,6<	64,2>	2,1
50 à 99 (n:166)	33,6	11,1	54,2<	1,1
100 à 199 (n:83)	36,1	9,6	50,8<	3,5
200 à 499 (n:39)	47,1>	17,2>	30,9<	4,9
100 et plus (n:133)	39,8>	11,5	44,6<	4,1
Grands secteurs				
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	29,2	10,9>	55,8<	4,0>
Tertiaire (n:1481)	27,3	7,3<	63,8>	1,6<
Construction (23) (n:163)	25,6	11,9	57,6	4,9>
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	32	10,1	54,5<	3,4
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:248)	22,6	7,3	69,1>	1
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	31,7>	5,9<	60,9	1,5
Secteurs				
Construction (236, 237, 238) (n:163)	25,6	11,9	57,6	4,9>
Produits métalliques (332) (n:31)	39,1	9,5	41,9<	9,5
Fin., ass., immobilier et location (n:134)	25,7	3,6<	69,9	0,7
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	42,6>	4	51,5<	1,9
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	23	6,7	70,3>	0<
Hébergement et restauration (72) (n:162)	16,7<	11,2	69,7>	2,5

Prévision au niveau du changement dans le personnel (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Prévision du nombre d'employés au cours des 12 prochains mois			
	Augmenter	Diminuer	Pas de changement	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	27,5	7,5	62,7	2,3
RMR (n:16408)	28,3	7,5	61,7	2,4
Différences régionales				
Montréal (06) (n:8416)	29,0>	7,7	60,8<	2,5>
Laval (13) (n:1893)	27,6	8,2	62,1	2,2
Lanaudière (14) (n:2413)	22,5<	8,3	67,7>	1,4<
Laurentides (15) (n:2857)	23,5<	8,3	65,8>	2,3
Montréal (16) (n:5890)	27,4	6,4<	64,1>	2

Prévision au niveau du changement dans le personnel (suite)

Différences significatives

	Prévision du nombre d'employés au cours des 12 prochains mois			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble (n:1829)	3605	0,84	0,38	3000
Nombre maximal d'employés				
5 à 49 (n:1546)	3069	0,52	0,13	1600
10 à 49 (n:983)	1945	0,64	0,19	1300
50 à 99 (n:159)	301	1,07	1,74	300
100 à 199 (n:80)	141	2,33	5,4	300
200 à 499 (n:32)	66	6,17	13,63	400
100 et plus (n:121)	226	5,09	5,57	1200
Grands secteurs				
Secondaire (manufacturier et construction) (n:368)	769	0,23	1,25	200
Tertiaire (n:1441)	2795	1,09	0,34	3000
Construction (23) (n:152)	334	0,95	1,29	300
Manufacturier (31, 32, 33) (n:216)	435	0,31	1,96	100
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:240)	400	1,21	0,97	500
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:681)	1356	0,77	0,31	1000
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:520)	1039	1,45>	0,72	1500
Secteurs				
Construction (236, 237, 238) (n:152)	334	0,95	1,29	300
Aliments, boissons, tabac (311, 312) (n:27)	55	0,4	1,35	0
Impression et activités connexes (323) (n:31)	62	0,44	0,81	0
Produits métalliques (332) (n:28)	59	1,24	1,41	100
Machines (333) (n:24)	45	3,65	10,55	200
Meubles (337) (n:17)	32	0,24	19,02	300
Activités diverses de fabrication (339) (n:19)	38	1,51	1,22	100
Commerce en gros (41) (n:157)	329	1,15	0,73	400
Commerce de détail (44, 45) (n:346)	719	1,04	0,54	800
Transport et entreposage (48, 49) (n:34)	70	0,18	3,19	0
Information, culture et loisirs (51,71) (n:51)	104	0,35	0,78	0
Fin., ass., immobilier et location (n:130)	248	0,97	0,88	200
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:150)	280	2,40>	1,03	700
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:49)	111	2,07	5,43	200
Services d'enseignement (61) (n:18)	43	0,74	1,19	0
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:196)	311	0,77	0,68	200
Hébergement et restauration (72) (n:157)	319	0,37	0,37	100
Autres services (81) (n:127)	215	0,68	0,28	100
Administrations publiques (91) (n:26)	46	4,84	7,47	200

Prévision au niveau du changement dans le personnel (suite)

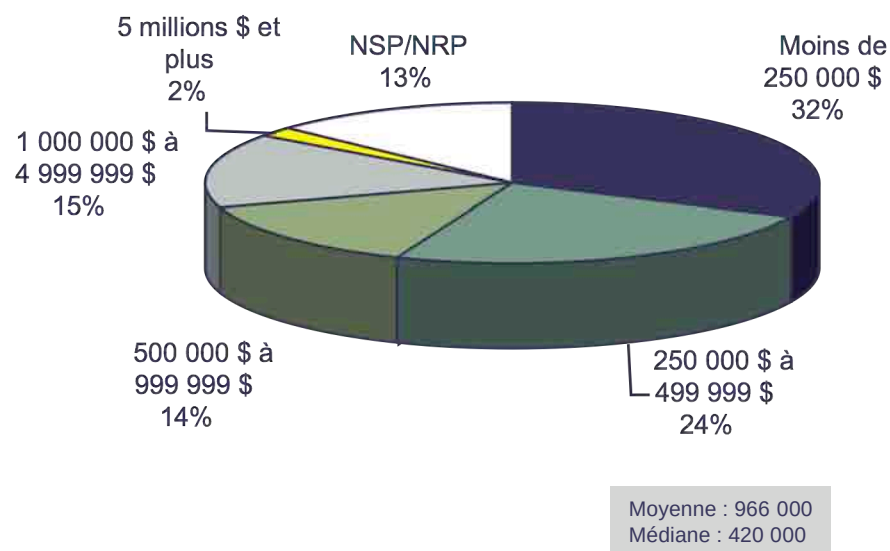
Comparaisons régionales

	Prévision du nombre d'employés au cours des 12 prochains mois			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:20665)	54079	1,16	0,22	62800
RMR (n:15746)	44155	1,29>	0,27	56800
Différences régionales				
Montréal (06) (n:8033)	28307	1,47>	0,41	41700
Laval (13) (n:1829)	3605	0,84	0,38	3000
Lanaudière (14) (n:2358)	4026	0,60<	0,20	2400
Laurentides (15) (n:2759)	5720	0,61<	0,25	3500
Montréal (16) (n:5686)	12420	0,99	0,19	12300

Masse salariale

QA8. « La masse salariale annuelle totale de votre établissement est-elle de...? »*

(n : 1 893, établissements)



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

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

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

La masse salariale annuelle totale des établissements se chiffre à moins d'un demi-million pour la moitié (56 %) des établissements (moins de 250 000 \$: 32 %; 250 000 \$ à 499 000 \$: 24 %).

... et plus particulièrement dans certains secteurs

On remarque que les établissements de certains secteurs d'activité ont majoritairement une masse salariale inférieure à 500 000 \$. C'est le cas notamment des établissements du secteur de l'hébergement et restauration (75 %), des soins de santé et assistance sociale (67 %) et du commerce de détail (58 %).

Masse salariale (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Masse salariale annuelle totale de l'établissement					
	Moins de 250 000 \$	250 000 \$ à 499 999 \$	500 000 \$ à 999 999 \$	1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 millions \$ et plus	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	32,3	23,6	14,1	14,5	2,5	13,0
Nombre maximal d'employés						
5 à 49 (n:1590)	37,2>	26,7>	14,3	8,5<	0,1<	13,2
50 à 99 (n:166)	5,2<	9,2<	19,0	55,2>	3,3	8,0
100 à 199 (n:83)	3,5<	3,5<	6,6<	45,6>	26,7>	14,1
200 à 499 (n:38)	0,0	0,0	2,5<	42,8>	37,3	17,4
100 et plus (n:132)	2,2<	2,2<	4,9<	42,0>	33,4>	15,3
Grands secteurs						
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	19,7<	28,4>	16,9	23,2>	4,1>	7,7<
Tertiaire (n:1480)	35,6>	22,6<	13,3	12,2<	1,9<	14,4>
Construction (23) (n:163)	16,9<	30,8>	20,0>	19,5	2,6	10,1
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	21,8<	26,6	14,6	26,0>	5,3>	5,8<
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:247)	32,6	30,1>	12,3	11,2	3,4	10,3
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	45,8>	18,9<	10,2<	8,4<	0,7<	16,0>
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	23,4<	24,4	17,7>	17,5>	3,0	13,9
Secteurs						
Construction (236, 237, 238) (n:163)	16,9<	30,8>	20,0>	19,5	2,6	10,1
Impression et activités connexes (323) (n:32)	12,3<	48,7>	21,9	14,4	2,7	0,0
Commerce en gros (41) (n:160)	19,3<	27,1	17,6	18,6	2,0	15,5
Commerce de détail (44, 45) (n:355)	41,6>	16,6<	8,9<	12,0	1,4	19,6>
Transport et entreposage (48, 49) (n:36)	23,4	25,7	33,3>	10,0	2,4	5,2
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	22,0<	24,8	15,2	21,4>	4,8>	11,8
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:53)	30,4	19,9	18,1	8,6	6,5>	16,4
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	34,0	33,2>	13,3	6,8<	1,7	11,1
Hébergement et restauration (72) (n:162)	58,1>	16,7<	10,0	4,0<	0,0	11,3
Autres services (81) (n:129)	48,1>	25,6	12,5	3,1<	0,0	10,7

Masse salariale (suite)

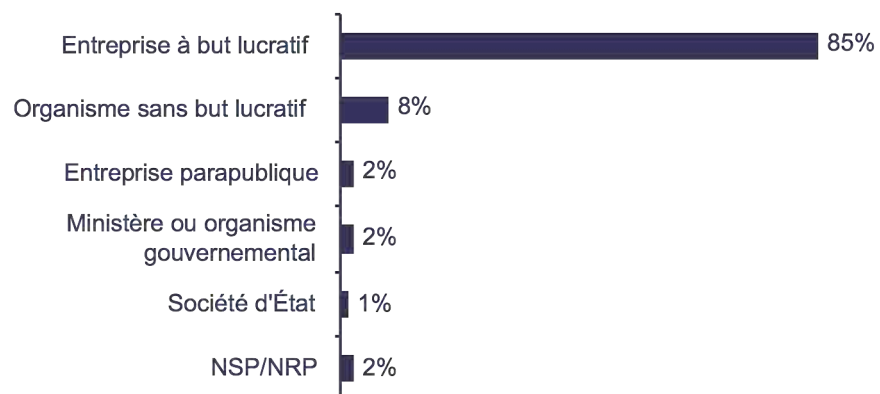
Comparaisons régionales

% LIGNE	Masse salariale annuelle totale de l'établissement					
	Moins de 250 000 \$	250 000 \$ à 499 999 \$	500 000 \$ à 999 999 \$	1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 millions \$ et plus	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:10309)	29,2	24,1	15	14,9	2,8	14
RMR (n:10309)	29,2	24,1	15	14,9	2,8	14
Région (éch.)						
Montréal (06) (n:8416)	28,8<	24,2	15,1	14,9	2,9	14,1
Laval (13) (n:1893)	32,3>	23,6	14,1	14,5	2,5	13

Activités de l'entreprise

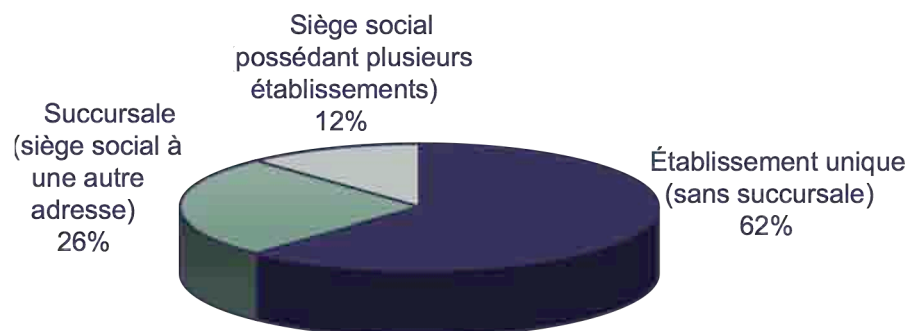
QB1. « Laquelle des catégories suivantes correspond le mieux à votre entreprise? »

(n : 1 893, établissements)



QB2. « Laquelle des catégories suivantes correspond le mieux à votre établissement ? »

(n : 1 893, établissements)



Surtout des entreprises à but lucratif

Au sein des établissements localisés sur le territoire de Laval, on compte une grande majorité (85 %) d'entreprises à but lucratif.

Par ailleurs, les organismes sans but lucratif représentent 8 % de l'ensemble des établissements admissibles à l'étude.

Une majorité d'établissements uniques

Les établissements uniques représentent près des deux tiers (62 %) des établissements, loin devant les succursales (26 %), les sièges sociaux et les filiales.

Un portrait différent selon la taille des entreprises

En effet, les entreprises de plus grande taille (100 employés et plus) comptent moins du tiers (31 %) d'établissements uniques. Les autres entreprises de cette taille sont partagées entre les sièges sociaux (33 %) et les succursales (35%) (voir tableau page suivante).

Activités de l'entreprise (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Catégorie de l'entreprise				
	Établissement unique sans succursale	Un siège social possédant plusieurs établissements	Un établissement d'une entreprise dont le siège social est à une autre adresse	Autre	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	61,6	12,1	25,6	0,3	0,5
Nombre maximal d'employés					
5 à 49 (n:1590)	65,3>	9,6<	24,3<	0,3	0,5
50 à 99 (n:166)	46,7<	21,2>	31,6	0	0,5
100 à 199 (n:83)	35,3<	20,7>	43,0>	0	1,1
200 à 499 (n:39)	19,6<	53,6>	24,4	2,4	0
100 et plus (n:133)	31,2<	32,7>	34,7>	0,7	0,7
Grands secteurs					
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	81,5>	8,5<	10,0<	0	0
Tertiaire (n:1481)	56,1<	12,9>	30,0>	0,4	0,6
Construction (23) (n:163)	92,3>	5,9<	1,8<	0	0
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	73,2>	10,5	16,3<	0	0
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:248)	72,1>	12,8	13,1<	1,2	0,8
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	51,6<	10,3	36,7>	0,4	0,9>
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	55,7<	16,3>	27,9	0	0,2
Secteurs					
Construction (236, 237, 238) (n:163)	92,3>	5,9<	1,8<	0	0
Impression et activités connexes (323) (n:32)	88,8>	5,9	5,3<	0	0
Produits métalliques (332) (n:31)	84,4>	6,1	9,5<	0	0
Commerce en gros (41) (n:160)	52,9<	13,6	33,5>	0	0
Commerce de détail (44, 45) (n:355)	42,8<	11,6	44,5>	0,3	0,9
Transport et entreposage (48, 49) (n:36)	71	18,5	10,5<	0	0
Information, culture et loisirs (51,71) (n:51)	49,3	11,4	39,3>	0	0
Fin., ass., immobilier et location (n:134)	32,6<	21,6>	45,8>	0	0
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	77,1>	11,9	10,3<	0	0,7
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:53)	51,8	22,0>	26,3	0	0
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	81,1>	13,9	4,0<	1	0
Autres services (81) (n:129)	72,8>	6,9	20,3	0	0

Activités de l'entreprise (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Catégorie de l'entreprise				
	Établissement unique sans succursale	Un siège social possédant plusieurs établissements	Un établissement d'une entreprise dont le siège social est à une autre adresse	Autre	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	60,4	13,3	25,4	0,2	0,6
RMR (n:16408)	59,3	13,7	26,1	0,2	0,6
Différences régionales					
Montréal (06) (n:8416)	58,1<	14,7>	26,4>	0,2	0,6
Laval (13) (n:1893)	61,6	12,1	25,6	0,3	0,5
Lanaudière (14) (n:2413)	66,6>	10,1<	22,5<	0,2	0,6
Laurentides (15) (n:2857)	64,0>	10,9<	24,1	0,3	0,8
Montréal (16) (n:5890)	61,6	12,8	24,7	0,2	0,6

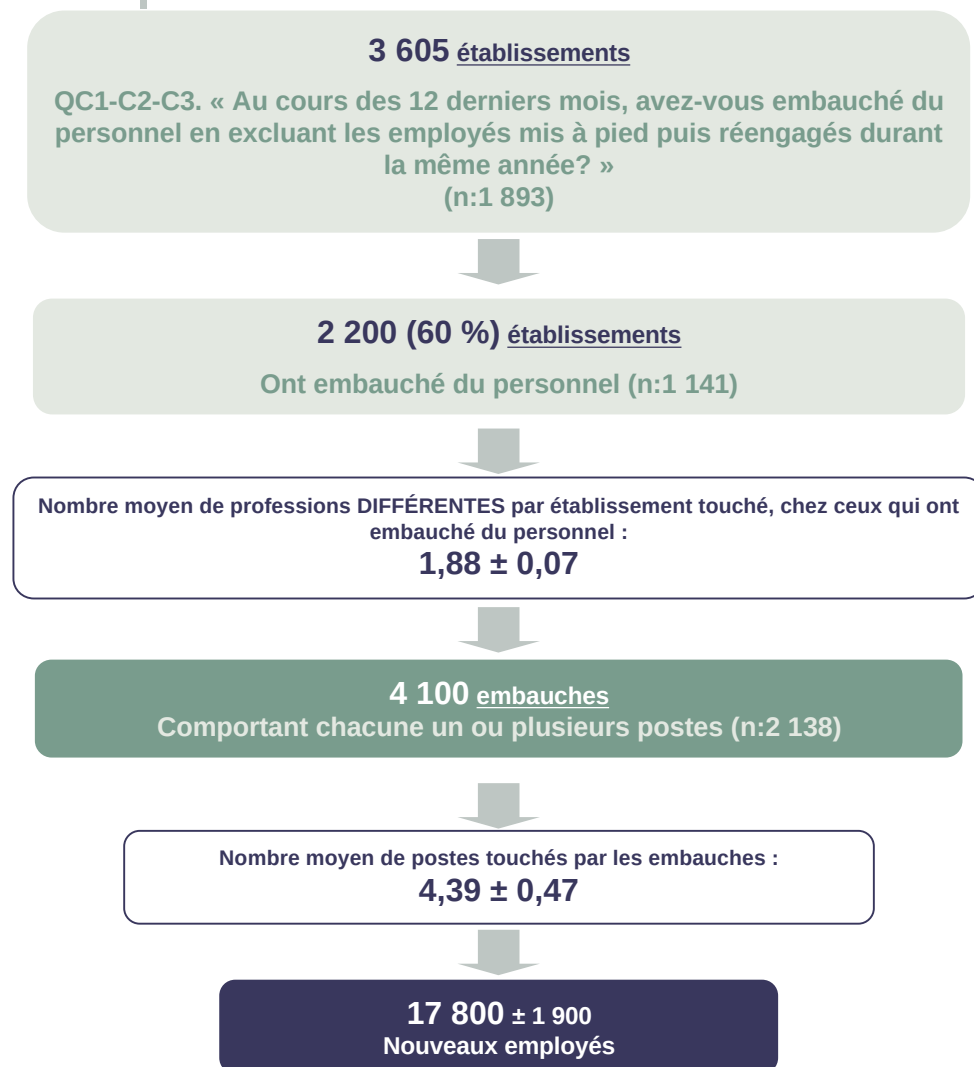


Chapitre 2

Embauches au cours des 12 derniers mois



Embauche au cours des 12 derniers mois



Près des deux tiers ont embauché l'an dernier

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

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a embauché du personnel au cours des 12 derniers mois. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 2 200 (60 %) des 3 605 établissements (n : 1 893) de la région de Laval l'ont fait.

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

La base « embauches » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a embauché au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que les 2 200 établissements (n : 1 141) ont embauché 1,88 profession différente en moyenne pour un total de 4 100 embauches (n : 2 138), pouvant toucher chacune un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les embauches est de 4,39 pour un total de 17 800 nouveaux employés.

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



Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

Le nombre d'embauches varie d'un secteur à l'autre

Les établissements du secteur du commerce de détail (67 %) ont embauché davantage au cours des 12 derniers mois que ceux des autres secteurs et plus particulièrement du secteur secondaire (54 %) (voir tableau page suivante).

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

Différences significatives

	Embauches au cours des douze derniers mois						
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui ont embauché		Nombre de professions différentes touchées		Nombre de postes touchés (embauches)	
	Total	%	Total	Moyen	Total	Moyen	Total
Ensemble	3605	60,0	2200	1,88	4100	4,39	17800
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	3069	56,4<	1700	1,61<	2800	2,56<	7100
50 à 99	301	78,7>	200	2,65>	600	5,02	3200
100 à 199	141	82,9>	100	3,18>	400	9,13>	3400
200 à 499	66	86,9>	100	3,59>	200	14,97>	3100
100 et plus	226	84,1>	200	3,37>	600	11,92>	7600
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction)	769	53,7<	400	2,12>	900	4,49	3900
Tertiaire	2795	61,6>	1700	1,81<	3100	4,37	13600
Construction (23)	334	53,1	200	1,63<	300	3,61	1000
Manufacturier (31, 32, 33)	435	54,2	200	2,49>	600	4,92	2900
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	400	62,7	300	1,88	500	3,49<	1600
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	1039	60,3	600	1,72<	1100	4,57	4900
Secteurs							
Construction (236, 237, 238)	334	53,1	200	1,63<	300	3,61	1000
Commerce en gros (41)	329	57,2	200	1,74	300	2,40<	800
Commerce de détail (44, 45)	719	67,0>	500	1,88	900	4,89	4400
Autres services (81)	215	51,6<	100	1,51<	200	1,73<	300

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	A embauché du personnel (12 dern. mois)		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des cinq régions (n:21469)	60,5	39,0	0,5
RMR (n:16408)	61,0	38,4	0,6
Différences régionales			
Montréal (06) (n:8416)	60,6	38,8	0,6
Laval (13) (n:1893)	60,0	39,5	0,5
Lanaudière (14) (n:2413)	60,3	39,3	0,3
Laurentides (15) (n:2857)	60,3	39,1	0,6
Montérégie (16) (n:5890)	60,7	39,0	0,4

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

Comparaisons régionales

	Nombre de profession mentionné			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:13051)	32725	1,93	0,02	63100
RMR (n:10094)	26939	1,95>	0,03	52500
Différences régionales				
Montréal (06) (n:5176)	17149	1,98>	0,04	34000
Laval (13) (n:1141)	2164	1,88	0,07	4100
Lanaudière (14) (n:1450)	2429	1,75<	0,06	4300
Laurentides (15) (n:1722)	3449	1,91	0,06	6600
Montréal (16) (n:3562)	7534	1,88<	0,04	14100

Embauches au cours des 12 derniers mois (suite)

Comparaisons régionales

	Nombre de personnes embauchés pour ce métier			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:25617)	63060	5,22	0,35	329400
RMR (n:20135)	52457	5,45>	0,42	286000
Différences régionales				
Montréal (06) (n:10818)	34005	5,83>	0,63	198400
Laval (13) (n:2138)	4061	4,39<	0,47	17800
Lanaudière (14) (n:2551)	4259	4,38<	0,53	18600
Laurentides (15) (n:3325)	6593	4,85	0,38	32000
Montréal (16) (n:6785)	14142	4,42<	0,28	62600

Embauche au cours des 12 derniers mois (suite)

QC5. « Répartition du nombre total d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois »
(n:1 141, ont embauché du personnel)

4 600 (26 %) Nouveaux postes

1 800 (10 %) Postes saisonniers

9 800 (55 %) Remplacements définitifs d'employés

1 200 (7 %) Remplacements temporaires

1 100 (6 %) Embauches liées à une autre raison

Les nouveaux postes comptent pour plus du quart des embauches

La répartition des embauches d'employés révèle que 26 % de celles-ci sont des nouveaux postes, 10 % des postes saisonniers, 55 % des remplacements définitifs d'employés et 7 % des remplacements temporaires.

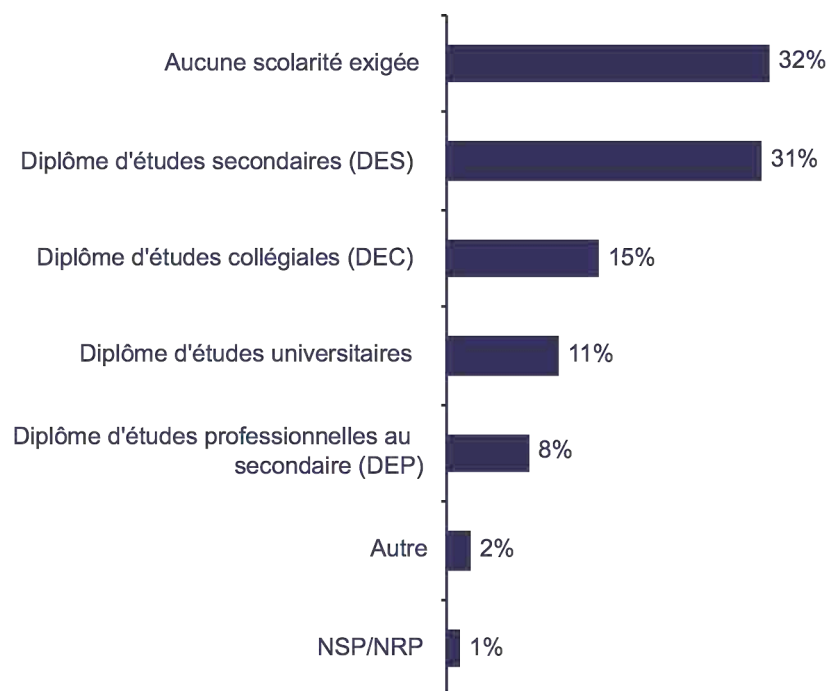
Finalement, 6 % des embauches de personnel sont liées à une autre raison que celles mentionnées précédemment.

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

Scolarité

QC6. « Quel était le niveau de scolarité requis? »

(n : 2 170, embauches)



Exigences de scolarité peu élevées

Près des trois quarts (71 %) des embauches représentent des situations où l'on n'exigeait aucune formation, un diplôme d'études secondaires (DES) ou un DEP (32 % + 31 % + 8 %). Le quart (26 %) exigeait un niveau collégial ou universitaire (15 % + 11 %).

La situation diffère toutefois selon la taille des entreprises

Le tableau de la page suivante permet de constater que les entreprises de 100 employés et plus ont des exigences plus élevées en termes de niveau de scolarité requis : 40 % de leurs embauches concernaient des postes de niveau collégial (19 %) ou universitaire (21 %).

Le diplôme universitaire est aussi plus souvent requis dans les services gouvernementaux, les services à la production et le secteur manufacturier, notamment dans les services professionnels, scientifiques et techniques (39 %), les administrations publiques (28 %) et les machines (21 %).

