



L'ENQUÊTE 2012 SUR LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION DES LAURENTIDES

FÉVRIER 2013

TABLE DES MATIÈRES

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

4

Faits saillants

6

Chapitre 1 : Embauches au cours des 12 derniers mois

9

Chapitre 2 : Difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois et exigences de ces postes

18

Chapitre 3 : Besoins de formation du personnel

32

Chapitre 4 : Départs à la retraite

41

Chapitre 5 : Situation des personnes immigrantes sur le marché du travail

44

Chapitre 6 : Services d'Emploi-Québec

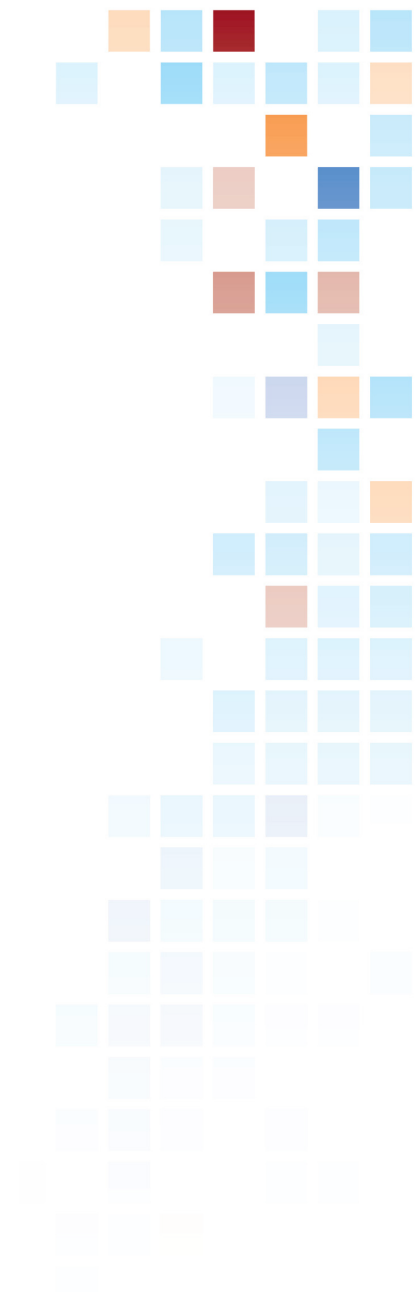
51

Chapitre 7 : Description des établissements

54



CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE



CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

- Ce rapport est présenté à Lanaudière économique pour le compte du Conseil emploi métropole.
- SOM présente ici les résultats de l'enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre spécifiques à la région des Laurentides.
- L'objectif de cette étude est de dresser le portrait des besoins de formation et de main-d'œuvre des établissements comptant cinq employés et plus dans la RMR de Montréal et les cinq régions de la RMR. Ainsi, cette étude permettra d'actualiser la connaissance des problématiques du marché du travail régional et métropolitain. De façon plus spécifique, cette étude aborde des thèmes tels que les embauches au cours des 12 derniers mois, les difficultés de recrutement, les besoins de formation, les employés immigrants et les départs à la retraite.
- Les résultats de ce sondage contribueront à :
 - favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
 - contribuer à l'établissement des perspectives d'emploi par profession et des perspectives d'emploi par industrie;
 - soutenir l'estimation des besoins de formation de la main-d'œuvre;
 - soutenir les interventions auprès des entreprises et des employeurs dans leur gestion des ressources humaines;
 - développer une meilleure connaissance de la main-d'œuvre immigrante.

POPULATION CIBLE

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

COLLECTE

- Entrevues téléphoniques réalisées du 5 avril au 5 octobre 2012.
- Les répondants avaient également la possibilité de remplir le questionnaire par internet.
- Les entrevues ont été faites par téléphone par une équipe d'intervieweurs à l'aide d'un système de collecte assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par les partenaires du projet, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

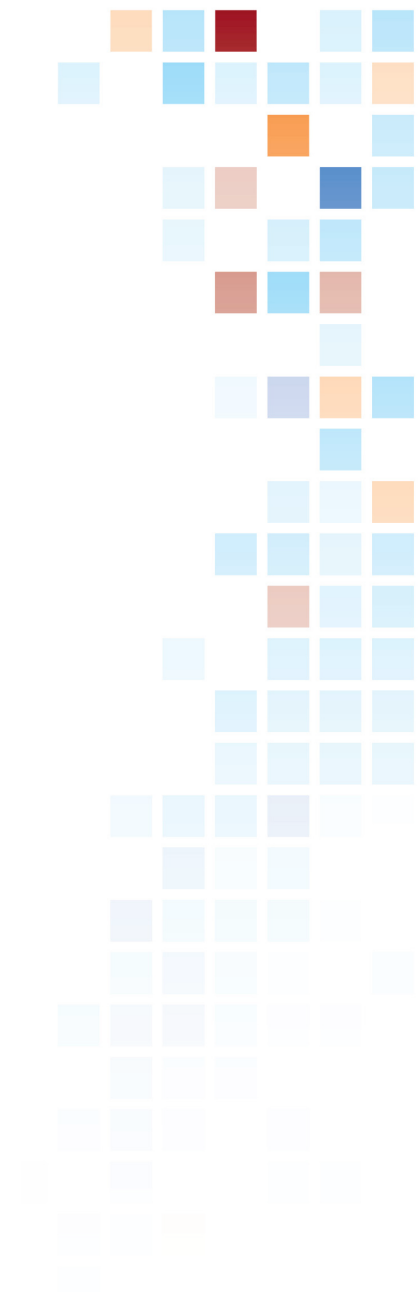
TAUX DE RÉPONSE ESTIMÉ (%)

- Nombre d'établissements sondés dans la région des Laurentides : 2 457 établissements.
- Le taux de réponse estimé est de 61,8 %. Il est obtenu en divisant le nombre d'entrevues complétées (incluant les établissements non admissibles) par le nombre total d'établissements valides (3