Scolarité (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Niveau de scolarité requis						
	Aucune scolarité exigée	Diplôme d'études secondaires (DES)	Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	Diplôme d'études collégiales (DEC)	Diplôme d'études universitaires	Autre	NSP/ NRP
Ensemble (n:2170)	31,7	31	7,6	15,2	11	1,8	1,7
Nombre maximal d'employés							
5 à 49 (n:1436)	35,9>	30,2	7,5	13,7<	8,9<	1,9	1,9
50 à 99 (n:349)	28,6	34,7	7,4	18,3	9,7	0,9	0,3<
100 à 199 (n:220)	16,5<	32,5	11,4>	16,4	18,8>	2,2	2,2
200 à 499 (n:127)	20,8<	30,4	2,0<	21,6>	22,4>	1,5	1,2
500 et plus (n:39)	0<	22,5	13,4	26,8>	31,5>	2,7	3,2
100 et plus (n:386)	16,3<	30,9	8,5	19,1>	21,2>	2	2
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction) (n:466)	28,1	27,6	12,4>	15,7	11,4	3,5>	1,3
Tertiaire (n:1675)	32,9>	32	6,2<	15,2	10,7	1,3<	1,7
Construction (23) (n:143)	26,2	34,2	13,5>	9,4<	5,1<	10,1>	1,5
Manufacturier (31, 32, 33) (n:323)	29,1	24,4<	11,9>	18,7	14,5>	0,3<	1,2
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:292)	8,7<	26,6	12,8>	30,0>	19,5>	1,7	0,5
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:816)	49,1>	35,7>	4,5<	5,4<	3,2<	1,5	0,6<
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:567)	20,0<	28,9	5,8	22,8>	17,6>	1	3,9>
Secteurs							
Construction (236, 237, 238) (n:143)	26,2	34,2	13,5>	9,4<	5,1<	10,1>	1,5
Produits métalliques (332) (n:37)	13,7<	32,4	33,4>	13,2	4,9	0	2,4
Machines (333) (n:49)	4,2<	22,9	25,6>	25,9>	21,3>	0	0
Prod. informatiques et électriques (334, 335) (n:30)	32	13,9<	0	33,8>	20,2	0	0
Commerce en gros (41) (n:165)	25,7	30,9	6,3	20,4	9,3	0,7	6,7>
Commerce de détail (44, 45) (n:458)	44,3>	43,9>	3,3<	4,0<	2,3<	1,7	0,5<
Transport et entreposage (48, 49) (n:48)	34,6	43,9	3,7	14,1	1,8<	0	1,8
Information, culture et loisirs (51,71) (n:60)	44,7>	20,3	0<	21,3	13,7	0	0
Fin., ass., immobilier et location (n:131)	19,4<	42,0>	2,9<	20,2	10,4	2,8	2,2
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:180)	6,2<	10,7<	8,2	31,5>	38,8>	0,5	3,9>
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:221)	11,2<	24,2<	16,0>	33,9>	12,2	1,9	0,4
Hébergement et restauration (72) (n:198)	68,3>	23,3<	2,6<	3,2<	0<	2,1	0,5
Autres services (81) (n:100)	34	30,4	19,0>	6,9<	7,8	0	2
Administrations publiques (91) (n:38)	0<	39,4	3,5	26,2	28,3>	2,6	0

Scolarité (suite)

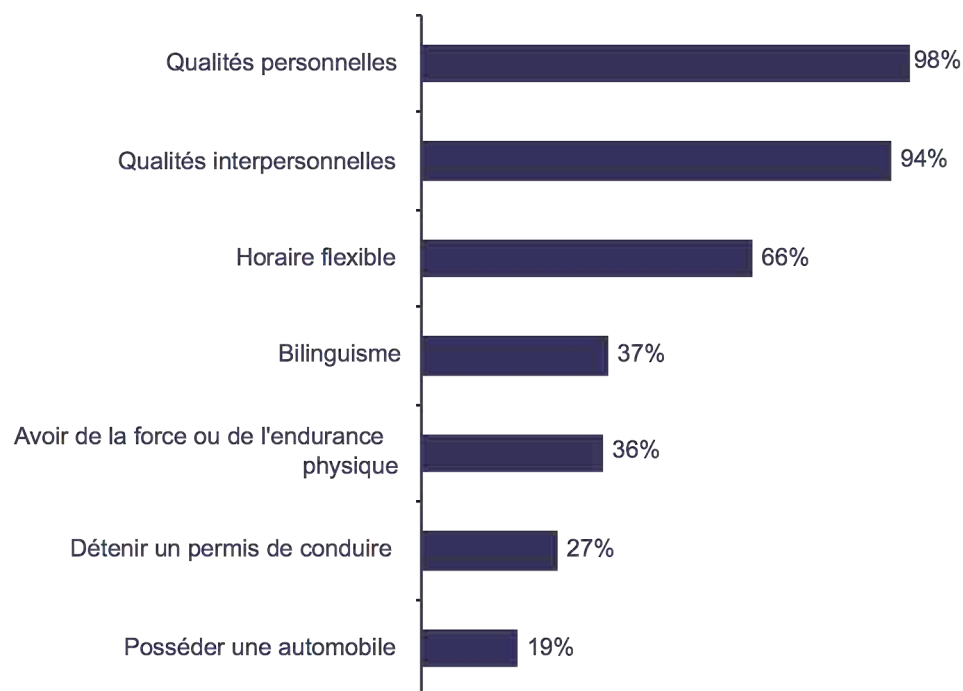
Comparaisons régionales

% LIGNE	Niveau de scolarité requis						
	Aucune scolarité exigée	Diplôme d'études secondaires (DES)	Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	Diplôme d'études collégiales (DEC)	Diplôme d'études universitaires	Autre	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:26018)	31,2	27,8	7,4	16,6	14	1,3	1,7
RMR (n:20492)	29,7	27,5	7,2	17,3	15,4	1,1	1,8
Différences régionales							
Montréal (06) (n:10999)	26,8<	26,4<	6,5<	19,1>	18,5>	0,8<	1,8
Laval (13) (n:2170)	31,7	31,0>	7,6	15,2	11,0<	1,8>	1,7
Lanaudière (14) (n:2580)	42,1>	25,4<	9,2>	12,2<	7,5<	2,3>	1,4
Laurentides (15) (n:3393)	40,0>	28,8	8,2	13,4<	6,3<	1,3	2,1
Montréal (16) (n:6876)	34,1>	30,3>	8,6>	14,0<	9,6<	2,0>	1,5

Exigences spécifiques requises

QC11. « Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises ? »

(n : 2 170, embauches)



Qualités personnelles et interpersonnelles grandement valorisées

Les qualités personnelles (ex. : autonomie, ponctualité) constituent les principales exigences spécifiques requises par les employeurs lorsque vient le temps d'embaucher (98 %) de même que les qualités interpersonnelles (ex. : entregent, sociabilité; 94 %).

On valorise également la flexibilité au chapitre de l'horaire (66 %), le bilinguisme (37 %) ou avoir de la force et de l'endurance physique (36 %).

Le fait de détenir un permis de conduire et de posséder une automobile sont également des exigences relativement courantes, mais dans une moindre mesure (27 % et 19 %).

Et ce, peu importe le secteur d'activité

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

Par ailleurs, on note que plus de 40 % des embauches de tous les secteurs d'activité exigeaient des candidats d'être disponibles pour un horaire de travail flexible. De plus, le bilinguisme est une exigence fréquemment requise dans tous les secteurs d'activité : entre environ le tiers et les deux tiers des embauches exigeaient des candidats bilingues.

Exigences spécifiques requises (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises?						
	Bilinguisme	Flexibilité au niveau de l'horaire	Posséder une automobile	Détenir un permis de conduire	Posséder certaines qualités personnelles	Posséder certaines qualités interpersonnelles	Avoir de la force ou de l'endurance physique
Ensemble (n:2170)	36,6	65,8	19,1	27,1	97,6	94,4	36,2
Nombre maximal d'employés							
5 à 49 (n:1436)	36,4	65,9	22,2>	29,0>	97,5	94,8	36,4
50 à 99 (n:349)	32,4	65,9	12,6<	22,3<	98,5	95	36,2
100 à 199 (n:220)	34,9	65,9	9,8<	20,6<	97,8	92,4	37,3
200 à 499 (n:127)	53,9>	58,9	12,8	25,8	92,1<	86,7<	30
100 et plus (n:386)	41,1>	63,8	11,5<	23,2	96,1	91,0<	35
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction) (n:466)	32,4<	46,6<	23,2>	33,4>	95,9<	89,5<	48,2>
Tertiaire (n:1675)	37,4	70,8>	18,0<	25,0<	97,9>	95,6>	32,6<
Construction (23) (n:143)	17,4<	48,4<	37,7>	57,0>	95	88,3<	66,2>
Manufacturier (31, 32, 33) (n:323)	39,8	45,6<	16,1	21,9<	96,3	90,0<	39,3
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:292)	26,0<	64,1	10,4<	10,8<	97,9	95,1	23,0<
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:816)	32,4<	79,9>	11,8<	18,1<	97,9	96,0>	40,6>
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:567)	49,9>	60,6<	30,4>	41,6>	97,7	95,3	25,3<
Secteurs							
Construction (236, 237, 238) (n:143)	17,4<	48,4<	37,7>	57,0>	95	88,3<	66,2>
Produits métalliques (332) (n:37)	23	40,7<	13,2	23,5	97,6	86,3<	40,7
Machines (333) (n:49)	51,5>	42,4<	16,8	29	100	98,1	20,2<
Prod. informatiques et électriques (334, 335) (n:30)	69,1>	45,9<	20,6	23,6	93,1	90,1	6,7<
Commerce en gros (41) (n:165)	57,6>	51,7<	28,3>	38,2>	96,5	94,9	33,4
Commerce de détail (44, 45) (n:458)	32,5<	83,6>	7,7<	15,6<	98,6	96,4>	39,2
Transport et entreposage (48, 49) (n:48)	40,9	64,3	33,2>	65,1>	92,2<	85,5<	43,1
Information, culture et loisirs (51,71) (n:60)	44,3	74,7	13,5	13,5<	95,1	91,9	30,5
Fin., ass., immobilier et location (n:131)	48,0>	64	23	36,7>	98,5	97,8	14,8<
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:180)	49,4>	63,6	36,2>	40,9>	100,0>	96,2	12,2<
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:43)	38	69,4	35,3>	46,0>	97,3	96,2	53,9>
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:221)	26,8<	68,9	9,4<	9,5<	99,1	96,4	26,9<
Hébergement et restauration (72) (n:198)	29,9<	81,6>	15,8	16,8<	98,4	98,0>	43,4>
Autres services (81) (n:100)	28,8	59,8	23,9	37,5>	95,1	92,1	49,3>
Administrations publiques (91) (n:38)	20,6<	49,9<	24,3	26,9	100	97,4	15,7<

Exigences spécifiques requises (suite)

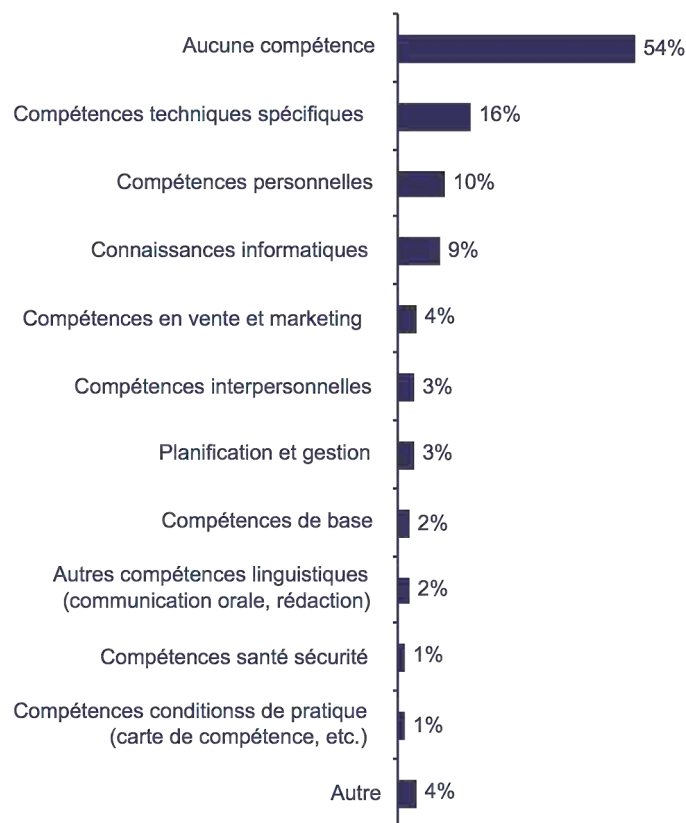
Comparaisons régionales

% LIGNE	Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises?						
	Bilinguisme	Flexibilité au niveau de l'horaire	Posséder une automobile	Détenir un permis de conduire	Posséder certaines qualités personnelles	Posséder certaines qualités interpersonnelles	Avoir de la force ou de l'endurance physique
Ensemble des 5 régions (n:26018)	41,2	65,2	15,8	23,5	97,1	94,4	34,4
RMR (n:20492)	45,3	64,2	14,2	21,4	96,9	94,3	32,3
Différences régionales							
Montréal (06) (n:10999)	54,3>	62,6<	10,3<	16,9<	96,7<	94,4	28,1<
Laval (13) (n:2170)	36,6<	65,8	19,1>	27,1>	97,6	94,4	36,2
Lanaudière (14) (n:2580)	12,0<	69,8>	23,3>	31,6>	97,5	94,7	44,2>
Laurentides (15) (n:3393)	24,7<	69,8>	21,9>	30,8>	97,2	94,1	44,2>
Montréal (16) (n:6876)	27,3<	67,7>	22,9>	32,4>	97,6>	94,5	41,7>

Compétences professionnelles et techniques

QC12. À l'exception des exigences dont on vient de parler, quelles sont les compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi? »

(n : 2 170, embauches)
(3 mentions)



La moitié des embauches n'exigent aucune autre compétence particulière

À l'exception des exigences présentées aux graphiques des pages précédentes, la majorité (54 %) des embauches ne requiert aucune autre compétence particulière. Pour les autres, les compétences techniques spécifiques à l'emploi sont ressorties spontanément pour 16 % des embauches, de même que les compétences personnelles (10 %) et les connaissances informatiques (9 %). D'autres compétences professionnelles et techniques ont été mentionnées, mais dans une proportion inférieure à 5 %.

Des compétences qui varient selon les secteurs

Les établissements du secteur de la consommation se démarquent particulièrement concernant les embauches pour lesquelles aucune compétence professionnelle et technique n'est requise (63 %).

À l'opposé, des établissements de certains secteurs exigent certaines compétences professionnelles et techniques pour leurs embauches. C'est le cas notamment de ceux des secteurs gouvernementaux où 27 % des embauches requièrent des compétences techniques spécifiques à l'emploi (contre 16 % pour l'ensemble).

Compétences professionnelles et techniques (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Compétences professionnelles et techniques requises											
	Compétences techniques spécif.	Connaissances informatiques	Compétences de base (savoir écrire et compter, habileté manuelle)	Compétences interpersonnelles	Compétences personnelles	Autres compétences linguistiques (communication orale, rédaction)	Compétences planification et gestion (gestion du temps, organisation)	Compétences vente et marketing (sollicitation, bon vendeur)	Compétences santé sécurité environnement (premiers soins, prévention)	Compétence conditions de pratique (carte de compétence, membre d'un ordre prof.)	Autre	Aucune
Ensemble (n:2170)	16,4	8,6	2,3	2,5	9,5	1,7	3,2	3,8	1,4	1,4	4	54,3
Nombre maximal d'employés												
5 à 49 (n:1436)	16,5	7,3<	2,3	2,7	10	1,7	2,5<	4,1	1,5	1,0<	4,3	55,1
100 à 199 (n:220)	14,1	4,1<	1,8	2,1	7,7	0,9	5,9>	0,9<	1,3	2,7	3,1	56,9
200 à 499 (n:120)	14,4	20,1>	2,4	2,9	5,6	1,6	6,4>	2,1	2,4	2,4	3,2	49,6
500 et plus (n:39)	25,2	25,8>	0	2,6	10,6	11,3	8,6	4,3	4,9	2,7	2,6	37,9<
100 et plus (n:379)	15,3	11,4>	1,8	2,4	7,3	2,1	6,3>	1,6<	2	2,6>	3,1	52,7
Grands secteurs												
Secondaire (manufacturier et construction) (n:466)	17,4	10,7	4,1>	0,9<	8,9	0,5<	3,4	1,5<	0,8	1,8	5,4	51,5
Tertiaire (n:1668)	16	8	1,9<	2,8>	9,8	2,0>	3	4,4>	1,5	1,4	3,7	55,1
Construction (23) (n:143)	19,3	5,9	4,2	2,2	9,9	1,5	1,3	0,7<	0,7	1,9	4,4	56,5
Manufacturier (31, 32, 33) (n:323)	16,4	13,0>	4,1>	0,3<	8,4	0<	4,4	1,9	0,8	1,7	5,8	49,0<
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:285)	26,6>	5,7	0,3<	5,4>	12	2,7	2,7	1,3<	6,2>	0,7	6,5>	45,7<
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:816)	13,5<	4,2<	2,3	2,8	8,7	0,7<	2,0<	6,5>	0,4<	0,3<	3,5	62,6>
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:567)	15,1	14,6>	1,9	1,9	10,3	3,7>	4,5>	2,8	1	3,2>	2,6<	48,4<
Secteurs												
Construction (236, 237, 238) (n:143)	19,3	5,9	4,2	2,2	9,9	1,5	1,3	0,7<	0,7	1,9	4,4	56,5
Produits métalliques (332) (n:37)	35,3>	8,3	5,4	0	10,8	0	2,9	0	0	0	7,8	38,2<
Machines (333) (n:49)	21,4	20,6>	1,9	0	6,1	0	5,7	0	1,9	1,9	1,9	46,6
Prod. informatiques et électriques (334, 335) (n:30)	22,9	26,0>	6,7	3	14,6	0	0	3,9	0	0	17,2>	23,6<
Commerce en gros (41) (n:165)	19,1	14,7>	2,4	1,9	12,9	2,4	1,7	1,8	1,7	7,6>	2	43,2<
Commerce de détail (44, 45) (n:458)	15,1	4,2<	1,6	2,8	9,2	0,2<	2,1	6,9>	0<	0,2<	2,6	62,7>
Information, culture et loisirs (51, 71) (n:60)	11,3	11,4	0	1,4	14,5	4,5	1,4	3,2	1,8	0	1,8	52,9
Fin., ass., immobilier et location (n:131)	17,8	11,6	2,2	3,9	11,1	2,2	3	6,2	0,7	0,7	0,7<	52,9
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:180)	12,1	19,6>	0,5	0,6	10,6	6,6>	9,3>	2,7	1,1	0	3,4	41,6<
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:221)	26,6>	3,6<	0<	3,6	13,7>	2,3	1,8	0,9<	8,3>	0,4	7,4>	46,7<
Hébergement et restauration (72) (n:198)	6,1<	1,0<	3,6	4	7,8	0<	2,9	7,3>	0,4	0	6,2	69,1>

Compétences professionnelles et techniques (suite)

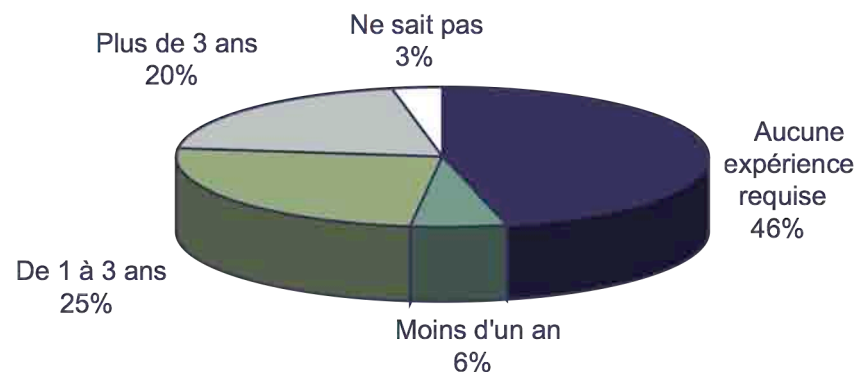
Comparaisons régionales

% LIGNE	Compétences professionnelles et techniques requises													
	Compétences techniques spécif.	Formation spécifique / posséder un diplôme d'études	Connaissances informatiques	Compétences de base (savoir écrire et compter, habileté manuelle)	Compétences interpersonnelles	Compétences personnelles	Autres compétences linguistiques (communication orale, rédaction)	Compétences planification et gestion (gestion du temps, organisation)	Compétences vente et marketing (sollicitation, bon vendeur)	Compétences santé sécurité environnement (premiers soins, prévention)	Compétence conditions de pratique (carte de compétence, membre d'un ordre prof.)	Autre	Aucune	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:26018)	14,4	0,7	9,5	2,4	2,7	9,7	2,0	4,0	4,2	1,4	1,3	3,8	53,7	1,8
RMR (n:20492)	14,6>	0,7	10,2>	2,2<	2,7	9,7	2,1>	4,3>	4,4>	1,3	1,2	3,8	52,6<	1,9>
Différences régionales														
Montréal (06) (n:10999)	14,6	0,7	11,6>	1,9<	2,8	9,8	2,6>	4,9>	4,6>	1,2<	1,1<	4,1>	50,4<	2,0>
Laval (13) (n:2170)	16,4>	0,7	8,6	2,3	2,5	9,5	1,7	3,2	3,8	1,4	1,4	4,0	54,3	1,6
Lanaudière (14) (n:2580)	14,0	0,9	5,3<	3,8>	2,9	11,3>	1,4<	1,8<	3,6	2,0>	1,8>	4,3	55,9>	2,0
Laurentides (15) (n:3393)	13,8	0,5	5,8<	3,3>	2,5	8,5<	0,8<	2,1<	3,4<	1,8>	1,3	3,0<	59,7>	1,4
Montréal (16) (n:6876)	13,8	0,7	7,5<	2,7	2,5	9,8	1,4<	3,7	3,7	1,3	1,4	3,2<	57,8>	1,5<

Expérience requise

QC10. « Quel était le nombre d'années d'expérience requis? »

(n : 2 170, embauches)



Exigences souvent peu élevées au chapitre de l'expérience

Près de la moitié (46 %) des embauches concernaient des postes pour lesquels aucune expérience n'était requise, alors que près du tiers (31 %) était lié à des postes pour lesquels on exigeait trois ans ou moins d'expérience.

La réalité diffère selon le type d'entreprises

En effet, les entreprises de plus grande taille (200 à 499 employés) ont un plus grand besoin de candidats avec expérience. Ainsi, plus du tiers (34 %) de leurs embauches requéraient des candidats ayant plus de trois ans d'expérience (comparativement à 20 % pour l'ensemble des entreprises).

Par ailleurs, certains secteurs d'activité sont aussi plus exigeants en ce qui a trait aux années d'expérience requises : c'est le cas des industries du secteur des produits informatiques et électriques, des machines et des services professionnels, scientifiques et techniques où la proportion d'embauches qui requièrent plus de trois ans d'expérience est particulièrement élevée (37 % à 46 %).

À l'opposé, on note que dans certains secteurs la proportion des embauches ne requérant aucune expérience est particulièrement élevée, il s'agit de l'hébergement et de la restauration (62 %), de l'information, culture et loisirs (60 %) et du commerce de détail (58 %).

Le tableau de la page suivante présente d'autres différences significatives relatives à l'expérience requise.

Expérience requise (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Nombre d'années d'expérience requises				
	Aucune expérience	Moins d'un an	D'un à trois ans	Plus de trois ans	NSP/ NRP
Ensemble (n:2170)	46,1	6,2	25,2	20	2,5
Nombre maximal d'employés					
5 à 49 (n:1436)	48,8>	6	25	18,0<	2,2
100 à 199 (n:220)	35,2<	9,9>	29,1	23,3	2,7
200 à 499 (n:127)	34,4<	1,5<	23,6	34,1>	6,3>
100 et plus (n:386)	35,6<	6,9	26,4	26,1>	4,9>
Grands secteurs					
Secondaire (manufacturier et construction) (n:466)	36,8<	2,7<	27,3	30,7>	2,6
Tertiaire (n:1675)	48,6>	7,3>	24,5	16,9<	2,7
Manufacturier (31, 32, 33) (n:323)	33,5<	1,8<	28,9	33,7>	2
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:292)	46,3	6,2	29,5	12,8<	5,2>
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:816)	57,4>	9,5>	21,3<	10,4<	1,4<
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:567)	36,9<	4,6	26,8	28,2>	3,5
Secteurs					
Produits métalliques (332) (n:37)	27,5<	2,4	37,2	30,4	2,4
Machines (333) (n:49)	16,0<	0	46,2>	37,8>	0
Prod. informatiques et électriques (334, 335) (n:30)	16,3<	0	34,8	45,9>	3
Commerce en gros (41) (n:165)	34,3<	3,5	31,2	25,6	5,4>
Commerce de détail (44, 45) (n:458)	58,0>	11,1>	22,2	7,1<	1,6
Information, culture et loisirs (51,71) (n:60)	59,7>	5	21,2	12,4	1,8
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:180)	29,1<	4,4	24,3	37,1>	5,0>
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:221)	46,2	8	35,6>	8,4<	1,8
Hébergement et restauration (72) (n:198)	62,1>	9,1	19,8	8,0<	1
Autres services (81) (n:100)	41,4	4,9	19,9	32,8>	1
Administrations publiques (91) (n:38)	44,8	2,6	15,3	20,8	16,5>

Expérience requise (suite)

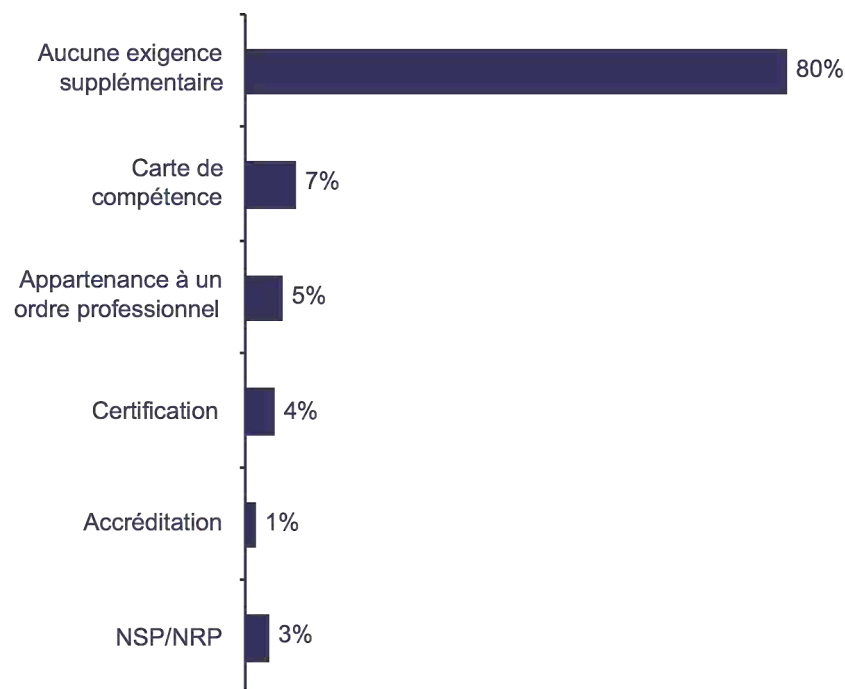
Comparaisons régionales

% LIGNE	Nombre d'années d'expérience requises				
	Aucune expérience	Moins d'un an	D'un à trois ans	Plus de trois ans	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:26018)	46,9	6,3	25	19,7	2,1
RMR (n:20492)	44,8	6,4	25,6	20,9	2,3
Différences régionales					
Montréal (06) (n:10999)	41,0<	6,6>	27,2>	22,8>	2,4>
Laval (13) (n:2170)	46,1	6,2	25,2	20	2,5
Lanaudière (14) (n:2580)	59,1>	5,1<	21,1<	13,0<	1,7
Laurentides (15) (n:3393)	55,5>	5,8	21,5<	14,9<	2,2
Montréal (16) (n:6876)	53,8>	6,1	22,2<	16,5<	1,5<

Attestations exigées

QC8. « Est-ce que l'emploi exige une ...? »

(n : 2 170, embauches)



Aucune attestation n'est demandée dans la grande majorité des cas

Outre les exigences mentionnées à la page précédente ainsi qu'à la question C11, quelques types d'attestations s'ajoutent à la liste des qualifications recherchées, mais dans une faible proportion. Soulignons en guise d'exemple, la carte de compétence qui est requise pour 7 % des embauches.

Les autres types d'attestations sont mentionnés dans une proportion de 5 % et moins.

Le secteur de la construction fait exception

En effet, dans ce secteur, plus de la moitié (55 %) des embauches exigent une carte de compétence.

D'autres secteurs se démarquent aussi (de façon moins prononcée) au regard de l'appartenance à un ordre professionnel cette fois. Ainsi entre 14 % et 15 % des embauches des secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques et des soins de santé et assistance sociale exigeaient que les candidats appartiennent à un ordre professionnel.

Le tableau de la page suivante présente l'ensemble des différences significatives relatives aux exigences requises.

Attestations exigées (suite)

Différences significatives

% LIGNE	L'emploi exige ...					
	Carte de compétence	Accréditation	Certification	L'appartenance à un ordre professionnel	Aucune	NSP/ NRP
Ensemble (n:2170)	7,5	1,5	3,6	4,6	80	2,8
Nombre maximal d'employés						
5 à 49 (n:1436)	8,4>	1,2	3,9	3,8<	79,8	3,1
50 à 99 (n:349)	7	2,7	3,4	4,3	82,4	0,3<
100 à 199 (n:220)	5,2	3,1>	3,4	7,5>	76,8	4
200 à 499 (n:127)	2,5<	0	2,3	7,4	82,9	5
500 et plus (n:39)	8,1	0	0	19,2>	72,7	0
100 et plus (n:386)	4,6<	1,8	2,7	8,6>	78,4	3,9
Grands secteurs						
Secondaire (manufacturier et construction) (n:466)	20,0>	0,4<	2,9	3,9	71,1<	1,7
Tertiaire (n:1675)	4,2<	1,8>	3,9	4,9	82,2>	3,1
Construction (23) (n:143)	54,8>	0	4,2	1,9	39,1<	<
Manufacturier (31, 32, 33) (n:323)	2,9<	0,6	2,3	4,9	86,8>	2,6
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:292)	3,5<	3,3>	7,1>	12,2>	70,4<	3,5
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:816)	4,1<	1,1	2,4<	2,0<	87,6>	2,8
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:567)	4,6<	2,2	4,6	5,8	79,4	3,4
Secteurs						
Construction (236, 237, 238) (n:143)	54,8>	0	4,2	1,9	39,1<	0<
Prod. informatiques et électriques (334, 335) (n:30)	0	0	3,6	0	96,4>	0
Commerce en gros (41) (n:165)	3,7	0	3,2	1,6	85	6,4>
Commerce de détail (44, 45) (n:458)	3,5<	1	2,1<	2,3<	88,5>	2,7
Transport et entreposage (48, 49) (n:48)	3,7	2,2	2,2	0	91,8>	0
Information, culture et loisirs (51,71) (n:60)	0<	2,8	5,5	3,6	86,3	1,8
Fin., ass., immobilier et location (n:131)	7,4	5,9>	6,8>	3,7	75,5	0,7
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:180)	1,6<	1,6	3,2	14,4>	75,7	3,4
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:43)	11,5	2,7	10,6>	1,9	70,7	2,7
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:221)	3,6<	3,1>	7,2>	15,3>	68,5<	2,3
Hébergement et restauration (72) (n:198)	1,0<	0,4	0,5<	0<	94,5>	3,5
Autres services (81) (n:100)	17,6>	2	5,9	3,9	67,7<	2,9

Attestations exigées (suite)

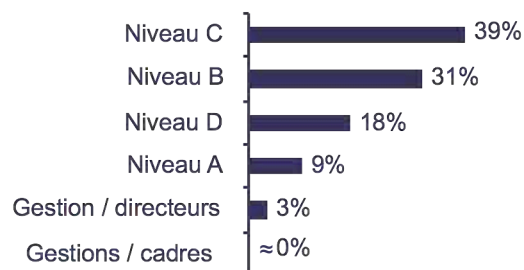
Comparaisons régionales

% LIGNE	L'emploi exige ...					
	Carte de compétence	Accréditation	Certification	L'appartenance à un ordre professionnel	Aucune	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:26018)	5,5	1,5	3,2	4,8	83,4	1,6
RMR (n:20492)	5,3	1,4	3,3	5,1	83,4	1,6
Différences régionales						
Montréal (06) (n:10999)	4,1<	1,4	3,3	5,1>	84,8>	1,2<
Laval (13) (n:2170)	7,5>	1,5	3,6	4,6	80,1<	2,7>
Lanaudière (14) (n:2580)	8,4>	1,6	3,5	4,1	80,4<	2,1
Laurentides (15) (n:3393)	7,0>	1,5	3,3	3,9<	82,4	1,9
Montréal (16) (n:6876)	6,6>	1,6	2,7<	4,9	82,2<	1,9>

Niveaux de compétence

QNIVCOMP1C. Niveaux de compétence

(n : 2 143, embauches)



O. Gestionnaire

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

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

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

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

Des embauches au niveau intermédiaire et technique

Près de 40 % des embauches concernaient des professions pour lesquelles un niveau intermédiaire est nécessaire selon la classification des CNP (Classification nationale des professions). Avec celles qui requéraient un niveau technique, près des trois quarts (70 %) des embauches concernaient des professions de niveau B ou C (31 % + 39 %).

Certains secteurs montrent un portrait différent

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

Ainsi, dans les secteurs de l'hébergement et restauration, des services de gestion de sociétés, d'entreprises et de bâtiments ainsi que dans le secteur du commerce de détail, on note que la proportion d'embauche de niveau D est beaucoup plus élevée (entre 28 % et 40 %) que celle des embauches de niveau A (moins de 14 %).

À l'opposé, les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques et des soins de santé et assistance sociale ont effectué dans une proportion élevée des embauches de niveau A (16 % et 38 %) alors que celles de niveau D sont de 1 % et 8 %.

Le tableau de la page suivante présente l'ensemble des différences significatives en lien avec les niveaux de compétence.

Niveaux de compétence (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Niveaux de compétence					
	Gestion/ cadres	Gestion/ directeurs	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Ensemble (n:2143)	0,3	3,3	8,9	31,1	38,8	17,6
Nombre maximal d'employés						
5 à 49 (n:1418)	0,3	3,1	7,7<	32,1	39,2	17,6
100 à 199 (n:216)	0,4	4,1	12,8>	29,5	35	18,1
500 et plus (n:39)	0	7	24,9>	36,5	22,4<	9,1
100 et plus (n:380)	0,5	4,6	13,5>	30,6	34,5	16,3
Grands secteurs						
Secondaire (manufacturier et construction) (n:458)	0,2	3,8	4,8<	43,6>	32,6<	15
Tertiaire (n:1656)	0,3	3,3	9,9>	27,9<	40,3>	18,4
Construction (23) (n:141)	0	3,2	2,0<	58,2>	20,6<	16
Manufacturier (31, 32, 33) (n:317)	0,3	4,1	6,1	36,4>	38,6	14,5
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:289)	1	1,9	18,8>	47,2>	22,8<	8,4<
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:811)	0	2,1<	3,3<	21,2<	44,7>	28,7>
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:556)	0,4	5,6>	15,7>	29,1	41,7	7,5<
Secteurs						
Construction (236, 237, 238) (n:141)	0	3,2	2,0<	58,2>	20,6<	16
Produits métalliques (332) (n:36)	0	0	2,5	49,7>	41,7	6
Machines (333) (n:49)	0	0	11,4	51,5>	32,8	4,2<
Commerce en gros (41) (n:164)	1,3	4,8	4,0<	27,6	56,4>	6,0<
Commerce de détail (44, 45) (n:454)	0	1,6<	2,3<	14,2<	54,1>	27,8>
Transport et entreposage (48, 49) (n:48)	0	4,1	2,2	19,7	67,3>	6,7<
Information, culture et loisirs (51, 71) (n:60)	0	6,4	15	31,8	26,1<	20,8
Fin., ass., immobilier et location (n:131)	0	9,5>	8,9	27,6	46,4	7,6<
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:171)	0	5,2	38,0>	41,0>	15,2<	0,6<
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:42)	0	0	14,1	6,5<	40,4	39,0>
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:220)	0,4	1,8	16,4>	50,5>	22,6<	8,4<
Hébergement et restauration (72) (n:198)	0	2,1	0<	20,2<	38,2	39,5>
Autres services (81) (n:99)	0	2	7,9	53,3>	21,9<	14,9

Niveaux de compétences (suite)

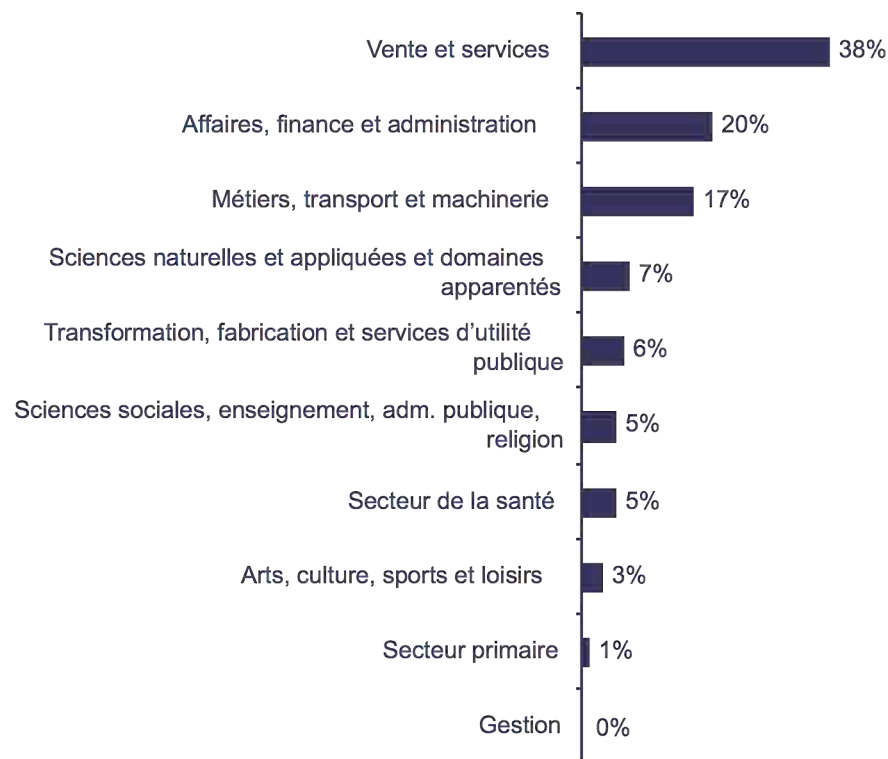
Comparaisons régionales

% LIGNE	Niveaux de compétence					
	Gestion/ cadres	Gestion/ directeurs	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Ensemble des 5 régions (n:25803)	0,2	4,7	10,5	29,8	36,7	18,0
RMR (n:20314)	0,3	5,0>	11,4>	29,9	36,8	16,8<
Différences régionales						
Montréal (06) (n:10917)	0,3	5,8>	13,2>	29,6	36,4	14,8<
Laval (13) (n:2143)	0,3	3,3<	8,9<	31,1	38,8>	17,6
Lanaudière (14) (n:2549)	0,2	2,8<	6,5<	31,3	34,8<	24,4>
Laurentides (15) (n:3365)	0,3	3,1<	5,7<	29,7	37,3	23,9>
Montréal (16) (n:6829)	0,1<	3,6<	8,0<	29,6	37,3	21,3>

Regroupements des CNP

QCNPRIAC. Regroupements des CNP

(n : 2 143, embauches)



Surtout des emplois en vente et services ainsi que les affaires, finance et administration

La plupart des embauches touchaient des professions en vente et services (38 %). Près de 40 % concernaient les catégories d'emplois affaires et métiers, transport et machinerie (20 % + 17 %). Les autres catégories d'emplois ont connu des embauches dans moins de 10 % des cas.

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

En effet, ces trois catégories d'emploi sont principalement touchées par les embauches dans la plupart des entreprises de toute taille. Toutefois, dans celles comptant 200 à 499 employés, on constate que les embauches touchent d'abord des emplois en affaires, finance et administration (31 %), et ensuite en vente et services (26 %).

Regroupements des CNP (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Regroupements des CNP										
	Gestion	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Secteur de la santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Dir. santé, sc. sociales, enseign., adm. publ., religion	Arts, culture, sports et loisirs	Vente et services	Métiers, transports et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique
Ensemble (n:2170)	0,3	19,5	6,6	4,9	4,5	0	3	37,5	16,9	0,9	5,9
Nombre maximal d'employés											
5 à 49 (n:1418)	0,3	18,1<	5,5<	4,6	5,3>	0,1	3	40,0>	17,5	0,9	4,7<
100 à 199 (n:216)	0,4	19,5	10,7>	6,3	2,4	0	1,6	32,2	16,6	1,5	8,7
200 à 499 (n:125)	1,3	30,8>	8	5,5	1,6	0	3,6	26,1<	9,9<	1,6	11,8>
500 et plus (n:39)	0	23,6	12,4	21,2>	11,7>	0	1,6	16,1<	13,4	0	0
100 et plus (n:380)	0,7	23,7>	10,0>	7,4>	3	0	2,2	28,7<	14	1,4	8,9>
Grands secteurs											
Secondaire (manufacturier et construction) (n:458)	0,2	20,2	8,4	1,2<	0,2<	0	1,5<	8,0<	39,0>	0<	21,3>
Tertiaire (n:1656)	0,3	19,2	5,9<	6,0>	5,8>	0	3,4>	45,9>	11,0<	0,7	1,7<
Construction (23) (n:141)	0	14,1	8	0<	0<	0	0<	3,6<	71,5>	0	2,8
Manufacturier (31, 32, 33) (n:317)	0,3	23,2	8,6	1,7<	0,3<	0	2,3	10,2<	23,0>	0	30,4>
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:289)	1,2	18,5	1,1<	25,0>	28,8>	0,3	5,4>	18,2<	1,0<	0	0,6<
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:811)	0	8,0<	1,2<	3,3<	1,2<	0	3,3	70,3>	11,0<	0,5	1,2<
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:556)	0,4	36,1>	14,9>	1,5<	2,4<	0	2,7	22,2<	15,5	1,3	2,9<
Secteurs											
Construction (236, 237, 238) (n:141)	0	14,1	8	0<	0<	0	0<	3,6<	71,5>	0	2,8
Produits métalliques (332) (n:36)	0	19,1	2,5	0	0	0	0	0<	50,8>	0	27,6>
Machines (333) (n:49)	0	37,8>	15,6>	0	0	0	0	4,2<	29,8>	0	12,6>
Commerce en gros (41) (n:164)	1,3	37,4>	8,1	0<	0,6<	0	1,3	25,6<	20,1	0	5,6
Commerce de détail (44, 45) (n:454)	0	9,8<	0,9<	5,2	0<	0	0,7<	71,6>	10,4<	0<	1,3<
Transport et entreposage (48, 49) (n:48)	0	33,1>	0	0	0	0	0	8,9<	55,4>	2,6	0
Information, culture et loisirs (51,71) (n:60)	0	9,9	9,2	0	1,8	0	35,5>	38,6	0<	5	0
Fin., ass., immobilier et location (n:131)	0	50,2>	0,7<	0<	0<	0	0,7	37,1	10,5<	0	0,7<
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:171)	0	28,8>	41,3>	5,1	7,5>	0	6,2>	7,7<	1,7<	0	1,7<
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:220)	0,4	14,2<	0,4<	33,9>	26,6>	0,4	5,3>	17,5<	0,4<	0	0,9<
Hébergement et restauration (72) (n:198)	0	0<	0<	0<	0<	0	0<	94,4>	5,6<	0	0<
Autres services (81) (n:99)	0	14,9	0<	3	9,9>	0	2	30,1	35,2>	1	4
Administrations publiques (91) (n:37)	5,3	34,6>	2,7	0	26,4>	0	2,7	24,7	3,6<	0	0

Regroupements des CNP (suite)

Comparaisons régionales

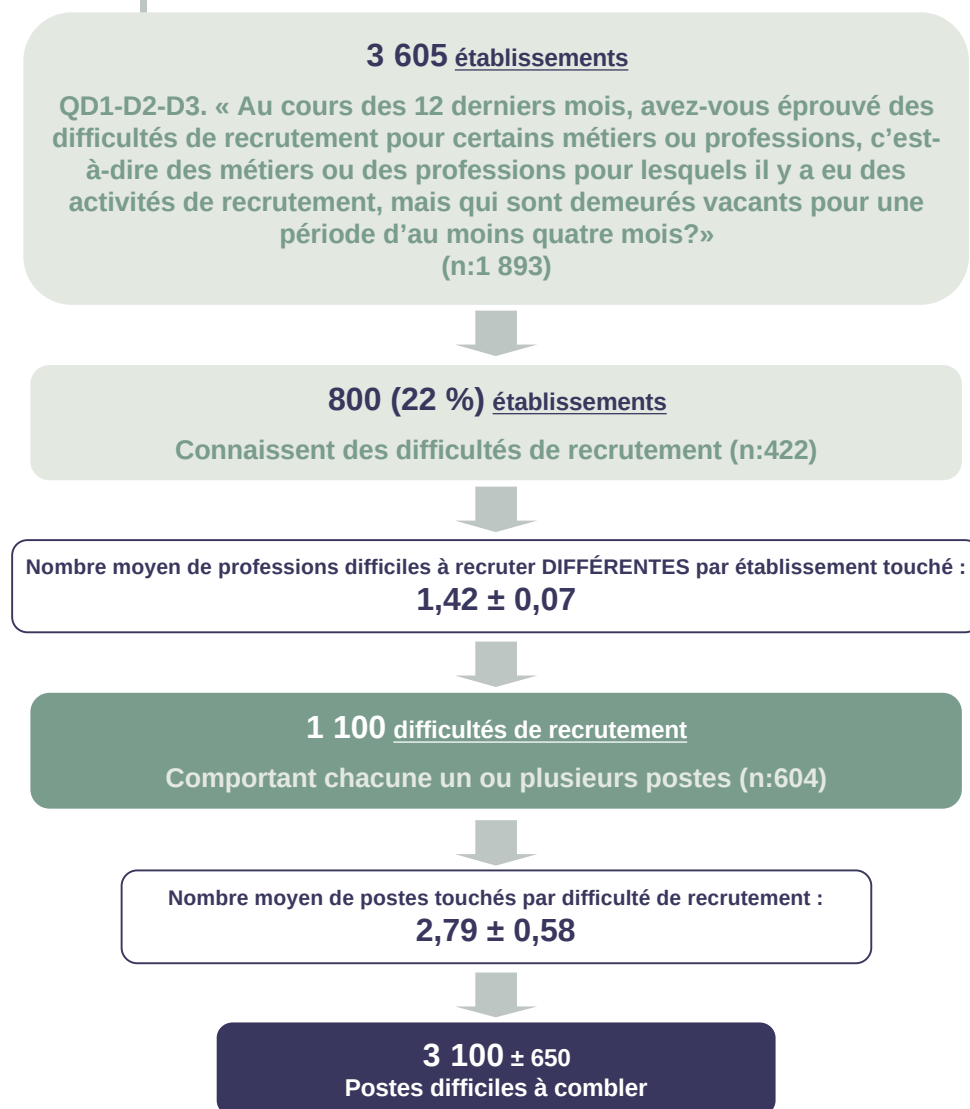
% LIGNE	Regroupements des CNP										
	Gestion	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Secteur de la santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Dir. santé, sc. sociales, enseign., adm. publ., religion	Arts, culture, sports et loisirs	Vente et services	Métiers, transports et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique
Ensemble des 5 régions (n:25803)	0,2	21,0	6,7	3,9	5,6	0,3	4,2	38,1	13,7	0,8	5,4
RMR (n:20314)	0,3	22,1>	7,2>	3,8<	5,9>	0,3	4,3>	37,5<	13,0<	0,4<	5,2<
Différences régionales											
Montréal (06) (n:10917)	0,3	24,9>	7,9>	3,4<	6,4>	0,3>	5,3>	36,3<	10,4<	0,1<	4,8<
Laval (13) (n:2143)	0,3	19,5	6,5	4,9>	4,5<	0,0	3,0<	37,5	16,9>	0,9	5,9
Lanaudière (14) (n:2549)	0,2	13,7<	3,7<	5,1>	5,0	0,3	2,5<	42,5>	19,0>	1,9>	6,1
Laurentides (15) (n:3365)	0,3	13,8<	4,4<	4,8>	5,0	0,3	3,4<	44,7>	16,4>	2,0>	4,8
Montérégie (16) (n:6829)	0,1<	17,3<	5,8<	4,2	4,7<	0,2	2,6<	38,4	18,1>	1,5>	7,0>



Chapitre 3

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

Incidence des difficultés de recrutement



Près du quart a eu des difficultés à recruter

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

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a connu des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 800 (22 %) des 3 605 établissements (n : 1893) de la région de Laval ont connu des difficultés de recrutement.

Ensuite, on demande au répondant le nombre de professions ou métiers différents pour lesquels il a eu des difficultés de recrutement. Le répondant nomme ensuite les professions (jusqu'à un maximum de 8) pour lesquelles l'établissement a vécu de telles difficultés ainsi que le nombre de postes touchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « difficultés de recrutement » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a connu des difficultés de recrutement au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que 800 établissements (n : 422) ont connu des difficultés de recrutement pour 1,42 profession différente en moyenne pour un total de 1 100 difficultés de recrutement (n : 604), pouvant toucher chacune un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les difficultés de recrutement est de 2,79 pour un total de 3 100 postes difficiles à combler par comparaison aux 19 500 embauches, soit 16 %.

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



Incidence des difficultés de recrutement (suite)

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

En effet, comme on peut le constater au tableau de la page suivante, la proportion d'entreprises ayant éprouvé des difficultés de recrutement augmente en fonction de la taille de l'entreprise, passant de 20 % pour les entreprises de petite taille (5 à 49 employés) à 31 % pour les entreprises de 50 à 99 employés. Toutefois, les petites entreprises ont aussi moins de personnel et il est normal qu'elles aient une probabilité moins grande de connaître des difficultés de recrutement.

Par contre, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés dans chacune des catégories de taille d'entreprises, on constate que la proportion de postes réellement touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans les petites entreprises. En effet, pour l'ensemble des établissements, elle est de 2 %, et varie de 2 % pour les entreprises de 100 employés et plus, à 3 % pour celles de 5 à 99 employés.

Par ailleurs, le recrutement de personnel semble être un problème plus criant dans le secteur manufacturier (31 %) comparativement à l'ensemble des entreprises de tous les secteurs et plus particulièrement du secteur tertiaire (21 %).

Incidence des difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

	Difficultés de recrutement						
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui ont connu des difficultés de recrutement		Nombre de professions différentes touchées		Nombre de postes touchés	
		Total	%	Total	Moyen	Total	Moyen
Ensemble	3605	21,9	800	1,42	1100	2,79	3100
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	3069	20,1<	600	1,33<	800	1,83<	1500
50 à 99	301	31,1>	100	1,61	200	3,59	500
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction)	769	26,2>	200	1,55>	300	2,17	700
Tertiaire	2795	20,8<	600	1,37<	800	3,02	2400
Manufacturier (31, 32, 33)	435	30,6>	100	1,51	200	2,02<	400
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	1356	21,8	300	1,34	400	2,12<	800
Secteurs							
Autres services (81)	215	27,2	100	1,28	100	1,71<	100

Incidence des difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	A éprouvé des difficultés de recrutement (12 dern. mois)		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	21,9	77,5	0,5
RMR (n:16408)	21,8	77,6	0,6
Différences régionales			
Montréal (06) (n:8416)	21,3<	78,0	0,7>
Laval (13) (n:1893)	21,9	77,6	0,4
Lanaudière (14) (n:2413)	20,7	79,0	0,3
Laurentides (15) (n:2857)	22,6	76,8	0,5
Montréal (16) (n:5890)	23,4>	76,3<	0,3<

Incidence des difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

	Nombre de profession mentionné			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:4896)	11854	1,46	0,02	17300
RMR (n:3753)	9646	1,47	0,03	14200
Différences régionales				
Montréal (06) (n:1895)	6033	1,48	0,04	8900
Laval (13) (n:422)	791	1,42	0,07	1100
Lanaudière (14) (n:505)	834	1,46	0,07	1200
Laurentides (15) (n:658)	1295	1,47	0,07	1900
Montréal (16) (n:1416)	2902	1,44	0,05	4200

Incidence des difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

	Nombre de postes touchés par diff. de recrutement pour ce métier			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:7093)	17339	3,43	0,98	59500
RMR (n:5463)	14153	3,75	1,2	53100
Différences régionales				
Montréal (06) (n:2807)	8909	4,44>	1,9	39600
Laval (13) (n:604)	1127	2,79	0,58	3100
Lanaudière (14) (n:721)	1214	1,94<	0,17	2400
Laurentides (15) (n:956)	1906	2,36<	0,26	4500
Montréal (16) (n:2005)	4183	2,38<	0,21	9900

Raisons expliquant les difficultés de recrutement

QD4A à D4J. « Veuillez m'indiquer si les raisons suivantes expliquent vos difficultés de recrutement dans cet emploi... »

(n : 609, difficultés de recrutement)

(% de oui)



Les causes : compétences, expérience et scolarité

Les trois principales causes mentionnées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de compétences, d'expérience et de scolarité des candidats (75 %, 74 % et 55 % respectivement).

Notons par ailleurs que les qualités personnelles (46 %) et les conditions de travail (32 %) apparaissent également comme des causes expliquant les difficultés de recrutement des établissements.

D'autres raisons ont été nommées, mais dans moins de 15 % chacune.

... ainsi que les conditions de travail dans un secteur

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

Ainsi, les conditions de travail représentent une difficulté de recrutement rencontrée par 55 % des entreprises du secteur de l'hébergement et restauration (contre 32 % pour l'ensemble des entreprises).

Les pages suivantes présentent les différences significatives pour chacun des éléments évalués.

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Le fait que l'emploi soit saisonnier		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	7,8	91,9	0,3
Grands secteurs			
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	11,1>	88,4<	0,5
Tertiaire (n:435)	5,7<	93,9>	0,4
Construction (23) (n:56)	15,3>	83,4<	1,3
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:149)	2,7<	97,3>	0
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:56)	15,3>	83,4<	1,3
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	1,5<	98,5>	0
Autres services (81) (n:45)	0<	100,0>	0

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Le fait que l'emploi soit saisonnier		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	8,5	90,9	0,6
RMR (n:5604)	7,3	92,2	0,5
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	6,2<	93,5>	0,4<
Laval (13) (n:609)	7,8	91,9	0,3
Lanaudière (14) (n:742)	11,6>	87,6<	0,8
Laurentides (15) (n:982)	15,2>	83,4<	1,4>
Montréal (16) (n:2044)	9,9>	89,3<	0,8

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Le fait que l'emploi soit temporaire		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	6,2	93,4	0,4
Grands secteurs (2)			
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:78)	15,6>	82,0<	2,4
Secteurs			
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:52)	13,4>	86,6<	0

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Le fait que l'emploi soit temporaire		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	10,8	88,6	0,6
RMR (n:5604)	9,7	89,8	0,6
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	9,7<	89,8>	0,5
Laval (13) (n:609)	6,2<	93,4>	0,4
Lanaudière (14) (n:742)	15,2>	84,2<	0,6
Laurentides (15) (n:982)	15,0>	84,0<	1,0
Montréal (16) (n:2044)	11,2	88,1	0,7

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Les conditions de travail		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	32	67,5	0,5
Grands secteurs			
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	22,1<	77,2>	0,6
Tertiaire (n:435)	35,8>	63,5<	0,6
Construction (23) (n:56)	6,8<	93,2>	0
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:208)	43,6>	55,9<	0,5
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:149)	24,3<	75,0>	0,7
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:56)	6,8<	93,2>	0
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	19,5<	79,0>	1,5
Hébergement et restauration (72) (n:47)	54,9>	45,1<	0

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Les conditions de travail		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	35,7	63,3	1,1
RMR (n:5604)	35,7	63,3	1,0
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	35,3	63,8	0,9
Laval (13) (n:609)	32,0	67,5>	0,5
Lanaudière (14) (n:742)	32,2<	66,5	1,3
Laurentides (15) (n:982)	34,3	64,0	1,7>
Montréal (16) (n:2044)	39,1>	59,6<	1,2

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Le transport en commun inadéquat		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	11,6	87,3	1,2
Nombre maximal d'employés			
5 à 49 (n:425)	12	87,3	0,7<
100 et plus (n:98)	11,8	83,1	5,1>
Grands secteurs			
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	15,4	84,6	0<
Tertiaire (n:435)	10,1	88,2	1,7>
Construction (23) (n:56)	3,8	96,2>	0
Manufacturier (31, 32, 33) (n:107)	21,8>	78,2<	0
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:56)	3,8	96,2>	0

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Le transport en commun inadéquat		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	13,6	85,1	1,2
RMR (n:5604)	13,2	85,7	1,1
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	10,5<	88,7>	0,8<
Laval (13) (n:609)	11,6	87,3	1,1
Lanaudière (14) (n:742)	16,2>	81,9<	1,9
Laurentides (15) (n:982)	16,6>	80,9<	2,5>
Montréal (16) (n:2044)	18,7>	79,9<	1,4

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

% LIGNE	La localisation géographique de l'établissement		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	7,2	92,6	0,2
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:56)	0<	100,0>	0
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	14,0>	86,0<	0

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	La localisation géographique de l'établissement		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	16,8	82,2	1,0
RMR (n:5604)	13,1	86,0	0,9
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	11,8<	87,5>	0,6<
Laval (13) (n:609)	7,2<	92,6>	0,2<
Lanaudière (14) (n:742)	23,1>	74,8<	2,1>
Laurentides (15) (n:982)	25,0>	73,1<	1,9>
Montréal (16) (n:2044)	24,6>	74,2<	1,2

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Le manque de candidats ayant le diplôme recherché		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	55,2	44,6	0,2
Grands secteurs			
Construction (23) (n:56)	73,3>	26,7<	0
Manufacturier (31, 32, 33) (n:107)	43,5<	55,5>	1
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:78)	67,8>	31,4<	0,8
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:208)	40,1<	59,9>	0
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:149)	71,2>	28,8<	0
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:56)	73,3>	26,7<	0
Commerce de détail (44, 45) (n:95)	42,3<	57,7>	0
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	83,1>	16,9<	0
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:52)	69,1>	30,9<	0
Hébergement et restauration (72) (n:47)	13,0<	87,0>	0

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Le manque de candidats ayant le diplôme recherché		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	53,5	45,6	0,9
RMR (n:5604)	52,6	46,4	1,0
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	51,6<	47,6>	0,9
Laval (13) (n:609)	55,2	44,6	0,2<
Lanaudière (14) (n:742)	60,1>	39,1<	0,8
Laurentides (15) (n:982)	55,6	43,0	1,4
Montréal (16) (n:2044)	54,3	44,6	1,1

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Le manque de candidats ayant l'expérience professionnelle recherchée		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	74,3	25,7	0
Grands secteurs			
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	83,1>	16,9<	0
Tertiaire (n:435)	71,2<	28,7>	0,1
Manufacturier (31, 32, 33) (n:107)	86,2>	13,8<	0
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:78)	56,8<	42,4>	0,8
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:208)	66,7<	33,3>	0
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:149)	84,2>	15,8<	0
Secteurs			
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	88,7>	11,3<	0
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:52)	58,3<	41,7>	0
Hébergement et restauration (72) (n:47)	34,3<	65,7>	0

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Le manque de candidats ayant l'expérience professionnelle recherchée		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	73,4	25,8	0,7
RMR (n:5604)	73,5	25,7	0,7
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	74,7>	24,6<	0,7
Laval (13) (n:609)	74,3	25,7	0
Lanaudière (14) (n:742)	72,2	27,4	0,4
Laurentides (15) (n:982)	69,5<	29,2>	1,3>
Montréal (16) (n:2044)	72,5	26,6	0,8

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Le manque de candidats ayant les compétences professionnelles recherchées		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	74,5	25,3	0,1
Nombre maximal d'employés			
100 et plus (n:98)	60,4<	39,0>	0,6
Grands secteurs			
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	81,8>	17,7<	0,5
Tertiaire (n:435)	72,0<	27,9>	0,1
Manufacturier (31, 32, 33) (n:107)	83,7>	15,5<	0,8
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:78)	60,9<	38,4>	0,8
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:208)	69,6<	30,4>	0
Secteurs			
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	87,7>	12,3<	0
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:52)	58,9<	41,1>	0
Hébergement et restauration (72) (n:47)	43,3<	56,7>	0

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Le manque de candidats ayant les compétences professionnelles recherchées		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	75,1	23,9	0,9
RMR (n:5604)	75,3	23,8	0,9
Différences significatives			
Montréal (06) (n:2885)	76,6>	22,6<	0,8
Laval (13) (n:609)	74,5	25,3	0,1<
Lanaudière (14) (n:742)	73,8	25,0	1,2
Laurentides (15) (n:982)	70,4<	28,3>	1,3
Montréal (16) (n:2044)	74,7	24,1	1,1

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Le manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	45,0	53,8	1,2
RMR (n:5604)	44,9	53,9	1,2
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	45,1	53,8	1,1
Laval (13) (n:609)	45,7	53,8	0,5
Lanaudière (14) (n:742)	43,3	55,6	1,1
Laurentides (15) (n:982)	41,8<	56,2	1,9>
Montréal (16) (n:2044)	46,5	52,1	1,4

Raisons expliquant les difficultés de recrutement (suite)

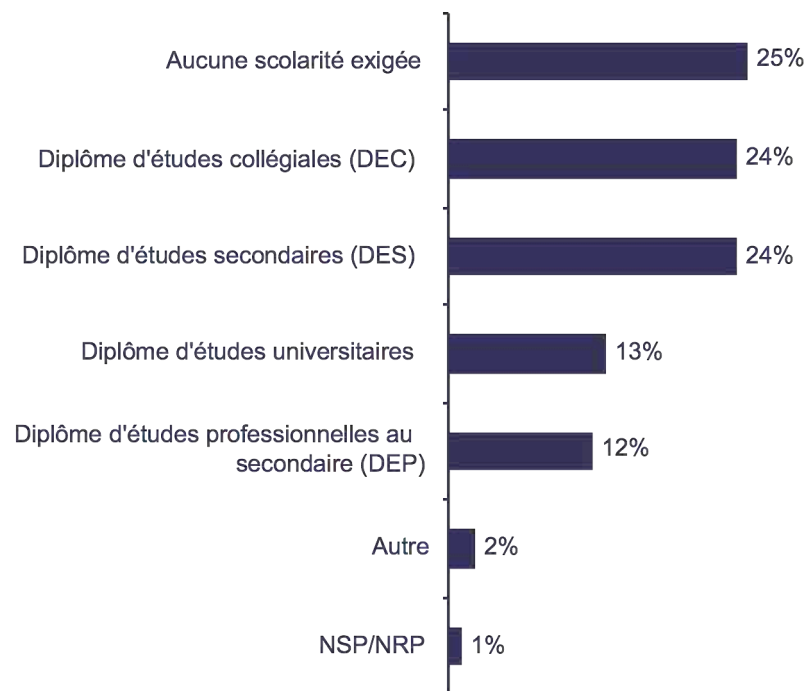
Comparaisons régionales

% LIGNE	Autres raisons qui expliquaient difficultés de recrutement		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	37,4	60,9	1,7
RMR (n:5604)	37,6	60,6	1,7
Différences régionales			
Montréal (06) (n:2885)	37,5	61,2	1,4<
Laval (13) (n:609)	38,4	59,7	1,9
Lanaudière (14) (n:742)	33,8<	63,9	2,3
Laurentides (15) (n:982)	38,2	59,7	2,1
Montréal (16) (n:2044)	37,9	60,2	2,0

Scolarité

QD5a. « Quel était le niveau de scolarité requis? »

(n : 609, difficultés de recrutement)



On exige un certain niveau de scolarité

Bien qu'une difficulté de recrutement sur quatre n'exige aucune scolarité (25 %), plus du tiers (36 %) des difficultés demandent un diplôme d'études secondaires ou un DEP (24 % + 12 %), alors que 37 % des difficultés de recrutement concernent des postes requérant un diplôme d'études collégiales ou universitaires (24 % + 12 %).

Les exigences varient selon les secteurs

Évidemment, les niveaux de scolarité requis pour les emplois pour lesquels on éprouve des difficultés de recrutement sont très variables selon les secteurs d'activité. Ainsi, la grande majorité (71 %) des difficultés rencontrées par les entreprises du secteur secondaire (construction et manufacturier) concernent des postes où l'on exigeait un DEP, un DES ou aucune scolarité (versus 60 % pour l'ensemble).

Par ailleurs, la majorité des difficultés rencontrées par les établissements du secteur des services gouvernementaux (69 %) et des services à la production (66 %) concernent plutôt des postes où l'on exigeait un DEC ou un diplôme d'études universitaires.

Scolarité (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Niveau de scolarité requis						
	Aucune scolarité exigée	Diplôme d'études secondaires (DES)	Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	Diplôme d'études collégiales (DEC)	Diplôme d'études universitaires	Autre	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	24,8	24	11,5	24,3	13,1	1,8	0,6
Nombre maximal d'employés							
5 à 49 (n:425)	28,9>	25,6	10,8	22,9	9,6<	1,5	0,7
50 à 99 (n:86)	15,1<	22,9	15,3	28,9	14,5	3,3	0
100 à 199 (n:54)	18	18,5	15,3	22,4	25,8>	0	0
100 et plus (n:98)	12,7<	16,9	12	27	29,2>	1,6	0,6
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	27,1	23	20,8>	19,3	6,6<	3,2	0
Tertiaire (n:435)	23,9	24,9	8,0<	25,9	15,4>	1,1	0,9
Construction (23) (n:56)	17,9	28,9	21,5>	18,9	3,8<	9,1	0
Manufacturier (31, 32, 33) (n:107)	32,2	19,7	20,3>	19,6	8,2	0	0
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:78)	5,0<	15,2	9,1	38,9>	29,7>	1,2	0,8
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:208)	39,9>	32,9>	9,5	9,8<	5,1<	1,3	1,5
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:149)	9,9<	17,9<	5,4<	42,8>	23,4>	0,7	0
Secteurs							
Construction (236, 237, 238) (n:56)	17,9	28,9	21,5>	18,9	3,8<	9,1	0
Commerce de détail (44, 45) (n:95)	25,8	46,2>	8,4	9,8<	7,6	0	2,2
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	0<	4,4<	5,7	52,5>	37,4>	0	0
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:52)	5,6<	12,0<	13,8	53,1>	15,5	0	0
Hébergement et restauration (72) (n:47)	80,5>	13	2,2<	2,2<	0<	2,2	0
Autres services (81) (n:45)	33,6	33,5	26,3>	4,4<	0<	0	2,2

Scolarité (suite)

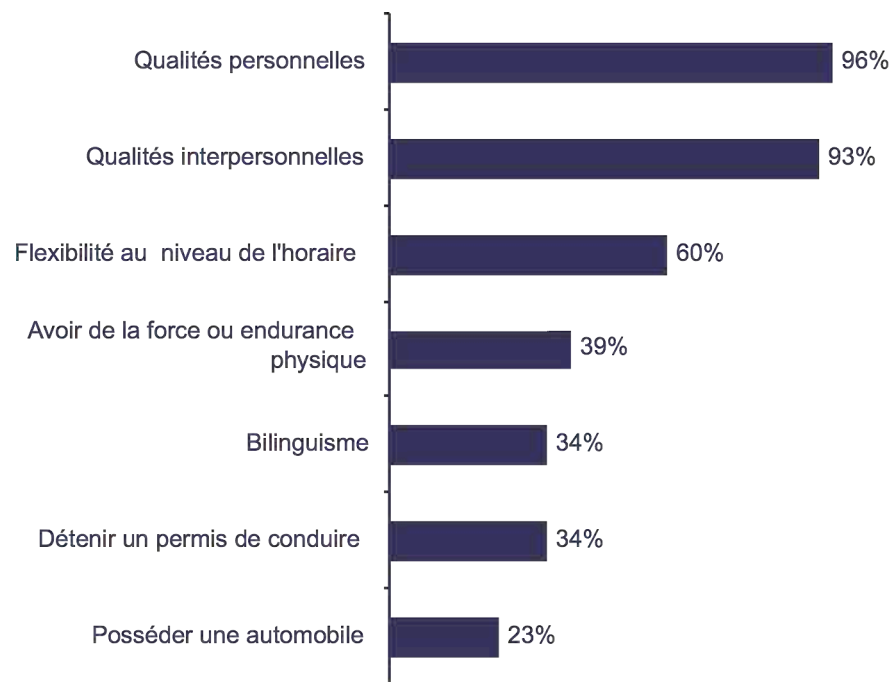
Comparaisons régionales

% LIGNE	Niveau de scolarité requis						
	Aucune scolarité exigée	Diplôme d'études secondaires (DES)	Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	Diplôme d'études collégiales (DEC)	Diplôme d'études universitaires	Autre	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	25,9	23,8	12,0	19,0	16,3	1,2	1,9
RMR (n:5604)	24,8	23,4	11,4	20,0	17,3	1,2	1,9
Différences régionales							
Montréal (06) (n:2885)	22,2<	22,2<	10,6<	21,3>	20,3>	1,2	2,1
Laval (13) (n:609)	24,8	24,0	11,5	24,3>	13,1<	1,8	0,5<
Lanaudière (14) (n:742)	30,7>	28,1>	14,9>	12,1<	12,3<	0,8	1,1
Laurentides (15) (n:982)	35,0>	21,9	11,8	15,6<	11,3<	2,0>	2,4
Montréal (16) (n:2044)	28,6>	26,5>	14,1>	16,3<	11,8<	0,9	1,8

Exigences spécifiques requises

QD8. « Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises? »

(n : 609, difficultés de recrutement)



Qualités personnelles et interpersonnelles requises

Les qualités personnelles et interpersonnelles sont très recherchées par les employeurs qui ont connu des difficultés de recrutement (96 % et 93 % respectivement).

On mentionne également la flexibilité au niveau de l'horaire (60 %), avoir de la force ou de l'endurance physique (39 %) ainsi que d'être bilingue (34 %) et détenir un permis de conduire (34 %).

Finalement, posséder une automobile est souvent moins exigé : 23 % seulement des difficultés de recrutement le demandent.

Exigences spécifiques requises (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises?						
	Bilinguisme	Flexibilité au niveau de l'horaire	Posséder une automobile	Détenir un permis de conduire	Posséder certaines qualités personnelles	Posséder certaines qualités interpersonnelles	Avoir de la force ou de l'endurance physique
Ensemble des 5 régions (n:7262)	40,0	60,9	22,7	33,7	95,2	92,0	40,2
RMR (n:5604)	43,8	60,0	20,2	30,6	95,1	91,9	37,7
Différences régionales							
Montréal (06) (n:2885)	52,7>	59,8	16,3<	26,1<	94,7<	92,1	33,5<
Laval (13) (n:609)	34,2<	60,1	22,8	33,6	96,2	93,1	39,4
Lanaudière (14) (n:742)	12,1<	61,3	31,4>	41,8>	95,3	91,4	47,7>
Laurentides (15) (n:982)	26,4<	62,3	31,8>	42,9>	94,6	90,1<	49,5>
Monterégie (16) (n:2044)	28,6<	62,6	29,4>	43,3>	96,3>	92,3	48,1>

Compétences professionnelles et techniques

QD9. « Quelles sont les compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi? »

(3 mentions)

(n : 609, difficultés de recrutement)



On n'exige souvent aucune compétence professionnelle ou technique

Pour près de la moitié des difficultés de recrutement (48 %), aucune compétence particulière n'est exigée. Par ailleurs, 22 % requièrent des compétences techniques spécifiques à l'emploi. D'autres compétences sont exigées, mais dans des proportions inférieures à 10 % chacune.

Plus particulièrement dans certains secteurs

Un secteur se démarque particulièrement en ce qui concerne les difficultés de recrutement pour lesquels aucune compétence particulière n'est requise, soit le secteur de l'hébergement et restauration (72 % des difficultés de recrutement).

En revanche, d'autres secteurs se démarquent au sens que leurs difficultés de recrutement concernent des postes qui exigent certaines connaissances informatiques comme c'est le cas pour le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (24 % des difficultés de recrutement).

Compétences professionnelles et techniques (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi												
	Compétences techniques spécif.	Formation spécifique / posséder un diplôme d'études	Connaissances informatiques	Compétences de base (savoir écrire et compter, habileté manuelle)	Compétences interpersonnelles	Compétences personnelles	Autres compétences linguistiques (communication orale, rédaction)	Compétences planification et gestion (gestion du temps, organisation)	Compétences vente et marketing (sollicitation, bon vendeur)	Compétences santé sécurité environnement (premiers soins, prévention)	Compétence conditions de pratique (carte de compétence, membre d'un ordre prof.)	Autre	Aucun
Ensemble (n:609)	21,8	1,8	7,8	2,7	2,6	7,5	1,3	4,9	5,1	2,1	2,9	4,1	48,2
Nombre maximal d'employés													
5 à 49 (n:425)	22,4	1,7	7,1	2,3	2,7	8,9>	1,8	4,6	5,4	1,6	2,4	4,2	47,6
50 à 99 (n:86)	22,9	2,1	8,8	5,7	3,7	3,5	0	3,3	3,6	1,1	7,7>	4,4	47,7
100 et plus (n:97)	17,2	2,1	10,4	2,1	1,1	4,3	0	8,1	5,3	5,3>	1,1	3,2	52,6
Grands secteurs													
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	21,5	1,3	5,9	5,4>	0<	6,3	1,3	3,6	0,6<	2,5	4,8	3	48,2
Tertiaire (n:434)	21,9	2	8,6	1,7<	3,6>	7,9	1,3	5,4	6,9>	1,9	2,3	4,6	48,3
Construction (23) (n:56)	27,7	1,9	3,4	6,8	0	5,7	1,9	1,9	0	3,8	11,6>	3,4	45,9
Manufacturier (31, 32, 33) (n:107)	18	1	7,2	4,6	0	6,6	1	4,5	1,0<	1,8	1	2,8	49,5
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:208)	24,7	0,9	4,6<	3,1	2,5	9,5	0<	4,4	7,5	1	1,9	5,6	51,1
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:149)	18,6	3,4	15,1>	0<	5,3>	7	3,2>	8,2>	6,2	2,4	2,6	4,6	41,5
Secteurs													
Construction (236, 237, 238) (n:56)	27,7	1,9	3,4	6,8	0	5,7	1,9	1,9	0	3,8	11,6>	3,4	45,9
Commerce de détail (44, 45) (n:95)	26,6	1,1	2,9	4	1,1	4,2	0	5,1	9,5>	0	2	4,2	54,3
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	13,9	5,5>	23,5>	0	4,1	7,2	7,2	11,2>	5,5	4,1	0	2,8	35,8<
Hébergement et restauration (72) (n:47)	13	0	0<	0	6,5	15,2>	0	2,2	2,2	0	0	4,3	71,8>
Autres services (81) (n:45)	29,8	0	4,4	6,6	2,2	13,2	0	0	4,4	0	0	11,0>	37,3

Compétences professionnelles et techniques (suite)

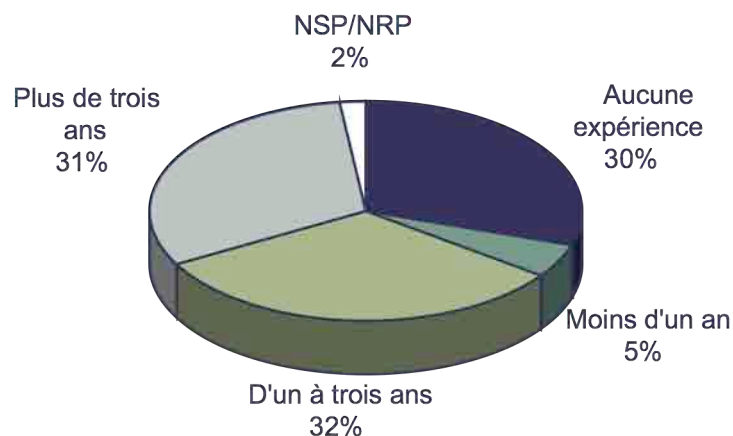
Comparaisons régionales

% LIGNE	Compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi													
	Compétences techniques spécif.	Formation spécifique / posséder un diplôme d'études	Connaissances informatiques	Compétences de base (savoir écrire et compter, habileté manuelle)	Compétences interpersonnelles	Compétences personnelles	Autres compétences linguistiques (communication orale, rédaction)	Compétences planification et gestion (gestion du temps, organisation)	Compétences vente et marketing (solicitation, bon vendeur)	Compétences santé sécurité environnement (premiers soins, prévention)	Compétence conditions de pratique (carte de compétence, membre d'un ordre prof.)	Autre	Aucune	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	20,3	2,1	7,6	2,2	2,8	9,3	1,7	4,2	3,8	1,5	2,3	4,2	48,5	2,3
RMR (n:5604)	20,2	1,9<	8,2>	2,3	2,9	9,0	2,0>	4,6>	3,8	1,4	2,2	4,3	47,8<	2,3
Différences régionales														
Montréal (06) (n:2885)	19,5	1,9	9,6>	1,8<	2,9	9,2	2,4>	5,6>	4,1	1,2	1,7<	4,7	46,3<	2,1
Laval (13) (n:609)	21,8	1,8	7,8	2,7	2,6	7,5	1,3	4,9	5,1	2,1	2,9	4,1	48,2	2,2
Lanaudière (14) (n:742)	24,4>	2,8	4,5<	2,5	2,7	11,4>	0,9	1,7<	4,7	2,7>	3,6>	3,9	44,5<	2,9
Laurentides (15) (n:982)	19,6	3,1>	4,3<	2,4	3,1	8,5	0,6<	2,1<	2,6<	1,6	2,9	3,8	52,7>	3,1
Montréal (16) (n:2044)	20,5	2,0	5,8<	2,8	2,5	9,6	1,2	3,0<	3,0	1,5	2,7	3,6	52,4>	2,3

Expérience requise

QD7. « Quel était le nombre d'années d'expérience requis pour cet emploi? »

(n : 609, difficultés de recrutement)



On exige peu d'expérience

Près du tiers (30 %) des difficultés de recrutement ne nécessitent aucune expérience, alors qu'on exige une expérience de trois ans et moins dans près de quatre cas sur dix (37 %). Notons néanmoins que dans 31 % des cas, les difficultés de recrutement demandent plus de trois ans d'expérience.

La réalité diffère selon le type d'entreprise

Certains secteurs d'activité éprouvent des difficultés de recrutement plus importantes pour des emplois qui requièrent plus de trois ans d'expérience, notamment le secteur des services professionnels et techniques (52 %).

À l'opposé, on note que dans certains secteurs la proportion des difficultés de recrutement rencontrées qui ne requièrent aucune expérience est particulièrement élevée, notamment dans le secteur de l'hébergement et restauration (48 %).

Le tableau de la page suivante présente d'autres différences significatives relatives à l'expérience requise pour les emplois pour lesquels on éprouve des difficultés de recrutement.

Expérience requise (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Nombre d'années d'expérience requis pour cet emploi				
	Aucune expérience	Moins d'un an	D'un à trois ans	Plus de trois ans	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	30,2	5,2	31,5	31,3	1,8
Nombre maximal d'employés					
5 à 49 (n:425)	32,9>	4,5	32,5	28,1<	2
100 et plus (n:98)	19,6<	5,3	31,7	40,6>	2,8
Grands secteurs					
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	26,2	3,2	29,2	40,7>	0,7
Tertiaire (n:435)	31,7	6,1	32,2	27,6<	2,4
Manufacturier (31, 32, 33) (n:107)	22,5	1,8	33,5	42,2>	0
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:78)	40,5>	10,4>	37,5	9,6<	2
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:208)	36,9>	6,9	33,6	21,5<	1
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:149)	20,5<	2,9	27,7	44,5>	4,4>
Secteurs					
Commerce de détail (44, 45) (n:95)	35,4	10,4>	39,3	13,8<	1,1
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	15,7<	0<	25,1	52,2>	7,0>
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:52)	40,7	15,7>	35,8	6,0<	1,8
Hébergement et restauration (72) (n:47)	48,4>	4,3	34,3	10,8<	2,2
Autres services (81) (n:45)	30,7	0	17,6<	51,8>	0

Expérience requise (suite)

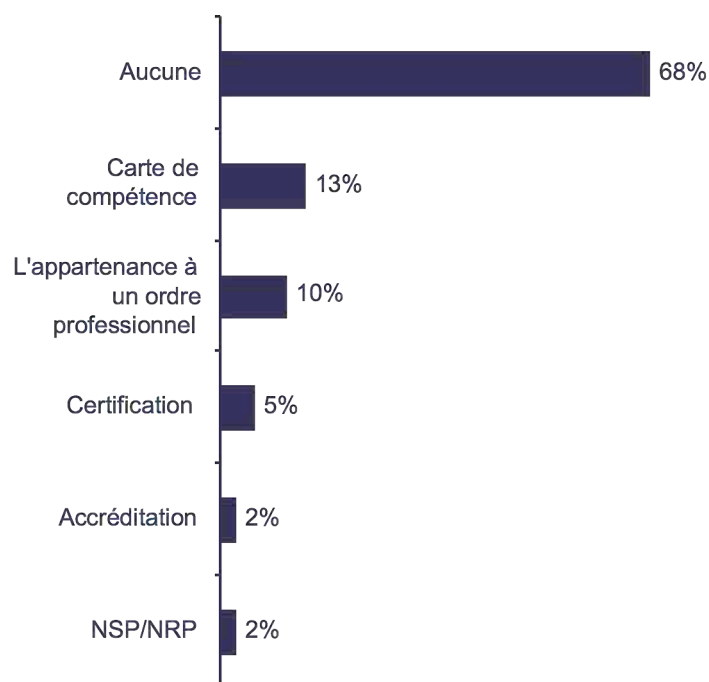
Comparaisons régionales

% LIGNE	Nombre d'années d'expérience requis pour cet emploi				
	Aucune expérience	Moins d'un an	D'un à trois ans	Plus de trois ans	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	34,5	5,5	29,5	28,8	1,7
RMR (n:5604)	32,6	5,6	29,8	30,2	1,8
Différences régionales					
Montréal (06) (n:2885)	29,9<	5,3	30,5	32,5>	1,8
Laval (13) (n:609)	30,2<	5,2	31,5	31,3	1,8
Lanaudière (14) (n:742)	40,8>	6,0	30,0	22,0<	1,2
Laurentides (15) (n:982)	42,7>	6,4	25,6<	23,3<	2,0
Montréal (16) (n:2044)	40,0>	5,6	28,4	24,7<	1,3

Attestations exigées

QD6a. « Est-ce que l'emploi exige une carte de compétence, une accréditation, une certification ou l'appartenance à un ordre professionnel? »

(n : 609, difficultés de recrutement)



Attestations peu demandées

Plus des deux tiers (68 %) des difficultés de recrutement ne nécessitent aucune attestation parmi celles énumérées à la question, soit carte de compétence, accréditation, certification ou appartenance à un ordre professionnel. Notons que les autres exigences formulées sont pertinentes dans 13 % des cas ou moins.

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

En effet, dans le secteur de la construction, plus de la moitié des difficultés de recrutement concernent des postes qui exigent une carte de compétence. De plus, 41 % des difficultés de recrutement dans le secteur des soins de santé et assistance sociale demandent d'appartenir à un ordre professionnel.

La difficulté de recruter du personnel appartenant à un ordre professionnel semble particulièrement aiguë pour le secteur des soins de santé. En effet, alors que 15 % des embauches effectuées exigeaient cette condition, la proportion de difficultés d'embauche liées à cette exigence est beaucoup plus élevée (41 %).

Le tableau de la page suivante présente d'autres différences significatives relatives aux exigences requises des difficultés de recrutement rencontrées.

Attestations exigées (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Emploi exige ...					
	Carte de compétence	Accréditation	Certification	L'appartenance à un ordre professionnel	Aucune	NSP/ NRP
Ensemble (n:609)	13,2	2,1	5,2	9,6	68	1,9
Grands secteurs						
Secondaire (manufacturier et construction) (n:163)	24,6>	0,5	2,6	3,9<	67,8	0,5
Tertiaire (n:435)	8,3<	2,7	6,4	12,0>	68	2,6
Construction (23) (n:56)	56,3>	0	0	3,6	40,1<	0
Manufacturier (31, 32, 33) (n:107)	7,1<	0,8	4	4,1<	83,2>	0,8
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:78)	4,4<	1,2	15,5>	32,6>	40,5<	5,8>
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:208)	10,8	2,1	3,3	6,0<	76,3>	1,5
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:149)	6,6<	4,1>	6,7	11	68,8	2,7
Secteurs						
Construction (236, 237, 238) (n:56)	56,3>	0	0	3,6	40,1<	0
Commerce de détail (44, 45) (n:95)	7,1	2,2	2	8,9	78,7>	1,1
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:71)	4,1<	1,5	4,2	18,5>	68,8	2,9
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:52)	2,0<	1,8	14,6>	41,2>	34,7<	5,7
Hébergement et restauration (72) (n:47)	2,2<	0	2,2	0<	91,3>	4,3
Autres services (81) (n:45)	33,5>	0	0	6,6	59,9	0

Attestations exigées (suite)

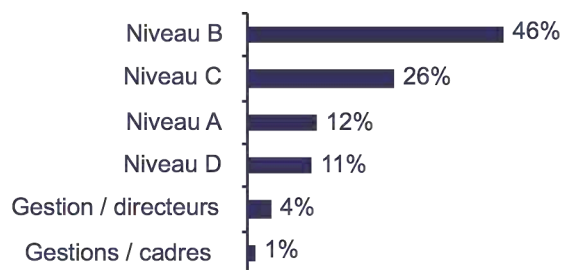
Comparaisons régionales

% LIGNE	Emploi exige ...					
	Carte de compétence	Accréditation	Certification	L'appartenance à un ordre professionnel	Aucune	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7262)	9,0	2,2	4,6	10,2	71,7	2,3
RMR (n:5604)	8,9	2,1	4,6	10,5	71,7	2,2
Différences régionales						
Montréal (06) (n:2885)	7,3<	2,4	4,7	10,9	73,0>	1,6<
Laval (13) (n:609)	13,2>	2,1	5,2	9,6	68,0<	1,9
Lanaudière (14) (n:742)	13,8>	1,7	4,1	9,5	68,5	2,4
Laurentides (15) (n:982)	9,7	2,1	5,1	10,1	70,2	2,7
Montréal (16) (n:2044)	9,8	1,8	3,9	9,3	71,5	3,7>

Niveaux de compétence

QNIVCOMP2C. Niveaux de compétence

(n : 594, difficultés de recrutement)



O. Gestionnaire

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

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

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

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

Difficultés de recrutement liées au niveau technique et intermédiaire

Dans 72 % des cas, les difficultés de recrutement concernent des professions pour lesquelles un niveau technique ou intermédiaire est exigé selon la classification CNP (Classification nationale des professions). Environ une difficulté de recrutement sur dix (12 %) touche des professions de niveau professionnel (niveau A).

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

Dans la plupart des secteurs d'activité observés, on note la même tendance, à savoir que la grande majorité des difficultés de recrutement concernent des professions de niveau B ou C, et que les autres difficultés se répartissaient entre le niveau A et le niveau D, celles de niveau gestion représentant moins de 10 % des difficultés d'embauche rencontrées dans les différents secteurs.

Ainsi, la proportion de difficultés d'embauche rencontrées dans le secteur de l'hébergement et restauration pour des postes de niveau D est beaucoup plus élevée (43 %) que celle des embauches de niveau A (0 %).

À l'opposé, les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques ont éprouvé dans une proportion élevée des difficultés de recrutement pour des postes de niveau A (41 %) alors que celles de niveau D sont de l'ordre de 1 %.

Le tableau de la page suivante présente l'ensemble des différences significatives en lien avec les niveaux de compétence.

Niveaux de compétence (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Niveaux de compétence					
	Gestion/ cadres	Gestion/ directeurs	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Ensemble (n:594)	0,5	3,5	12,1	46,4	26,3	11,2
Nombre maximal d'employés						
5 à 49 (n:423)	0,3	2,8	9,0<	48,7	27,6	11,7
50 à 99 (n:81)	0	4	19,9>	49,8	13,4<	13
100 et plus (n:90)	2,3	6,9	22,4>	30,1<	31,3	6,9
Grands secteurs						
Secondaire (manufacturier et construction) (n:155)	0,6	3,8	4,7<	50,7	27,4	12,8
Tertiaire (n:427)	0,5	3,4	15,1>	44,4	25,8	10,9
Construction (23) (n:53)	0	6	4	61,4>	16	12,7
Manufacturier (31, 32, 33) (n:102)	0,9	2,6	5,1<	44,8	33,7	12,9
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:74)	0	0	27,0>	49,8	19	4,1<
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:205)	0,4	3,6	6,3<	46,3	25,3	18,1>
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:148)	0,8	4,6	22,3>	39,3	29,3	3,6<
Secteurs						
Construction (236, 237, 238) (n:53)	0	6	4	61,4>	16	12,7
Commerce de détail (44, 45) (n:94)	0,9	5,4	6,7	38,2	40,1>	8,7
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:70)	0	5,6	41,1>	41,9	10,1<	1,3<
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:49)	0	0	20,3	60,2>	17,4	2,1<
Hébergement et restauration (72) (n:46)	0	2,2	0<	39,1	15,5	43,2>
Autres services (81) (n:45)	0	0	0<	71,5>	11,0<	17,6

Niveaux de compétences (suite)

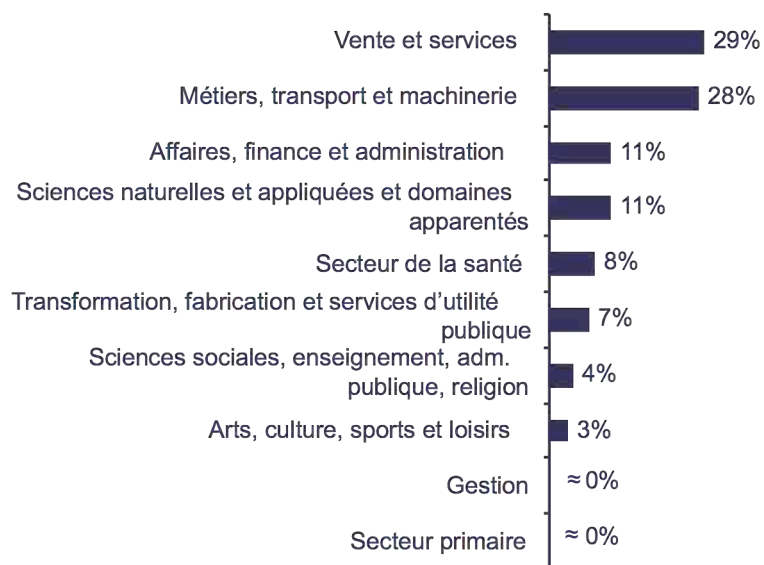
Comparaisons régionales

% LIGNE	Niveaux de compétence					
	Gestion/ cadres	Gestion/ directeurs	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Ensemble des 5 régions (n:7198)	0,2	4,0	14,9	42,2	29,0	9,8
RMR (n:5552)	0,2	4,2	15,6	42,0	28,4	9,6
Différences régionales						
Montréal (06) (n:2858)	0,2	4,8>	17,5>	40,2<	28,5	8,8<
Laval (13) (n:594)	0,5	3,5	12,1	46,4>	26,3	11,2
Lanaudière (14) (n:739)		2,5<	13,0	45,6	28,1	10,8
Laurentides (15) (n:975)	0,3	2,7<	11,5<	44,6	28,6	12,2>
Montréal (16) (n:2032)	0,1	3,4	12,1<	43,0	31,5>	9,9

Regroupements des CNP

QCNPR2AC. Regroupements des CNP

(n : 594, difficultés de recrutement)



Surtout en vente et services et en transport et machinerie

Dans plus de la moitié des cas (57 %), les difficultés de recrutement touchent des professions en vente et services et en transport et machinerie. Les catégories d'emploi affaires et sciences naturelles et appliquées viennent toutes deux au troisième rang (11 % chacune) des plus touchées par des difficultés de recrutement. Les autres catégories d'emploi sont touchées par des difficultés dans moins de 10 % des cas chacun.

Le portrait diffère légèrement pour les plus grandes entreprises

En effet, pour les entreprises de 100 employés et plus, on constate que les difficultés d'embauches touchent de façon presque équivalente des emplois en sciences naturelles et appliquées (19 %), dans les métiers, transports et machinerie (17 %) et en santé (14 %).

Regroupements des CNP (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Regroupements des CNP									
	Gestion	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Secteur de la santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Arts, culture, sports et loisirs	Vente et services	Métiers, transports et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique
Ensemble (n:594)	0,5	11,1	10,5	7,6	3,8	3,1	29	27,6	0,2	6,6
Nombre maximal d'employés										
5 à 49 (n:423)	0,3	10,8	8,0<	7,3	3,8	3	30,5	29,9>	0	6,5
100 à 199 (n:51)	1,9	12,1	22,0>	13,1	0	1,9	17,1	22,4	0	9,5
100 et plus (n:90)	2,3	11,6	18,7>	13,6>	3,5	1,9	20,5	16,9<	1,2	10
Grands secteurs										
Secondaire (manufacturier et construction) (n:155)	0,6	6,5<	11	1,2<	0<	0,8	6,6<	52,5>	0	20,9>
Tertiaire (n:427)	0,5	12,9>	10,4	10,2>	5,2>	3,9	37,7>	18,0<	0	1,2<
Construction (23) (n:53)	0	6	16,3	0<	0	0	0<	75,7>	0	2
Manufacturier (31, 32, 33) (n:102)	0,9	6,7	8,1	1,9<	0<	1,2	10,2<	39,8>	0	31,3>
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:74)	0	11,1	1,3<	41,3>	27,7>	5,3	11,9<	1,3<	0	0<
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:205)	0,4	2,3<	2,5<	5,2	1,1<	5,0>	58,5>	24	0	0,8<
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:148)	0,8	28,7>	25,4>	3,9<	1,2	1,7	19,4<	16,7<	0	2,2<
Secteurs										
Construction (236, 237, 238) (n:53)	0	6	16,3	0<	0	0	0<	75,7>	0	2
Commerce de détail (44, 45) (n:94)	0,9	2,3<	1,1<	10,1	0<	1,1	59,6>	24,9	0	0<
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:70)	0	30,3>	50,5>	8,6	2,7	2,4	5,6<	0<	0	0<
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:49)	0	9,9	0<	59,3>	20,4>	6,2	4,2<	0<	0	0
Hébergement et restauration (72) (n:46)	0	0<	0<	0<	0	0	97,8>	2,2<	0	0
Autres services (81) (n:45)	0	4,4	0<	2,2	0	0	30,7	58,3>	0	4,4

Regroupements des CNP (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Regroupements des CNP										
	Gestion	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Secteur de la santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Dir. santé, sc. sociales, enseign., adm. publ., religion	Arts, culture, sports et loisirs	Vente et services	Métiers, transports et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique
Ensemble des 5 régions (n:7198)	0,2	14,5	9,7	8,1	4,1	0,3	3,1	31,0	22,3	0,8	6,0
RMR (n:5552)	0,2	15,4	10,1	8,2	4,3	0,3	3,1	31,0	21,2	0,4	5,8
Différences régionales											
Montréal (06) (n:2858)	0,2	18,3>	10,6>	8,6	4,4	0,4>	3,7>	31,0	17,3<	0,2<	5,4<
Laval (13) (n:594)	0,5	11,1<	10,5	7,6	3,8	0,0	3,1	29,0	27,6>	0,2	6,6
Lanaudière (14) (n:739)	0,0	9,2<	7,2<	10,2>	3,2	0,0	2,6	31,8	28,4>	2,0>	5,4
Laurentides (15) (n:975)	0,3	9,6<	8,4	9,0	3,5	0,0	3,1	34,4>	25,0>	1,4>	5,3
Montérégie (16) (n:2032)	0,1	11,0<	8,9	6,1<	4,0	0,3	1,9<	29,9	28,7>	1,6>	7,6>

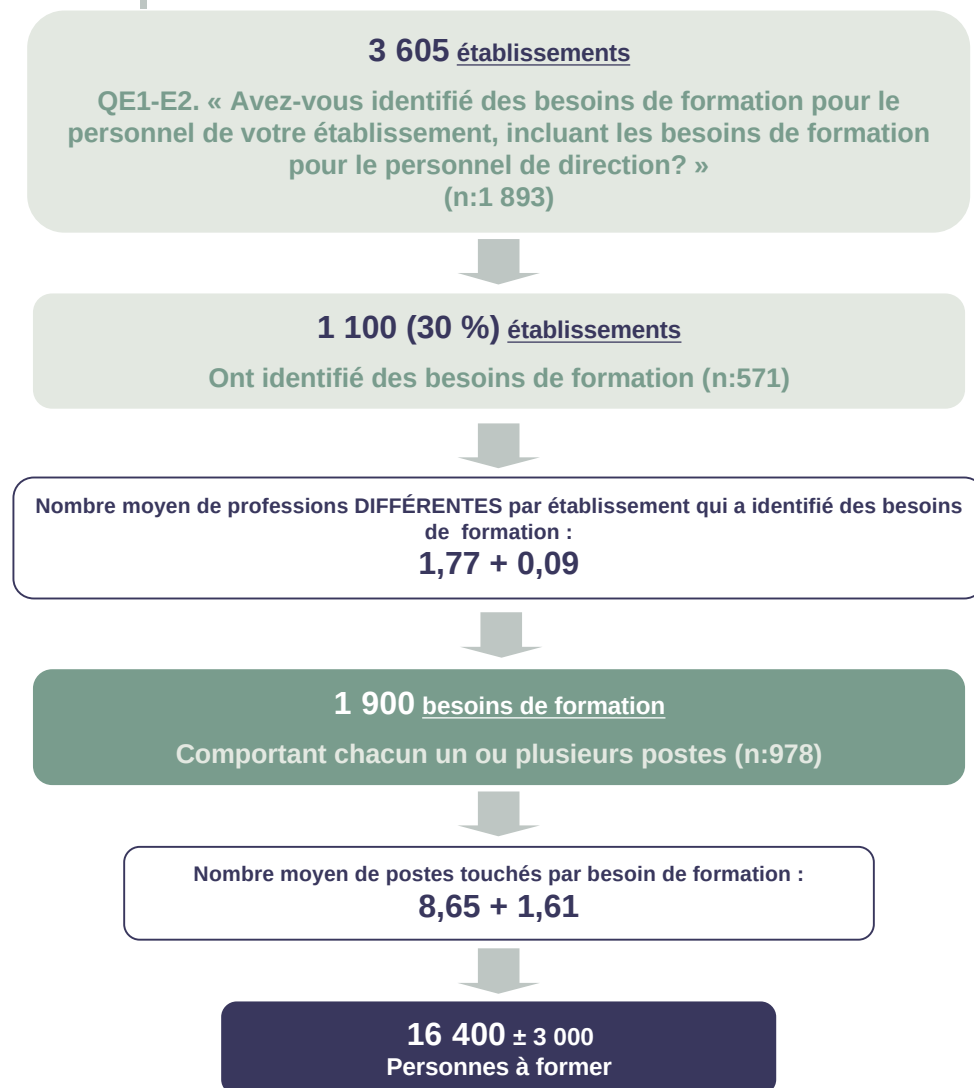


Chapitre 4

Besoins de formation du personnel



Identification des besoins de formation



Le tiers a identifié des besoins de formation

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

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a identifié des besoins de formation pour le personnel, incluant pour le personnel de direction. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 1 100 (30 %) des 3 605 établissements (n : 1 893) de la région de Laval en ont identifié.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de 8) pour lesquelles l'établissement a identifié des besoins de formation ainsi que le nombre de postes touchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « besoins de formation » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a identifié des besoins de formation au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que les 1 100 établissements (n : 571) ont identifié des besoins de formation pour 1,77 profession différente en moyenne pour un total de 1 900 besoins de formation identifiés (n : 978), pouvant toucher chacun un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les besoins de formation est de 8,65 pour un total de 16 400 personnes présentant des besoins de formation sur les 126 175 employés (3 605 établissements x 35 employés en moyenne), soit 13 % de l'ensemble des employés.

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



Identification des besoins de formation (suite)

Proportionnellement plus de besoins de formation sont identifiés dans un secteur et dans les grandes entreprises

On remarque que les établissements du secteur des services gouvernementaux identifient dans une proportion plus élevée des besoins de formation pour les employés (38 %) que l'ensemble des entreprises (30 %).

De même, les entreprises de plus grande taille (catégories 50 à 99 employés et 100 employés et plus) en identifient davantage que celles de plus petite taille, soit 5 à 49 employés (43 %, 42 % et 27 % respectivement).

Identification des besoins de formation (suite)

Différences significatives

	Besoins de formation						
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui ont identifié des besoins de formation		Nombre de professions différentes touchées		Nombre de postes touchés (besoin de formation)	
		Total	%	Total	Moyen	Total	Moyen
Ensemble		3605	29,6	1100	1,77	1900	8,65
Nombre maximal d'employés							
5 à 49		3069	27,3<	800	1,69<	1400	4,42<
50 à 99		301	42,5>	100	2,06	300	10,38
100 à 199		141	38,8	100	2,04	100	20,88>
100 et plus		226	42,4>	100	2,11	200	40,30>
Grands secteurs							
Construction (23)		334	25,4	100	1,37<	100	5,99<
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)		400	37,7>	200	1,87	300	11,31
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)		1356	29,3	400	1,83	700	5,33<
Secteurs							
Construction (236, 237, 238)		334	25,4	100	1,37<	100	5,99<
Commerce de détail (44, 45)		719	31,1	200	1,78	400	6,34<
Serv. prof., scient. et techniques (54)		280	33,2	100	1,90	200	6,08<
Autres services (81)		215	37,1	100	1,62	100	3,00<

Identification des besoins de formation (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	A identifié des besoins de formation pour le personnel		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	31,4	66,8	1,9
RMR (n:16408)	31,7	66,2	2,1
Différences régionales			
Montréal (06) (n:8416)	32,7>	65,0<	2,3>
Laval (13) (n:1893)	29,6	68,6	1,8
Lanaudière (14) (n:2413)	28,2<	70,9>	0,9<
Laurentides (15) (n:2857)	29,0<	69,6>	1,3<
Montréal (16) (n:5890)	30,9	67,5	1,6

Identification des besoins de formation (suite)

Comparaisons régionales

	Nombre de profession mentionné			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:6901)	16965	1,89	0,03	32100
RMR (n:5335)	13995	1,89	0,04	26400
Différences régionales				
Montréal (06) (n:2874)	9262	1,9	0,05	17600
Laval (13) (n:571)	1067	1,77<	0,09	1900
Lanaudière (14) (n:692)	1137	1,86	0,09	2100
Laurentides (15) (n:855)	1661	1,82	0,08	3000
Montréal (16) (n:1909)	3838	1,95>	0,06	7500

Identification des besoins de formation (suite)

Comparaisons régionales

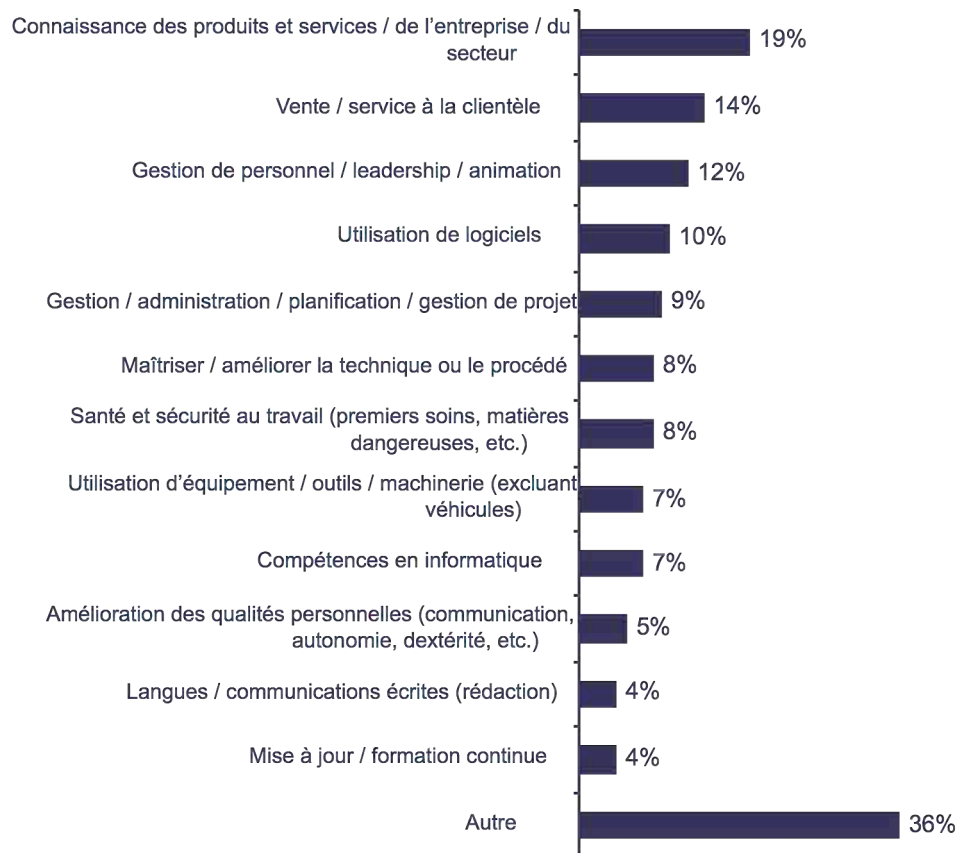
	Nombre de postes touchés par besoins de formation pour ce métier			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:12982)	32127	8,55	0,56	274500
RMR (n:10014)	26436	8,87	0,66	234600
Différences régionales				
Montréal (06) (n:5497)	17598	9,51>	0,91	167300
Laval (13) (n:978)	1891	8,65	1,61	16400
Lanaudière (14) (n:1282)	2116	6,98<	0,97	14800
Laurentides (15) (n:1565)	3024	6,97<	1,05	21100
Montréal (16) (n:3660)	7497	7,35<	0,84	55100

Connaissances à acquérir

QE3. « Quelles sont les principales connaissances à acquérir pour les employés dans le cadre des formations concernant la profession / le métier? »

(n : 1 019, besoins de formation)

(5 mentions)



Connaissance des produits et services, vente et services et utilisation de logiciels

La connaissance des produits et services de l'entreprise ou du secteur, les connaissances liées à la vente et au service à la clientèle, la gestion de personnel ainsi que l'utilisation de logiciels représentent les mentions les plus fréquentes en ce qui a trait aux principales connaissances à acquérir par une formation (19 %, 14 %, 12 % et 10 % respectivement).

Des connaissances qui varient en fonction des secteurs d'activité

Évidemment, cette formation inclut une grande diversité de connaissances qui varient au gré du secteur d'activité des établissements. En effet, les connaissances reliées aux produits, services et secteur d'activité d'une entreprise sont davantage des connaissances importantes à acquérir dans les établissements du secteur de l'information, culture et loisirs (30 %), du commerce en gros (29 %), et du commerce de détail (29 %) contre 19 % pour l'ensemble des entreprises des autres secteurs.

Le tableau de la page suivante présente les différences significatives.

Connaissances à acquérir (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Principales connaissances à acquérir dans le cadre des formations													
	Amél. des qual. pers. (communication, autonomie, dextérité, etc.)	Gestion de personnel / leadership / animation	Santé & sécurité au travail (prem. soins, mat. dangereuses, etc.)	Maîtriser/ améliorer la technique ou le procédé	Connaiss. des produits & services / de l'entreprise / du secteur	Mise à jour / Formation continue / perfectionnement (sans précisions)	Langues / communications écrites (rédaction)	Vente / service à la clientèle	Utilisation d'équipement / outils / machinerie (exclant véhicules)	Utilisation de logiciels	Compétences en informatique (sans préc.)	Gestion / administration / planification / gestion de projet	Autre	
Ensemble (n:1019)	5,3	11,6	7,5	7,7	18,7	4	3,8	13,8	6,8	10,3	7,1	8,6	35,6	
Nombre maximal d'employés														
5 à 49 (n:747)	5,4	10,8	5,7<	6,9	18,7	4,3	3,1<	14,5	7	9,3	6,5	8,5	37,9>	
50 à 99 (n:146)	6	14,3	10,1	7,5	22,9	3,1	5,2	15	3,5	14,9	8,5	7,9	28,0<	
100 à 199 (n:66)	2,8	13,2	15,6>	13,2	9,5	3,6	10,1>	4,4<	4,8	7,4	5,9	16,2>	32	
100 et plus (n:120)	3,2	12,8	17,0>	10,7	11,3<	2,8	7,2>	5,3<	5,9	11,4	9,8	9,7	30,5	
Grands secteurs														
Secondaire (manufacturier et construction) (n:175)	2,9	12	7,6	12,8>	14,3	5,2	5,7	5,9<	7,6	9,9	9,9	8,4	36,5	
Tertiaire (n:835)	5,9	11,4	7,3	6,5<	19,8	3,7	3,3	15,3>	6,7	10,5	6,4	8,6	35,8	
Construction (23) (n:58)	6,9	6,7	10,1	12,3	17,8	3,2	4,7	5,1	3,5	9,7	15,3>	13,8	56,1>	
Manufacturier (31, 32, 33) (n:117)	0,8<	14,8	6,3	13,0>	12,4	6,3	6,2	6,3<	9,8	10	7	5,5	26,1<	
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:177)	8,7>	11,6	12,8>	5,5	7,3<	4,7	6	2,9<	1,6<	3,9<	3,3<	10,7	57,9>	
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:380)	7,1>	11,2	7,7	8,8	25,0>	2,3<	2,3	21,7>	11,2>	10,8	5,6	7,5	27,2<	
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:278)	2,7<	11,6	3,8<	4,0<	19,2	5,2	3,3	13	3,1<	13,4>	9,1	9,1	35,7	
Secteurs														
Construction (236, 237, 238) (n:58)	6,9	6,7	10,1	12,3	17,8	3,2	4,7	5,1	3,5	9,7	15,3>	13,8	56,1>	
Commerce en gros (41) (n:62)	5,1	9,8	4,3	9,4	29,2>	0	3,3	24,6>	6,8	8,1	13,7>	11,5	17,8<	
Commerce de détail (44, 45) (n:198)	7,2	10,7	5,8	10,8	28,8>	0,8<	1,5	28,3>	15,0>	11	6,5	8,2	22,0<	
Information, culture et loisirs (51,71) (n:47)	9,6	12,5	11,3	0<	29,8>	1,8	4,2	12	1,8	23,5>	10,7	6,5	11,7<	
Fin., ass., immobilier et location (n:72)	2,7	9,5	0<	1,5<	17,8	10,8>	0	15,6	1,4	13,6	2,6	6,7	40,8	
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:97)	1,0<	10,4	3,1	1,0<	14,6	4,2	6,3	8,1	1,0<	19,3>	11,2	8,2	44,6	
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:30)	3,7	22,9>	9	3,7	21,3	9	3,7	3,7	3,7	7,5	12,8	7,5	27,7	
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:139)	9,1>	10,1	13,8>	4,2	7,2<	3,5	2,8	2,3<	2,1<	3,6<	3,5	10,7	63,4>	
Hébergement et restauration (72) (n:57)	7	11,6	12,8	7	17,4	1,8	3,7	25,6>	10,7	1,8<	1,8	7	43	
Autres services (81) (n:78)	5,1	11,4	6,7	10,2	16,5	7,6	2,5	5,1<	6,4	8,9	2,5	6,4	41,1	
Administrations publiques (91) (n:30)	10,1	23,2>	13,4	13,4	10,1	6,6	23,3>	6,7	0	6,7	3,4	9,8	26,8	

Connaissances à acquérir (suite)

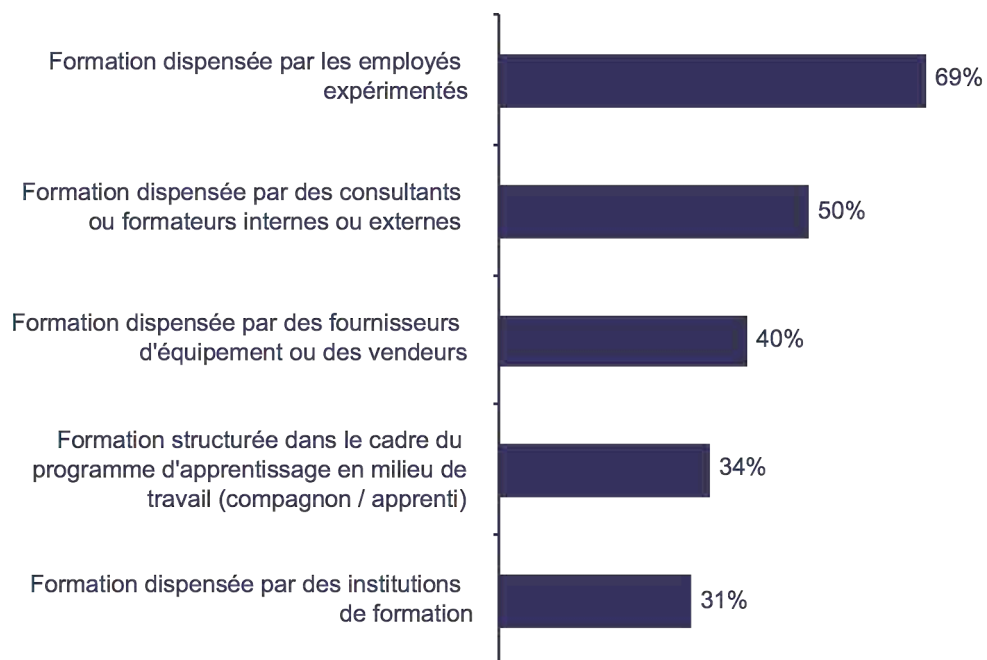
Comparaisons régionales

% LIGNE	Principales connaissances à acquérir dans le cadre des formations												
	Amél. des qual. pers. (communication, autonomie, dextérité, etc.)	Gestion de personnel / leadership / animation	Santé & sécurité au travail (prem. soins, mat. dangereuses, etc.)	Maîtriser / améliorer la technique ou le procédé	Connaiss. des produits & services / de l'entreprise / du secteur	Langues / communications écrites (rédaction)	Vente / service à la clientèle	Intervention auprès de clientèles particulières	Utilisation d'équipement / outils / machinerie (excluant véhicules)	Utilisation de logiciels	Compétences en informatique (sans préc.)	Gestion / administration / planification / gestion de projet	Autre
Ensemble des 5 régions (n:13309)	4,6	11,3	9,4	8,5	15,4	4,5	13,7	4,3	4,6	12,1	5,9	8,6	35,7
RMR (n:10294)	4,7	11,4	8,9	8,7	15,5	4,7	14,0	4,2	4,5	12,7	6,2	8,8	35,2
Différences régionales													
Montréal (06) (n:5655)	4,9	11,8>	8,3<	9,0>	15,4	4,7	14,3>	4,3	4,1<	13,8>	6,3>	9,6>	34,0<
Laval (13) (n:1019)	5,3	11,6	7,5<	7,7	18,7>	3,8	13,8	3,3	6,8>	10,3	7,1	8,6	36,6
Lanaudière (14) (n:1301)	3,9	10,7	10,2	7,6	14,8	3,7	14,0	5,0	5,2	10,3<	5,0	7,5	37,9
Laurentides (15) (n:1583)	4,1	10,8	11,2>	8,8	16,0	3,4<	12,4	3,8	5,2	9,0<	6,3	6,3<	38,4>
Montréal (16) (n:3751)	4,3	10,4	11,4>	7,6<	14,8	5,1	12,6<	4,4	5,0	10,4<	4,8<	7,3<	37,8>

Types de formation

QE4A à E4E. Avez-vous recours aux genres de formations suivantes dans votre établissement?

(n : 1 893, établissements; % de oui)



Formation dispensée surtout par les employés expérimentés

Plus des deux tiers (69 %) des établissements dispensent de la formation par l'entremise de leurs employés expérimentés sous forme de formation sur le tas et de « coaching ».

On fait aussi appel à des consultants ou des formateurs internes ou externes selon 50 % des établissements.

Finalement, quatre établissements sur dix (40 %) optent pour de la formation dispensée par les fournisseurs d'équipement ou par des vendeurs et plus du tiers (34 %) par de la formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail ou par des institutions d'enseignement (secondaire, collégiale, universitaire) (31 %).

Le(s) formateur(s) varie(nt) selon les secteurs...

Le type de formation offert est particulièrement différent pour les établissements de services gouvernementaux. En effet, la principale source de formation ici est celle dispensée par des consultants ou formateurs (62 %). On a recours aussi dans des proportions importantes (45 %) à des institutions de formation.

Par ailleurs, dans certaines branches du secteur manufacturier (impression et activités connexes) ainsi que celui du commerce en gros, on a régulièrement recours à la formation dispensée par des fournisseurs d'équipement ou des vendeurs (71 % et 50 %).

Les tableaux présentant les différences significatives selon la taille et les secteurs d'activité des entreprises apparaissent aux pages suivantes.

Types de formation (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Formation dispensée par les employés expérimentés		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	68,6	31,0	0,5
Nombre maximal d'employés			
5 à 49 (n:1590)	66,0<	33,6>	0,3<
50 à 99 (n:166)	80,3>	18,5<	1,2
100 à 199 (n:83)	81,0>	16,7<	2,3
200 à 499 (n:39)	96,1>	2,4<	1,5
100 et plus (n:133)	87,0>	11,1<	1,9
Grands secteurs			
Construction (23) (n:163)	60,1<	39,3>	0,6
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	75,3>	24,7<	0
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:248)	61,6<	38,2>	0,2
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:163)	60,1<	39,3>	0,6
Impression et activités connexes (323) (n:32)	84,5>	15,5	0
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	58,3<	41,7>	0

Types de formation (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Formation dispensée par les employés expérimentés		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	68,0	31,6	0,4
RMR (n:16408)	69,1	30,5	0,4
Différences régionales			
Montréal (06) (n:8416)	70,6>	29,1<	0,4
Laval (13) (n:1893)	68,6	31,0	0,5
Lanaudière (14) (n:2413)	61,4<	38,2>	0,4
Laurentides (15) (n:2857)	62,5<	36,9>	0,6
Montréal (16) (n:5890)	66,6<	33,1>	0,3

Types de formation (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	34,4	64,7	0,9
Nombre maximal d'employés			
5 à 49 (n:1590)	31,7<	67,4>	0,9
50 à 99 (n:166)	48,0>	51,3<	0,7
100 à 199 (n:83)	50,6>	48,2<	1,2
200 à 499 (n:39)	51,3>	47,2<	1,5
100 et plus (n:133)	51,2>	47,6<	1,2
Grands secteurs			
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	41,2>	58,6<	0,3
Tertiaire (n:1481)	32,7<	66,2>	1,1
Construction (23) (n:163)	47,1>	52,9<	0
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:248)	25,5<	73,3>	1,2
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:163)	47,1>	52,9<	0
Commerce en gros (41) (n:160)	26,5<	72,9>	0,7
Commerce de détail (44, 45) (n:355)	40,3>	58,0<	1,7
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	24,2<	73,3>	2,5>
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	24,9<	75,1>	0
Hébergement et restauration (72) (n:162)	26,6<	73,4>	0

Types de formation (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	31,8	66,9	1,3
RMR (n:16408)	32,4	66,3	1,4
Différences régionales			
Montréal (06) (n:8416)	32,9>	65,6<	1,5>
Laval (13) (n:1893)	34,4>	64,7<	0,9
Lanaudière (14) (n:2413)	28,0<	71,4>	0,6<
Laurentides (15) (n:2857)	29,4<	69,5>	1,1
Montréal (16) (n:5890)	31,0	67,9	1,1

Types de formation (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Formation dispensée par des institutions de formation		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	31,2	68,5	0,3
Nombre maximal d'employés			
5 à 49 (n:1590)	27,4<	72,3>	0,3
50 à 99 (n:166)	51,2>	48,8<	0
100 à 199 (n:83)	48,4>	49,1<	2,5
200 à 499 (n:39)	60,8>	37,7<	1,5
100 et plus (n:133)	54,9>	43,1<	2
Grands secteurs			
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:248)	44,9>	54,9<	0,2
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	20,9<	79,0>	0,2
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	38,6>	60,5<	0,9
Secteurs			
Commerce de détail (44, 45) (n:355)	20,8<	78,9>	0,3
Fin., ass., immobilier et location (n:134)	45,9>	53,4<	0,7
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	44,3>	53,7<	1,9
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	44,8>	55,2<	0
Hébergement et restauration (72) (n:162)	8,3<	91,7>	0

Types de formation (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Formation dispensée par des institutions de formation		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	32,4	67,1	0,5
RMR (n:16408)	32,5	67,0	0,5
Différences régionales			
Montréal (06) (n:8416)	33,0	66,4<	0,6>
Laval (13) (n:1893)	31,2	68,5	0,3
Lanaudière (14) (n:2413)	28,6<	71,1>	0,3
Laurentides (15) (n:2857)	30,0<	69,6>	0,4
Montréal (16) (n:5890)	33,7>	65,9<	0,4

Types de formation (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Formation dispensée par des consultants ou formateurs		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	49,5	50,1	0,4
Nombre maximal d'employés			
5 à 49 (n:1590)	45,0<	54,7>	0,3<
50 à 99 (n:166)	72,3>	26,4<	1,3
100 à 199 (n:83)	74,7>	24,1<	1,2
200 à 499 (n:39)	88,4>	10,1<	1,5
100 et plus (n:133)	80,1>	18,7<	1,2
Grands secteurs			
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	41,0<	58,5>	0,5
Tertiaire (n:1481)	51,6>	48,0<	0,4
Construction (23) (n:163)	35,4<	64,0>	0,6
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:248)	62,0>	37,2<	0,7
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	45,1<	54,6>	0,3
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	56,2>	43,5<	0,3
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:163)	35,4<	64,0>	0,6
Impression et activités connexes (323) (n:32)	26,2<	73,8>	0
Information, culture et loisirs (51,71) (n:51)	63,7>	36,3<	0
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	61,7>	37,7<	0,6
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	60,7>	38,6<	0,6
Hébergement et restauration (72) (n:162)	28,0<	72,0>	0

Types de formation (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Formation dispensée par des consultants ou formateurs		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	50,8	48,8	0,5
RMR (n:16408)	50,8	48,7	0,5
Différences régionales			
Montréal (06) (n:8416)	51,9>	47,6<	0,5
Laval (13) (n:1893)	49,5	50,1	0,4
Lanaudière (14) (n:2413)	46,6<	53,1>	0,3
Laurentides (15) (n:2857)	48,0<	51,6>	0,5
Montréal (16) (n:5890)	51,3	48,4	0,4

Types de formation (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Formation dispensée par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	40,1	59,5	0,4
Nombre maximal d'employés			
5 à 49 (n:1590)	37,1<	62,7>	0,2<
50 à 99 (n:166)	52,9>	46,4<	0,7
100 à 199 (n:83)	64,7>	34,2<	1,2
200 à 499 (n:39)	55,1	41,0<	3,9
100 et plus (n:133)	63,7>	34,4<	1,9
Grands secteurs			
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	47,0>	52,8<	0,2
Tertiaire (n:1481)	38,2<	61,3>	0,5
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	49,6>	50,1<	0,4
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:248)	32,2<	67,5>	0,2
Secteurs			
Impression et activités connexes (323) (n:32)	71,1>	28,9<	0
Commerce en gros (41) (n:160)	49,7>	49,6<	0,7
Information, culture et loisirs (51,71) (n:51)	25,3<	74,7>	0
Fin., ass., immobilier et location (n:134)	31,8<	67,5	0,7
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	31,6<	68,4>	0
Hébergement et restauration (72) (n:162)	18,5<	81,5>	0
Autres services (81) (n:129)	57,5>	41,8<	0,8

Types de formation (suite)

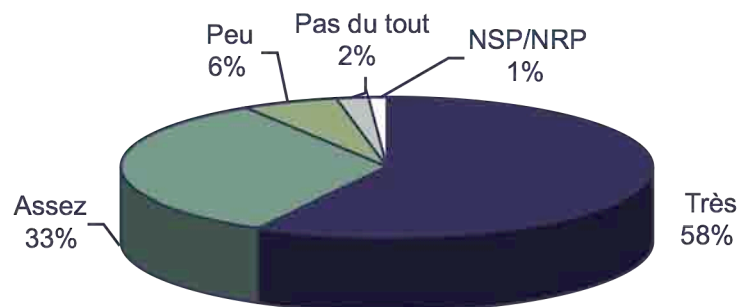
Comparaisons régionales

% LIGNE	Formation dispensée par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:21469)	37,7	61,8	0,5
RMR (n:16408)	37,6	61,9	0,6
Différences régionales			
Montréal (06) (n:8416)	37,2	62,3	0,6
Laval (13) (n:1893)	40,1>	59,5<	0,4
Lanaudière (14) (n:2413)	33,7<	66,0>	0,3
Laurentides (15) (n:2857)	35,5<	63,7>	0,8>
Montréal (16) (n:5890)	40,5>	59,1<	0,4

Types de formation (suite)

QE6. Quelle importance accordez-vous à la formation de vos employés dans votre établissement? Diriez-vous... important?

(n:1 893, établissements)



On y accorde une très grande importance

La formation des employés prend une très grande importance pour plus de la moitié des établissements (58 %) alors qu'une très faible proportion la considère peu importante (6 %).

Importance qui varie selon le secteur et la taille de l'entreprise

Certains secteurs accordent plus d'importance à la formation d'employés. En effet, c'est le cas du secteur du commerce de détail où 69 % des établissements affirment accorder une très grande importance à la formation des employés (contre 42 % des entreprises du secteur de la construction et 40 % de celles du secteur de l'impression et des activités connexes).

Par ailleurs, les entreprises de plus petite taille (5 à 49 employés) accordent un peu moins d'importance à la formation des employés que les entreprises de grande taille (100 et plus) (respectivement, 57 % et 68 % des entreprises de ces catégories y accordent une très grande importance).

Ce résultat n'est pas étonnant puisque comme nous l'avons vu précédemment, les entreprises de petite taille ont moins souvent identifié des besoins de formation que celles de plus grande taille.

Types de formation (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Importance accordée à la formation de vos employés				
	Très	Assez	Peu	Pas du tout	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	58,5	33,1	5,7	2,4	0,4
Nombre maximal d'employés					
5 à 49 (n:1590)	57,0<	33,7	6,2>	2,6	0,4
50 à 99 (n:166)	65,5	31,3	1,8<	1,4	0,0
100 à 199 (n:83)	70,2>	23,9	5,9	0,0	0,0
100 et plus (n:132)	67,5>	28,9	3,7	0,0	0,0
Grands secteurs					
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	49,2<	39,0>	7,6	3,5	0,7
Tertiaire (n:1480)	61,4>	31,3<	5,0<	2,0	0,3
Construction (23) (n:163)	41,8<	44,4>	8,7	4,4	0,6
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	64,2>	28,6<	5,5	1,3<	0,3
Secteurs					
Construction (236, 237, 238) (n:163)	41,8<	44,4>	8,7	4,4	0,6
Impression et activités connexes (323) (n:32)	40,1<	53,5>	6,4	0,0	0,0
Commerce de détail (44, 45) (n:355)	69,2>	26,5<	4,0	0,3<	0,0
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	53,6	41,8>	1,3<	3,3	0,0
Hébergement et restauration (72) (n:162)	54,8	29,0	9,9>	5,0>	1,3

Types de formation (suite)

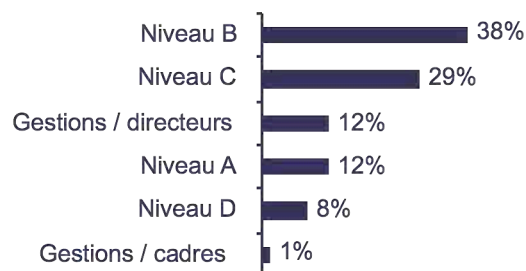
Comparaisons régionales

% LIGNE	Importance accordée à la formation de vos employés				
	Très	Assez	Peu	Pas du tout	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:1893)	58,5	33,1	5,7	2,4	0,4
RMR (n:1893)	58,5	33,1	5,7	2,4	0,4
Différences régionales					
Laval (13) (n:1893)	58,5	33,1	5,7	2,4	0,4

Niveaux de compétence

QNIVCOMP3C. Niveaux de compétence

(n : 975, besoins de formations)



O. Gestionnaire

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

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

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

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

Besoins de formation identifiés surtout au niveau technique et intermédiaire

Plus des deux tiers des besoins de formation (67 %) ont été identifiés pour des professions qui nécessitent un niveau de compétence B ou C, c'est-à-dire un niveau technique ou intermédiaire selon la classification CNP (Classification nationale des professions). Cette proportion est par ailleurs similaire à celle des difficultés de recrutement qui concernent ces deux niveaux de compétence (72 %).

Le niveau des postes pour lesquels on identifie des besoins de formation varie 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 concernent des professions de niveau B ou C et que les autres besoins de formation se répartissaient entre le niveau A, le niveau gestion / directeurs et le niveau D.

Ainsi, dans le secteur de l'hébergement et restauration, on note que la proportion de besoins de formation identifiés pour des postes de niveau D est beaucoup plus élevée (25 %) que pour l'ensemble des établissements des autres secteurs (8 %).

Par ailleurs, les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques, soins de santé et assistance sociale ainsi que finance, assurance, immobilier et location, ont identifié dans une proportion élevée des besoins de formation pour des postes de niveau A (respectivement 43 %, 21 % et 21 %) alors que celles de niveau D sont de l'ordre de 1 % à 3 % pour ces secteurs.

Le tableau de la page suivante présente l'ensemble des différences significatives en lien avec les niveaux de compétence.

Niveaux de compétence (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Niveaux de compétence					
	Gestion/ cadres	Gestion/ directeurs	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Ensemble (n:975)	1,5	11,6	12,3	37,8	28,9	7,9
Nombre maximal d'employés						
100 à 199 (n:60)	1,6	3,2<	32,3>	30	29,3	3,7
100 et plus (n:110)	0,8	8,7	24,6>	29,5	27,9	8,5
Grands secteurs						
Secondaire (manufacturier et construction) (n:159)	1,8	9,6	6,1<	49,0>	24,9	8,5
Tertiaire (n:807)	1,5	11,9	13,5>	35,6<	29,8	7,8
Construction (23) (n:56)	1,5	17,5	3,7<	55,6>	12,3<	9,4
Manufacturier (31, 32, 33) (n:103)	2,1	5,1<	7,5	45,1	32,2	8
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:172)	4,5>	11,3	22,7>	47,6>	10,5<	3,5<
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:375)	0,2<	13,4	5,0<	34,3	35,5>	11,5>
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:260)	1,6	10	20,7>	30,7<	32,1	4,9<
Secteurs						
Construction (236, 237, 238) (n:56)	1,5	17,5	3,7<	55,6>	12,3<	9,4
Commerce en gros (41) (n:56)	5,5	10,9	0<	30,6	47,8>	5,2
Commerce de détail (44, 45) (n:197)	0<	13,2	2,6<	22,7<	49,1>	12,4>
Information, culture et loisirs (51,71) (n:46)	0	19,4	21,3	41,8	17,5	0<
Fin., ass., immobilier et location (n:72)	0	20,6>	20,6>	24,2<	33,2	1,5<
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:89)	1,1	4,4<	42,9>	37	13,3<	1,1<
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:136)	3,7>	10,8	20,7>	51,9>	9,9<	3,0<
Hébergement et restauration (72) (n:57)	0	12,5	0<	38,1	24,4	25,0>
Autres services (81) (n:75)	1,3	10,6	5,3	62,9>	14,6<	5,3

Niveaux de compétences (suite)

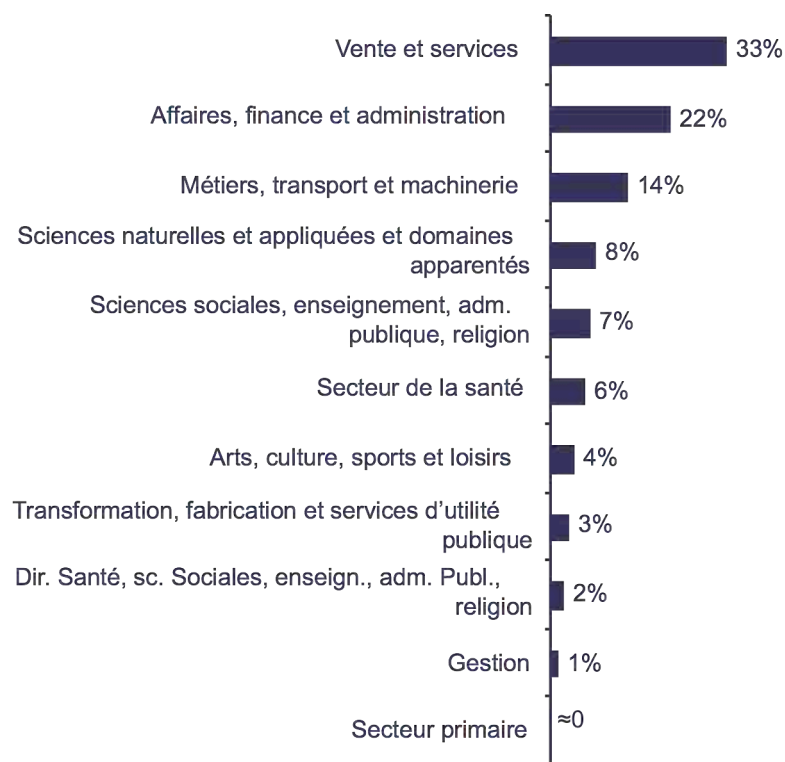
Comparaisons régionales

% LIGNE	Niveaux de compétence					
	Gestion/ cadres	Gestion/ directeurs	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Ensemble des 5 régions (n:13005)	1,2	11,6	12,6	36,4	30,3	7,9
RMR (n:10051)	1,2	11,9	13,0	36,3	30,1	7,5
Différences régionales						
Montréal (06) (n:5526)	1,1	12,4>	14,1>	35,6	29,4<	7,4<
Laval (13) (n:975)	1,5	11,6	12,3	37,8	28,9	7,9
Lanaudière (14) (n:1261)	1,1	9,9	12,0	38,3	30,4	8,3
Laurentides (15) (n:1562)	1,4	11,0	9,1<	35,9	33,6>	9,0
Montréal (16) (n:3681)	1,1	10,4<	10,7<	37,6	31,5	8,7

Regroupements des CNP

QCNPR3AC. Regroupements des CNP

(n : 975, besoins de formations)



Principalement en vente et services et dans les affaires

Plus de la moitié (55 %) des besoins de formation ont été identifiés pour des professions en vente et services ainsi que dans les affaires, finance et administration (33 % + 22 %). Des besoins en formation ont été identifiés dans les autres catégories d'emplois, toutefois dans 14 % et moins des cas.

Le portrait est légèrement différent pour les plus grandes entreprises.

En effet, dans les entreprises de 100 employés et plus, on constate que les besoins de formation touchent d'abord des emplois en affaires, finance et administration (21 %), ensuite en vente et services (19 %).

De plus, dans les entreprises de cette taille, on remarque que les besoins de formation ont aussi été identifiés dans la catégorie d'emploi santé (13 % contre 5 % dans les entreprises de 5 à 49 employés).

Regroupements des CNP (suite)

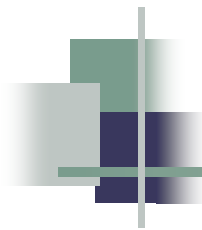
Différences significatives

% LIGNE	Regroupements des CNP										
	Gestion	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Secteur de la santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Dir. santé, sc. sociales, enseign., adm. publ., religion	Arts, culture, sports et loisirs	Vente et services	Métiers, transports et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique
Ensemble (n:975)	1,5	21,9	8	5,5	7,1	1,6	3,7	32,7	14,2	0,2	3,5
Nombre maximal d'employés											
5 à 49 (n:723)	1,8	22,9	7,1<	4,8	7,9	1,7	3,9	34,2>	12,4<	0,3	3
50 à 99 (n:135)	0,7	18,4	10,9	4,1	3,1<	1,6	3,4	32,5	23,9>	0	1,6
100 à 199 (n:60)	1,6	19,9	13,7	12,9>	7	1,6	1,6	13,6<	13	0	15,1>
200 à 499 (n:34)	0	27,9	5,6	19,4>	2,8	0	5,6	22	14	0	2,8
100 et plus (n:110)	0,8	20,5	11,9	13,1>	7,3	0,8	2,7	18,8<	15	0	9,1>
Grands secteurs											
Secondaire (manufacturier et construction) (n:159)	1,8	17,7	10,5	2,6	0,8<	0	0,7<	13,0<	37,6>	0	15,3>
Tertiaire (n:807)	1,5	22,8	7,4	6,2	8,4>	1,9	4,3>	36,6>	9,6<	0,3	1,0<
Construction (23) (n:56)	1,5	14,2	17,6>	0	0<	0	0	5,6<	57,4>	0	3,7
Manufacturier (31, 32, 33) (n:103)	2,1	19,7	6,3	4,1	1,2<	0	1	17,4<	26,1>	0	22,1>
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:172)	4,5>	17,3	0,6<	20,6>	36,9>	9,0>	4	6,5<	0<	0,5	0<
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:375)	0,2<	13,7<	2,1<	3,4<	2,8<	0,5<	6,7>	58,9>	10,6<	0	1,2<
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:260)	1,6	39,2>	18,8>	2,2<	0,7<	0<	1,1<	21,0<	13,4	0,5	1,5<
Secteurs											
Construction (236, 237, 238) (n:56)	1,5	14,2	17,6>	0	0<	0	0	5,6<	57,4>	0	3,7
Commerce en gros (41) (n:56)	5,5	21,3	5,6	1,5	0<	0	0	42	19,3	0	4,8
Commerce de détail (44, 45) (n:197)	0<	11,0<	1,3<	6,2	0<	0<	1,5	68,8>	9,0<	0	2,1
Information, culture et loisirs (51,71) (n:46)	0	25,6	7,4	0	4,2	0	47,2>	13,7<	1,9<	0	0
Fin., ass., immobilier et location (n:72)	0	72,2>	0<	0<	1,4<	0	0	20,8<	5,6<	0	0
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:89)	1,1	31,1>	49,9>	5,6	1,1<	0	2,3	6,6<	1,1<	0	1,1
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:136)	3,7>	14,7<	0<	26,6>	36,5>	8,0>	3,7	6,2<	0<	0,7	0<
Hébergement et restauration (72) (n:57)	0	1,8<	0<	0<	0<	0	0	98,2>	0<	0	0
Autres services (81) (n:75)	1,3	23,8	2,6	0<	13,2>	2,6	0	25,1	31,2>	0	0

Regroupements des CNP (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Regroupements des CNP										
	Gestion	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Secteur de la santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Dir. santé, sc. sociales, enseign., adm. publ., religion	Arts, culture, sports et loisirs	Vente et services	Métiers, transports et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique
Ensemble des 5 régions (n:13005)	1,2	24,8	7,0	4,5	7,8	1,6	4,6	31,2	11,7	0,5	5,2
RMR (n:10051)	1,2	25,3	7,3	4,3	8,1	1,7	4,9	31,3	10,9	0,2	4,8
Différences régionales											
Montréal (06) (n:5526)	1,1	26,1>	7,9>	3,7<	8,3>	1,7	5,8>	31,7	8,8<	0,1<	4,8<
Laval (13) (n:975)	1,5	21,9<	8,0	5,5	7,1	1,6	3,7	32,7	14,2>	0,2	3,5<
Lanaudière (14) (n:1261)	1,1	22,9	5,3<	5,6	8,8	1,9	3,1<	30,6	15,4>	1,3>	4,1
Laurentides (15) (n:1562)	1,4	22,0<	5,6<	5,1	6,1<	1,0	3,5<	34,2>	14,5>	1,2>	5,5
Montréal (16) (n:3681)	1,1	24,3	5,5<	5,6>	7,2	1,5	3,0<	28,4<	15,6>	0,9>	6,7>

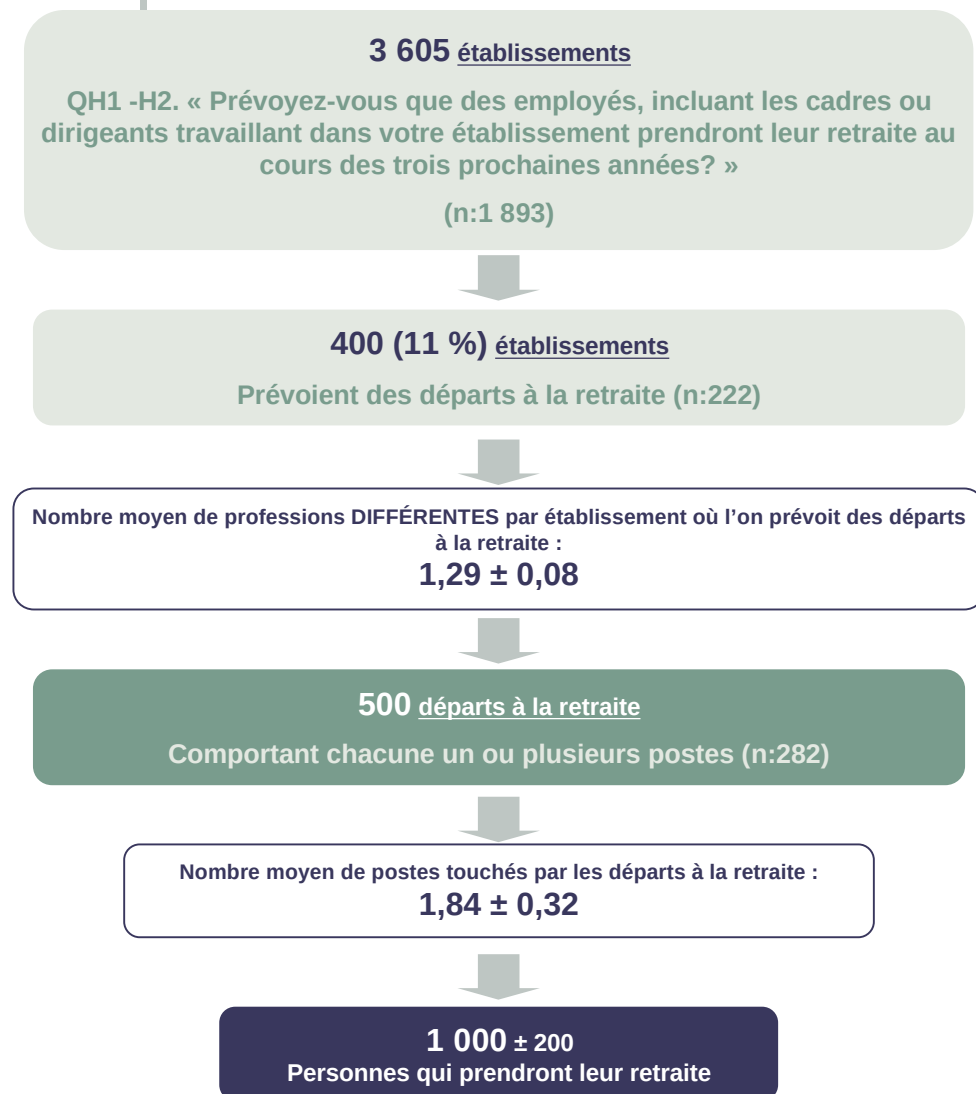


Chapitre 5

Départs à la retraite



Départs à la retraite



Peu de départs à la retraite prévus

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

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on prévoit des départs à la retraite au cours des trois prochaines années. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 400 (11 %) des 3 605 établissements (n : 1 893) de la région de Laval prévoient de tels départs.

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

La base « départs à la retraite » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on prévoit des départs à la retraite. Plus concrètement, on infère que les 400 établissements (n : 222) prévoient des départs à la retraite pour 1,29 profession différente en moyenne soit un total de 500 départs à la retraite (n : 282), pouvant toucher chacun une ou plusieurs personnes.

Finalement, le nombre moyen de personnes touchées par les départs à la retraite est de 1,84 pour un total de 1 000 personnes qui prendront leur retraite. Notons que parmi ces futurs retraités, les établissements prévoient en remplacer 700 ± 100 sur un total de 126 175 employés (3 605 établissements x 35 employés en moyenne) soit 0,6 % de l'ensemble des employés.

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



Départs à la retraite (suite)

... mais plus sont prévus dans certains secteurs

Certains secteurs d'activité seraient plus touchés par des départs à la retraite. En effet, les établissements des secteurs des services gouvernementaux et des services à la production prévoient davantage de départs à la retraite (19 % et 14 % respectivement) que l'ensemble des établissements de la région (11 %).

Départs à la retraite (suite)

Différences significatives

	Départs à la retraite						
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui prévoient des départs à la retraite		Nombre de professions différentes touchées		Nombre de postes touchés (départs à la retraite)	
		Total	%	Total	Moyen	Total	Moyen
Ensemble	3605	11,3	400	1,29	500	1,84	1000
Nombre maximal d'employés							
5 à 49	3069	9,0<	300	1,12<	300	1,22<	400
50 à 99	301	22,0>	100	1,46	100	1,62	200
Grands secteurs							
Secondaire (manufacturier et construction)	769	11,8	100	1,29	100	1,21<	100
Tertiaire	2795	11,1	300	1,28	400	1,82>	700
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	400	19,0>	100	1,48	100	2,34>	300
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	1356	6,9<	100	1,26	100	1,49	200
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	1039	13,6>	100	1,18<	200	1,69	300

Départs à la retraite (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Prévoit que des employés prendront leur retraite		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:7163)	17,8	79,8	2,4
RMR (n:4858)	15,1<	82,6>	2,3
Différences régionales			
Laval (13) (n:1893)	11,3<	87,3>	1,3<
Lanaudière (14) (n:2413)	21,2>	76,2<	2,6
Laurentides (15) (n:2857)	19,5>	77,7<	2,9>

Départs à la retraite (suite)

Comparaisons régionales

	Nombre de profession mentionné			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:1342)	2376	1,37	0,04	3200
RMR (n:777)	1389	1,33<	0,05	1800
Différences régionales				
Laval (13) (n:222)	408	1,29<	0,08	500
Lanaudière (14) (n:533)	855	1,36	0,06	1200
Laurentides (15) (n:587)	1113	1,4	0,06	1600

Départs à la retraite (suite)

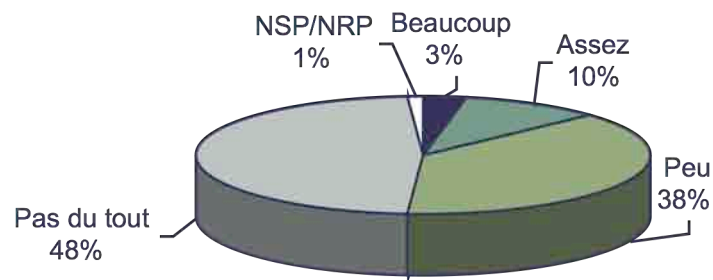
Comparaisons régionales

	Nombre de postes touchés par départs à la retraite pour ce métier			
	N	Moyenne	ME	Total est.
Ensemble des 5 régions (n:1802)	3249	2,18	0,33	7100
RMR (n:1009)	1843	2,53>	0,56	4700
Différences régionales				
Laval (13) (n:282)	526	1,84	0,32	1000
Lanaudière (14) (n:714)	1164	1,91	0,36	2200
Laurentides (15) (n:806)	1560	2,51	0,62	3900

Départs à la retraite (suite)

QH0. « Votre établissement éprouve-t-il... difficultés relativement au vieillissement du personnel? »

(n : 1 893, établissements)



Peu considèrent la situation préoccupante

Une faible proportion des établissements (13 %) reconnaît éprouver des difficultés liées au vieillissement du personnel (3 % disent « Beaucoup » et 10 % disent « Assez »). Il n'est pas surprenant de constater que peu se préoccupent du problème puisque la proportion d'entreprises où un départ à la retraite est imminent est elle aussi faible (11 %), comme on l'a vu plus tôt (page 136).

Un secteur un peu plus inquiet

Les établissements du secteur de la construction trouvent davantage la situation préoccupante. En effet, 7 % d'entre eux disent éprouver beaucoup de difficultés relativement au vieillissement du personnel contre 3 % pour l'ensemble des établissements).

À l'opposé, certains secteurs ne craignent pas du tout cette situation. C'est le cas notamment des entreprises du secteur des soins de santé et assistance sociale (58 % disent ne pas du tout connaître ces difficultés contre 48 % pour l'ensemble).

Départs à la retraite (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Établissement éprouve de la difficulté relativement au vieillissement du personnel				
	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	3	10,2	38	48,1	0,6
Nombre maximal d'employés					
5 à 49 (n:1590)	2,7	9,2<	36,3<	51,2>	0,6
50 à 99 (n:166)	5,3	15,8	42,3	35,0<	1,7
100 à 199 (n:83)	3,4	15,5	57,5>	23,6<	0
100 et plus (n:132)	3,6	15,7	54,8>	26,0<	0
Grands secteurs					
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	6,4>	13,2	40,2	40,1<	0,2
Tertiaire (n:1480)	2,1<	9,4	37,4	50,4>	0,7
Construction (23) (n:163)	7,3>	11,6	38,8	42,3	0
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	5,6	14,4	41,2	38,4<	0,4
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	1,8	8,2	35,7	53,3>	1
Secteur					
Construction (236, 237, 238) (n:163)	7,3>	11,6	38,8	42,3	0
Impression et activités connexes (323) (n:32)	2,7	15,5	53,5	25,7	2,7
Commerce en gros (41) (n:160)	0	5,7	46,9	46,8	0,7
Commerce de détail (44, 45) (n:355)	0,9<	6,8	37,6	54,1	0,6
Transport et entreposage (48, 49) (n:36)	8,6	20,4	39,6	31,5	0
Information, culture et loisirs (51,71) (n:51)	3,2	0	37,8	59	0
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56) (n:53)	3,5	22,1>	36,9	37,5	0
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	3	7,1	31,7	57,6>	0,6
Hébergement et restauration (72) (n:162)	1,3	12,3	27,7<	57,5	1,3

Départs à la retraite (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Établissement éprouve de la difficulté relativement au vieillissement du personnel				
	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:1893)	3	10,2	38	48,1	0,6
RMR (n:1893)	3	10,2	38	48,1	0,6
Différences régionales					
Laval (13) (n:1893)	3	10,2	38	48,1	0,6

Mesures pour assurer la relève

QH7a. « Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite? »

(n : 222, établissements)

(3 mentions)



On assure la relève par l'embauche, un plan de relève et la transmission des connaissances

Les moyens mis en place le plus souvent nommés pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite sont l'embauche, l'établissement d'un plan de relève ainsi que la transmission des connaissances des plus vieux vers les plus jeunes employés (17 %, 16 % et 14 % respectivement). Les autres moyens sont mentionnés dans moins de 10 % des cas.

Notons qu'environ deux établissements sur dix (21 %) n'ont aucun moyen mis en place pour assurer la relève des employés qui prendront leur retraite.

Les plus grandes entreprises mieux préparées

On constate que les entreprises de plus grande taille (50 à 99 employés) sont davantage prêtes à assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite. En effet, 31 % d'entre elles ont mis en place un plan de relève et 17 % assurent actuellement la formation de la relève (contre 16 % et 7 % pour l'ensemble des entreprises).

Mesures pour assurer la relève (suite)

Différences significatives

Moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés													
% LIGNE	Embauche (ss préc.) / recrutement	Affichage à l'interne des postes à comblar / comblar le poste à l'interne	Affichage dans les journaux des postes à comblar	Bouche à oreille / réseautage	Affichage sur Emploi-Québec / Centre d'emploi du Canada	Affichage du poste (ss préc.) / affichage du poste à l'externe	Service de recrutement externe / chasseur de têtes	Plan de relève	Assurer la formation de la relève / formation continue	Transmission conn. des plus vieux vers les plus jeunes employés	Aménagement de l'organisation du travail	Autre	Aucun
Ensemble (n:222)	16,7	7,4	7,6	2,3	2,4	5,2	3,9	15,9	7	14,2	6,8	10,3	20,8
Nombre maximal d'employés													
5 à 49 (n:145)	16	5,9	8,6	2,9	3,5	4,7	3,4	10,9<	5,1	10,7	7,1	11,7	24,3
50 à 99 (n:37)	10,6	7,8	3	0	0	2,5	5	31,1>	17,1>	27,3	8	7,4	11,3
Grands secteurs													
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:45)	25,3	9,5	7,5	2,2	2	8,4	2,1	19,9	8,4	13,6	8,5	17,7	6,9

Mesures pour assurer la relève (suite)

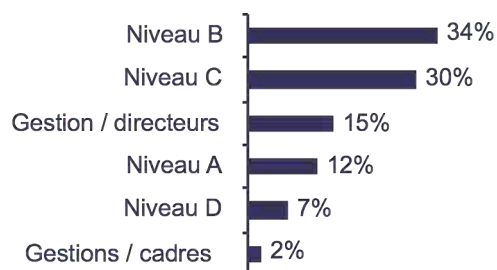
Comparaisons régionales

% LIGNE	Moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés												
	Transmission conn. des plus vieux vers les plus jeunes employés	Embauche (ss préc.) / recrutement	Plan de relève	Assurer la formation de la relève / formation continue	Affichage à l'interne des postes à combler / combler le poste à l'interne	Affichage du poste (ss préc.) / affichage du poste à l'externe	Aménagement de l'organisation du travail	Affichage dans les journaux des postes à combler	Affichage sur Emploi-Québec / Centre d'emploi du Canada	Bouche à oreille / réseautage	Autre	Aucun	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:1342)	16,8	15,4	13,1	6,2	6,0	5,2	5,1	5,1	3,5	2,5	9,7	25,2	3,2
RMR (n:777)	16,1	16,6	13,5	6,4	6,4	4,5	5,2	5,5	4,0	2,5	9,4	24,4	2,7
Différences régionales													
Laval (13) (n:222)	14,2	16,7	15,9	7,0	7,4	5,2	6,8	7,6	2,4	2,3	11,9	20,8	1,7
Lanaudière (14) (n:533)	15,3	12,8<	10,5<	4,9	8,5>	4,6	4,9	4,6	4,3	2,3	11,2	28,9>	4,1
Laurentides (15) (n:587)	18,9	16,9	14,1	7,0	3,5<	5,7	4,8	4,5	3,2	2,7	7,8<	23,9	3,0

Niveaux de compétence

QNIVCOMP5C. Niveaux de compétence

(n : 279, départs à la retraite)



O. Gestionnaire

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

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

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

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

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

Près des deux tiers (64 %) des départs à la retraite concernent des postes de niveau B ou C (34 % et 30 % respectivement), c'est-à-dire qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire selon la classification CNP. Les autres niveaux de compétence sont touchés par 15 % ou moins des départs à la retraite.

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

Dans la plupart des secteurs d'activité observés, on note la même tendance, à savoir que la majorité des départs à la retraite concernent des professions de niveau B ou C, et que les autres se répartissent entre les niveaux A, gestion / directeurs et le niveau D. Les postes de niveau gestion / cadres représentent moins de 5 % des départs à la retraite prévus.

Ainsi, dans les secteurs des services gouvernementaux, la proportion de départs à la retraite concernant des postes de niveau A est beaucoup plus élevée (29 %) que l'ensemble des départs à la retraite prévus pour ce niveau (12 %).

Le tableau de la page suivante présente l'ensemble des différences significatives en lien avec les niveaux de compétence.

Niveaux de compétence (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Niveaux de compétence					
	Gestion/ cadres	Gestion/ directeurs	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Ensemble (n:279)	2,3	15,2	12,2	34,2	29,4	6,7
Nombre maximal d'employés						
5 à 49 (n:153)	3,2	19,6	9,6	34,8	28,2	4,5
100 à 199 (n:31)	0	9,3	27,7>	25,8	34,1	3,1
Grands secteurs						
Secondaire (manufacturier et construction) (n:58)	3,8	12,2	1,9<	51,4>	17,6	13,1
Tertiaire (n:213)	1,9	16	14,5	29,2<	33,3	5,1
Grands secteurs (2)						
Manufacturier (31, 32, 33) (n:34)	0	14,8	0	44,5	24,3	16,4
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:65)	1,5	13,4	28,8>	36,2	14,9<	5,2
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:62)	1,4	17,3	5	30,6	33,6	12
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:86)	2,6	16,8	11,6	23,4	45,7>	0

Niveaux de compétence (suite)

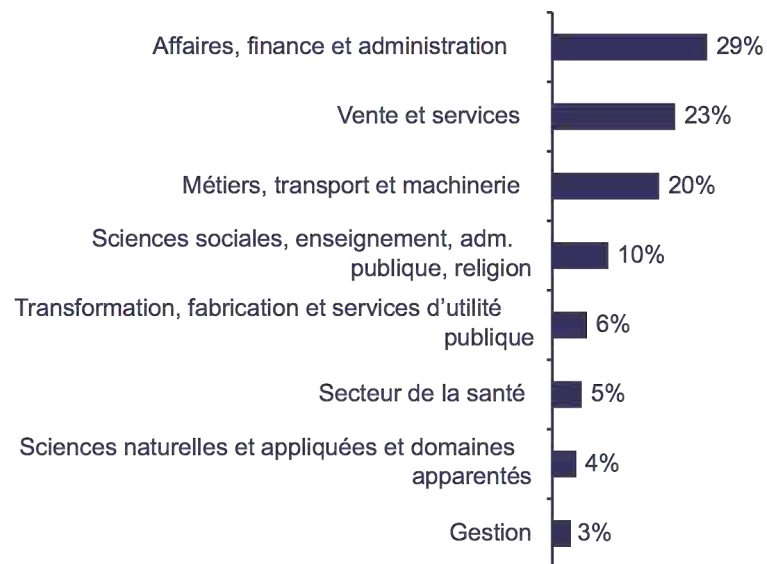
Comparaisons régionales

% LIGNE	Niveaux de compétence					
	Gestion/ cadres	Gestion/ directeurs	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Ensemble des 5 régions (n:1821)	2,4	15,9	9,2	33,0	30,8	8,8
RMR (n:1020)	2,5	15,9	9,4	33,1	31,0	8,1
Différences régionales						
Laval (13) (n:279)	2,3	15,2	12,2	34,2	29,4	6,7
Lanaudière (14) (n:716)	4,2>	14,9	8,2	31,9	31,5	9,2
Laurentides (15) (n:826)	1,0<	16,8	8,9	33,5	30,6	9,2

Regroupements des CNP

QCNPR5AC. Regroupements des CNP

(n : 279, départs à la retraite)



Les départs à la retraite concentrés dans trois catégories d'emploi

Les trois quarts des départs à la retraite (72 %) sont prévus pour des professions de la catégorie d'emplois affaires (29 %), vente et services (23 %) ainsi que les métiers, transport et machinerie (20 %). Très peu de départs sont prévus dans les autres catégories d'emplois (proportion de 10 % ou moins).

Regroupements des CNP (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Regroupements des CNP									
	Cadres	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Secteur de la santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Dir. santé, sc. sociales, enseign., adm. publ., religion	Vente et services	Métiers, transports et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique
Ensemble (n:279)	2,3	28,8	4,2	4,9	6,7	2,9	23,2	20,1	0,7	6,2
Grands secteurs										
Secondaire (manufacturier et construction) (n:58)	3,8	17,7	4,9	0	0	0	12,1	40,2>	0	21,3>
Tertiaire (n:213)	1,9	32,4	3,6	6	8,9	3,8	26	14,9<	0,4	2,1<
Manufacturier (31, 32, 33) (n:34)	0	15,1	5,3	0	0	0	18,8	23,3	0	37,6>
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:65)	1,5	23,3	4,4	19,4>	30,0>	11,9>	8,1<	1,5<	0	0
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:62)	1,4	10,1<	-	1,8	1,4	1,4	57,9>	19,5	1,4	5
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:86)	2,6	54,7>	5,6	0	0	0	15,1	20,6	0	1,3
Secteur										
Commerce de détail (44, 45) (n:30)	0	7,2<	0	3,6	0	0	66,4>	15,7	0	7,2
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:38)	0	16	0	34,8>	28,2>	13,1>	7,9	0	0	0

Regroupements des CNP (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Regroupements des CNP										
	Gestion	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Secteur de la santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Dir. santé, sc. sociales, enseign., adm. publ., religion	Arts, culture, sports et loisirs	Vente et services	Métiers, transports et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique
Ensemble des 5 régions (n:1821)	2,4	22,9	3,5	5,1	5,5	1,7	1,9	30,6	18,2	2,3	5,9
RMR (n:1020)	2,5	23,6	3,1	5,3	6,7>	2,0	1,5	30,2	17,8	1,7	5,7
Différences régionales											
Laval (13) (n:279)	2,3	28,8>	4,2	4,9	6,7	2,9	0,0	23,2<	20,1	0,7	6,2
Lanaudière (14) (n:716)	4,2>	26,6>	4,5	4,1	4,5	2,0	1,8	25,6<	17,2	2,5	7,0
Laurentides (15) (n:826)	1,0<	18,2<	2,6<	5,9	5,7	1,1	2,7>	36,7>	18,3	2,6	5,1



Chapitre 6

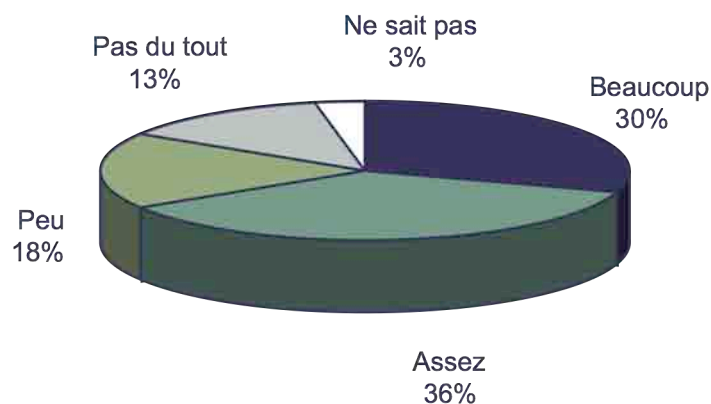
Conciliation famille et travail



Importance accordée à la conciliation famille et travail

Q11. « Accordez-vous... d'importance à la problématique de la conciliation famille-travail dans votre établissement? »

(n : 1 893, établissements)



Conciliation famille-travail valorisée par plusieurs

Trois établissements sur dix (30 %) accordent beaucoup d'importance à la problématique de la conciliation famille-travail, alors qu'une proportion supérieure (36 %) y accorde une certaine importance, ce qui représente les deux tiers des établissements (66 %) qui s'en préoccupent.

Spécialement dans un secteur

Le secteur des soins de santé semble accorder davantage d'importance à la problématique de la conciliation famille-travail. En effet, 48 % des établissements de ce secteur y accordent beaucoup d'importance à (contre 38 % pour l'ensemble des établissements, et 22 % pour ceux du secteur de la construction). Ces résultats n'étonnent pas puisque l'on retrouve des proportions élevées de femmes en santé (qui sont souvent plus concernées par cette problématique) et d'hommes dans la construction.

Importance accordée à la conciliation famille et travail (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Importance de la conciliation famille-travail dans l'établissement				
	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	30,2	36,4	17,5	13,3	2,6
Nombre maximal d'employés					
5 à 49 (n:1590)	30,2	35,6<	16,9	14,4>	2,9>
50 à 99 (n:166)	30,4	40,5	21,3	7,8<	0
100 et plus (n:132)	29,1	43,5	21,2	6,2<	0
Grands secteurs					
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	22,5<	38,8	23,3>	12,9	2,4
Tertiaire (n:1480)	32,6>	35,8	15,9<	13,3	2,5
Construction (23) (n:163)	21,5<	33,9	25,2>	15,1	4,4
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	23,4<	42,6>	21,8	11,2	0,9
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:247)	50,8>	31,4	9,9<	7,2<	0,8
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	29,1	36,7	16,2	14,4	3,6>
Secteurs					
Construction (236, 237, 238) (n:163)	21,5<	33,9	25,2>	15,1	4,4
Produits métalliques (332) (n:31)	10,1<	50,2	22,9	13,4	3,4
Information, culture et loisirs (51,71) (n:51)	25,4	34,3	14,5	23,7>	2,1
Fin., ass., immobilier et location (n:134)	35,8	26,6<	21	15,1	1,5
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	34,1	41,6	10,4<	12,6	1,3
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	48,3>	32,3	9,8<	8,5<	1

Importance accordée à la conciliation famille et travail (suite)

Comparaisons régionales

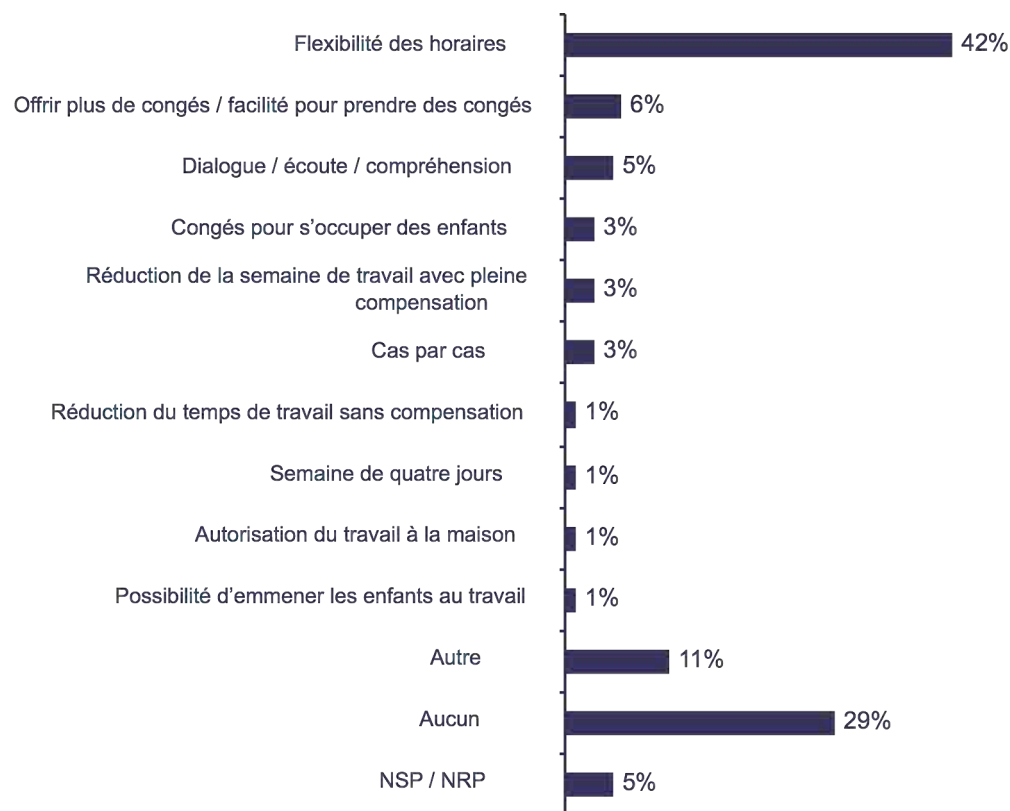
% LIGNE	Importance de la conciliation familletravail dans l'établissement				
	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:1893)	30,2	36,4	17,5	13,3	2,6
RMR (n:1893)	30,2	36,4	17,5	13,3	2,6
Différences régionales					
Laval (13) (n:1893)	30,2	36,4	17,5	13,3	2,6

Importance accordée à la conciliation famille et travail (suite)

Q12a. « Quels sont les moyens mis en place pour faciliter la conciliation famille-travail dans votre établissement? »

(n : 1 893, établissements)

(3 mentions)



Près des trois quarts mettent en place une mesure

Près des trois quarts des établissements (71 %) mettent en place une mesure pour faciliter la conciliation famille-travail. La principale mesure nommée concerne la flexibilité des horaires (42 %). D'autres mesures sont mentionnées toutefois dans 6 % ou moins des cas.

Des moyens qui diffèrent selon le secteur d'activité

Des secteurs tels que les services professionnels, techniques et scientifiques ainsi que le commerce de détail ont davantage privilégié des moyens comme la flexibilité des horaires (49 % et 57 % contre 42 % pour l'ensemble des entreprises) pour faciliter la conciliation travail-famille.

Importance accordée à la conciliation famille et travail (suite)

Différences significatives

% LIGNE	Moyen mis en place pour faciliter la conciliation famille-travail dans l'établissement												
	Flexibilité des horaires	Offrir plus de congés / facilité pour prendre des congés	Dialogue / écoute / compréhension	Cas par cas	Réduction de la semaine de travail avec pleine compensation	Accorder des journées de congé pour s'occuper des enfants	Semaine de 4 jours	Autorisation du travail à la maison	Réduction du temps de travail sans compensation	Possibilité d'emmener les enfants au travail	Autre	Aucun	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	41,6	5,9	5,3	3,1	3,1	2,8	1,4	1,2	1	1	11	28,6	5,1
Nombre maximal d'employés													
5 à 49 (n:1590)	40,3<	5,9	5,1	3,5>	2,9	2,6	1,2	0,9<	1	1,1	10,3<	29,6>	5,4>
50 à 99 (n:166)	51,9>	6,1	6,3	1,1	3,4	3,1		3,3>	0,7	0,7	12,1	23,8	2,4
200 à 499 (n:38)	51,9	10	7,5	0	4,9	2,5		2,5	2,5	0	27,2>	14,9	5
100 et plus (n:132)	44,9	5,1	7,3	0,7	4,7	4,4	5,5>	2,2	2,2	0,9	18,5>	23,5	2,6
Grands secteurs													
Secondaire (manufacturier et construction) (n:391)	33,4<	10,1>	4,6	3,8	2,5	3,2	0,5	0,4	1,3	0,8	7,9<	34,1>	4
Tertiaire (n:1480)	43,9>	4,7<	5,5	2,9	3,2	2,6	1,6	1,4	1	1,1	11,9>	27,1<	5,5
Construction (23) (n:163)	28,9<	10,6>	2,4	1,9	2,9	3,2	0,6	0,5	1,3	1,3	7,1	40,9>	5,7
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	36,8	9,7>	6,3	5,3>	2,3	3,2	0,5	0,4	1,3	0,5	8,4	28,9	2,7
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:247)	48,1>	7,7	5,3	2,5	6,9>	6,6>	6,6>	1,2	1,9	3,6>	16,6>	15,9<	3,5
Serv. à la consom. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	42,6	3,8<	5,7	2,8	2,9	1,8<	0,4<	0,2<	0,5	0,5	8,8<	27,8	7,2>
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	44	4,7	5,2	3,1	2,2	2,2	1,3	3,2>	1,1	0,9	14,2>	30,5	3,9
Secteurs													
Construction (236, 237, 238) (n:163)	28,9<	10,6>	2,4	1,9	2,9	3,2	0,6	0,5	1,3	1,3	7,1	40,9>	5,7
Commerce en gros (41) (n:160)	33,3<	3,3	7,2	2,5	1,3	1,2	0,5	3,5>	1,8	1,3	11	37,3>	6,3
Commerce de détail (44, 45) (n:355)	48,7>	3,1<	5,6	4	1,9	1,3	0,6	0,3	0,6	0,3	6,6<	24,9	6,7
Fin., ass., immobilier et location (n:134)	41,4	6	5,9	1,4	3	2,1	2,5		0	2,2	18,5>	33,4	3,1
Serv. prof., scient. et techniques (54) (n:153)	56,5>	5,3	3,2	5,3	2,6	1,9	1,9	7,3>	2,1		15,2	20,2<	0,7<
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	44,4	6,4	5,6	3,2	6,4>	7,5>	7,5>	0	2	3,9>	18,0>	17,2<	3,4
Hébergement et restauration (72) (n:162)	36,2	5,5	8	0	2,9	0,5	0	0	0	0	8,5	29,2	11,9>
Autres services (81) (n:129)	31,8<	3,3	3,8	3,1	5,3	3,8	0,8	0	1,5	0	16,1	32	4,6

Importance accordée à la conciliation famille et travail (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Moyen mis en place pour faciliter la conciliation familletravail dans l'établissement												
	Flexibilité des horaires	Offrir plus de congés / facilité pour prendre des congés	Dialogue / écoute / compréhension	Cas par cas	Réduction de la semaine de travail avec pleine compensation	Accorder des journées de congé pour s'occuper des enfants	Semaine de 4 jours	Autorisation du travail à la maison	Réduction du temps de travail sans compensation	Possibilité d'emmener les enfants au travail	Autre	Aucun	NSP/ NRP
Ensemble des 5 régions (n:1894)	41,7	5,9	5,3	3,1	3,1	2,8	1,4	1,2	1,0	1,0	10,9	28,6	5,1
RMR (n:1894)	41,7	5,9	5,3	3,1	3,1	2,8	1,4	1,2	1,0	1,0	10,9	28,6	5,1
Différences régionales													
Laval (13) (n:1893)	41,6	5,9	5,3	3,1	3,1	2,8	1,4	1,2	1,0	1,0	11,0	28,6	5,1
Montréal (16) (n:1)	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



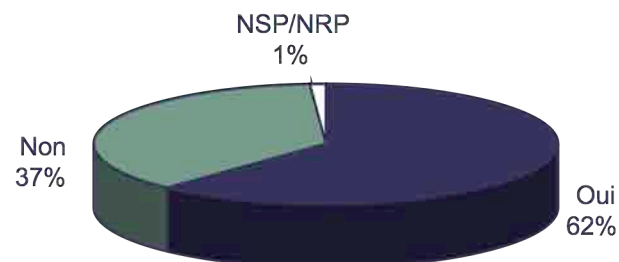
Chapitre 7

Services d'Emploi-Québec

Services d'Emploi-Québec

QL2. « Souhaiteriez-vous recevoir de l'information sur les services gratuits en recrutement de main-d'œuvre à Laval? »

(n : 1 893, établissements)



La majorité souhaite être informée

Près des deux tiers (62 %) des établissements démontrent de l'intérêt à recevoir de l'information sur les services gratuits en recrutement de main-d'œuvre. Rappelons que 60 % des établissements ont embauché du nouveau personnel au cours de la dernière année et que 22 % ont eu des difficultés de recrutement pour cette même période, ce qui peut sûrement susciter l'intérêt des établissements à bénéficier de services en recrutement de main-d'œuvre.

... et plus particulièrement dans certains secteurs

Les établissements du secteur des soins de santé et assistance sociale démontrent davantage d'intérêt à recevoir de l'information sur les services de recrutement de main-d'œuvre que l'ensemble des entreprises (62 %) et plus particulièrement de celles du secteur de la construction (45 %).

Services d'Emploi-Québec (suite)

Comparaisons régionales

% LIGNE	Souhaite recevoir de l'infor. sur serv. gratuits en recrutement de main-d'oeuvre à Laval		
	Oui	Non	NSP/ NRP
Ensemble (n:1893)	62,1	37,4	0,5
Nombre maximal d'employés			
5 à 49 (n:1590)	61,2<	38,4>	0,5
200 à 499 (n:38)	77,6	19,9<	2,5
100 et plus (n:132)	72,7>	25,4<	1,9
Grands secteurs			
Construction (23) (n:163)	44,5<	54,8>	0,6
Manufacturier (31, 32, 33) (n:228)	68,7>	31,0<	0,4
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91) (n:247)	70,0>	29,3<	0,7
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81) (n:697)	66,0>	33,6<	0,5
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56) (n:536)	57,2<	42,2>	0,6
Secteurs			
Construction (236, 237, 238) (n:163)	44,5<	54,8>	0,6
Commerce en gros (41) (n:160)	51,6<	47,1>	1,3
Commerce de détail (44, 45) (n:355)	66,7	32,8<	0,6
Soins de santé et assist. sociale (62) (n:199)	74,0>	25,5<	0,5
Autres services (81) (n:129)	71,2>	28,8<	0



Annexe 1

Méthodologie détaillée



Objectifs

- Emploi-Québec, Laval Technopole et la Table métropolitaine de Montréal ont commandé une enquête sur les besoins en termes de formation et de main-d'œuvre auprès des établissements de la région de Laval comptant cinq employés ou plus*. Les objectifs spécifiques étaient les suivants :
 - les embauches au cours des 12 derniers mois;
 - les difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois;
 - les besoins de formation;
 - les départs à la retraite;
 - la conciliation famille et travail;
 - les services d'Emploi-Québec.
- L'enquête vise aussi à mettre à jour la banque de données détenue par Emploi-Québec sur les employeurs de Laval.
- Les résultats démontrent que la description de l'activité principale des établissements (SCIAN à 6 chiffres), détenue par Emploi-Québec correspond à la réalité pour environ les trois quarts (75 %) des établissements sondés pour lesquels on détient le code SCIAN. L'activité principale diffère particulièrement dans le secteur manufacturier (40 % comparativement à 25 % pour l'ensemble).
- Cette enquête a été réalisée par le biais d'entrevues téléphoniques. L'objectif du présent document est de réunir les informations utiles sur le déroulement de cette enquête téléphonique. Pour ce faire, nous expliquons la méthodologie utilisée et nous en présentons les résultats administratifs de façon à bien préciser les limites de l'étude et la portée des résultats.

* : Aux fins du sondage, on utilisait l'information de l'échantillon de la liste des industries et commerces (LIC) pour classer l'entreprise dans la catégorie d'employés. Toutefois, certains établissements ont déclaré une taille différente lors du sondage (la question ne portait pas sur la même année) et certains ont donné un nombre d'employés de moins de 5. Ces établissements ont été exclus du sondage.



Plan de sondage

Population cible

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

Base de sondage

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

Plan d'échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements a été utilisé, avec un recensement de certaines strates et un échantillonnage pour les autres. Le plan d'échantillonnage tient compte des différentes strates qui sont fonction du nombre d'employés et du secteur d'activité principal de l'établissement (regroupement des codes SCIAN). Il a été conçu de manière à obtenir un recensement dans les établissements de 50 employés et plus.
- Les établissements de moins de 50 employés ont été divisés en strates selon le secteur d'activité. Les nombres d'entrevues réalisées par strate sont présentés à la page 214 dans le tableau des marges d'erreur.

Collecte des données

Questionnaire

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

Mode d'entrevue

- Téléphonique assistée par ordinateur.

Mode de gestion

- Gestion informatisée des numéros de téléphone.

Nombre d'appels

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



Résultats des appels

- | | |
|----------------------------------|--|
| Période de collecte : | ■ Du 2 mai au 21 novembre 2007 |
| Nombre d'entrevues réalisées : | ■ 1 893 |
| Taux de non-réponse estimé (%) : | ■ 12,7 % |
| Taux de refus (%) : | ■ 20,9 % |
| Taux de réponse estimé (%)* : | ■ 66,4 % |
| Établissements non admissibles : | <ul style="list-style-type: none">■ Ce résultat administratif, identifié comme le code I1 dans la page qui suit, regroupe des cas tels un établissement qui n'existe plus, un établissement fermé ou un établissement hors de la RMR de Laval (déménagé ou fusionné).■ Le rapport administratif de la page suivante présente des statistiques relatives à la région de Laval. |

Résultats administratifs détaillés

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

Estimation du taux de réponse de l'ARIM *		Taux de réponse estimé par SOM	
A. Échantillon de départ	4268	J. Numéros non joints (C1+C2+D1)	21
B. Mauvais numéros	659	K. Numéros joints (A-J)	4247
Hors service	360	L. Numéros joints inutilisables (B)	659
Non résidentiel / résidentiel	141	M. Numéros joints utilisables (K-L)	3588
Hors strate	10		
Télécopieur	41	N. Estimation du nombre de numéros non joints utilisables (JxM/K)	18
Cellulaire	1		
Duplicata	106		
C. Non-réponse	85	P. Estimation du nombre total de numéros utilisables (M+N)	3606
c1. Pas de réponse	20		
c2. Ligne occupée	1		
D. Répondeur	64	Non-réponse estimée (%) (D+G+N+F)/P	12,7%
D1. Ligne en dérangement	0	Refus (%) ((G1+G2+G3)/P)	20,9%
E. Unité jointe non répondante	1129	TRE (I+I1+I2)/P	66,4%
F. Incapacité, maladie, prob. de langage	6		
G. Répondant sélectionné pas disponible	369		
G1. Refus du ménage	116		
G2. Refus de la personne	468		
G3. Incomplet	170		
H. Unité jointe répondante	2395	Note : La différence entre les deux taux de réponse tient au fait que le taux de l'ARIM suppose que tous les numéros non rejoints sont valides alors que le taux SOM suppose plutôt qu'il y a la même proportion de numéros utilisables parmi les non-joints que parmi ceux qui ont été joints.	
I. Autres langues	13		
I1. Non-admissibles	488		
I2. Entrevues complétées	1894		
Taux de réponse de l'ARIM = H / (C+E+H)		66,4%	

* Association de la recherche et de l'intelligence marketing

Pondération, traitement et marges d'erreur

Pondération

- La pondération consiste à extrapoler les répondants (nombre d'entrevues complétées dans chaque strate) à la population estimée. Le nombre d'établissements par strate provient initialement de l'échantillon de départ qui comptait 4 520 établissements.
- Toutefois, le nombre d'établissements doit être corrigé par le taux d'incidence dans chaque strate pour tenir compte des informations obtenues concernant le statut des établissements en faisant la collecte.
- Dans l'estimation de la population révisée, nous avons fait une estimation conservatrice du taux de non-admissibles en déclarant une unité non admissible seulement lorsqu'on obtenait une information verbale sur la non-existence d'un établissement valide (établissements fermés, déménagés, établissements fusionnés, entreprises avec moins de 5 employés, etc.) ou lors d'un cas de duplicata. Aux fins de la révision de la taille de la population, les numéros non valides (numéros inexistantes ou pas en service) n'ont pas été considérés non admissibles. Une estimation moins conservatrice aurait réduit encore plus les tailles des populations cibles. Le taux global d'établissements jugés existants est de 82,2 % pour l'ensemble de l'enquête.
- Pour la région de Lanaudière, la population révisée en fonction du taux d'incidence (proportion d'entreprises admissibles) est de 3 605 établissements. La population révisée a été utilisée dans chaque strate pour calculer la pondération adéquate.
- À partir de la population révisée, on calcule le poids comme suit (dans chacune des strates définies pour la collecte : $POIDS = Population\ révisée\ de\ la\ strate \div nombre\ d'entrevues\ complétées\ dans\ la\ strate$).
- Certains établissements ont complété une entrevue pour plusieurs établissements, que l'on définit à titre de « méga-entrevues ». Pour les besoins de la pondération, de nouvelles strates ont été créées pour ces « méga-entrevues ». Ces « méga-entrevues » ont reçu un poids égal à un. Les établissements visés par une « méga-entrevue » ont été classés dans la strate la plus fréquente au sein des établissements qui la composent. Les populations ont été révisées en conséquence. Dans les rares occasions où des entrevues ont été complétées auprès d'établissements déjà concernés par une « méga-entrevue », ces établissements ont reçu des poids de 0, ce qui revient à les exclure de l'enquête.

Pondération, traitement et marges d'erreur

Traitement

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

Marges d'erreur

- Les marges d'erreur présentées à la page suivante tiennent compte d'un facteur d'ajustement qui considère deux éléments : l'effet de plan généré par la pondération et les formules exactes d'estimation de la variance dans un contexte d'échantillonnage dans une population finie.
- L'effet de plan apparaît lorsque les entrevues complétées ne sont pas réparties proportionnellement à la population d'origine selon les variables de segmentation ou de pondération
- Le facteur d'ajustement est une mesure qui permet d'ajuster la marge d'erreur pour tenir compte de l'effet de plan et du facteur de population finie. C'est une statistique utile pour obtenir une approximation de la marge d'erreur pour un sous-groupe de répondants dont on connaît la taille.
- Pour estimer la marge d'erreur maximale pour un sous-groupe, il suffit d'utiliser la formule suivante : $0,98$ divisé par la racine carrée de $n - 1$ (la taille du sous-groupe moins un), et de multiplier ce résultat par le facteur d'ajustement.
- Par exemple, au tableau de la page suivante, compte tenu de la pondération et de la taille finie de la population, la marge d'erreur maximale d'échantillonnage est égale à 1,6 % ($0,6999 \times 0,98 / \sqrt{1893}$).
- La marge d'erreur varie selon la valeur de la proportion estimée. En effet, la marge d'erreur est plus grande lorsque la proportion est voisine de 50 % et plus petite à mesure que le résultat s'éloigne de 50 %.
- Le tableau de la page suivante donne les marges d'erreur de l'étude (en tenant compte du facteur d'ajustement) selon la valeur de la proportion estimée.

Marge d'erreur

Marge d'erreur selon la proportion estimée

	Laval
Nombre d'entrevues	1893
Facteur d'ajustement	0,6999
Proportion :	
99 % ou 1 %	±0,3%
95 % ou 5 %	±0,7%
90 % ou 10 %	±0,9%
80 % ou 20 %	±1,3%
70 % ou 30 %	±1,4%
60 % ou 40 %	±1,5%
50 % (marge maximale)	±1,6%

Marges d'erreur (suite)

	Population estimée	Échantillon	Marge d'erreur
	(N)	(n)	(%)
Ensemble	3605	1893	1,6
Grands secteurs			
Primaire	25	13	NA
Secondaire (manufacturier et construction)	769	391	3,5
Tertiaire	2795	1480	1,8
Grands secteurs (2)			
Primaire (11, 21)	25	13	NA
Construction (23)	334	163	5,5
Manufacturier (31, 32, 33)	435	228	4,5
Services gouvernementaux (22, 61, 62, 91)	400	247	4,0
Serv. à la consomm. (44, 45, 51, 71, 72, 81)	1356	697	2,6
Serv. à la prod. (41, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56)	1039	536	3,0
Nombre maximal d'employés 2 (sondage)			
5 à 49	3069	1590	1,7
50 à 99	301	166	5,2
100 et plus	226	132	5,7
Secteur			
Produits informatiques (334)	15	8	NA
Produits électriques (335)	12	6	NA
Secteur			
Agr., chasse, pêche (111,112,114,1151,1152)	21	11	NA
Extraction minière (211,212,213)	4	2	NA
Construction (236, 237, 238)	334	163	5,5
Aliments, boissons, tabac (311, 312)	55	28	NA
Textiles et produits textiles (313, 314)	10	5	NA
Vêtements et produits en cuir (315, 316)	2	1	NA
Papier (322)	7	4	NA
Impression et activités connexes (323)	62	32	12,3
Pétrole, charbon, prod. chimiques (324, 325)	21	11	NA
Prod. en plastique et en caoutchouc (326)	28	15	NA
Produits en bois (321)	19	10	NA
Produits minéraux non métalliques (327)	10	5	NA
Première transformation des métaux (331)	8	4	NA
Produits métalliques (332)	59	31	12,2

	Population estimée	Échantillon	Marge d'erreur
	(N)	(n)	(%)
Secteur (suite)			
Machines (333)	45	24	NA
Prod. informatiques et électriques (334, 335)	27	14	NA
Matériel de transport (336)	15	8	NA
Meubles (337)	32	17	NA
Activités diverses de fabrication (339)	38	19	NA
Commerce en gros (41)	329	160	5,6
Commerce de détail (44, 45)	719	355	3,7
Transport et entreposage (48, 49)	70	36	11,6
Information, culture et loisirs (51,71)	104	51	10,0
Fin., ass., immobilier et location	248	134	5,9
Serv. prof., scient. et techniques (54)	280	153	5,3
Serv. entrepr., bâtim., autres (55, 56)	111	53	10,0
Services d'enseignement (61)	43	19	NA
Soins de santé et assist. sociale (62)	311	199	4,2
Hébergement et restauration (72)	319	162	5,4
Autres services (81)	215	129	5,5
Administrations publiques (91)	46	29	NA



Annexe 2

Questionnaire

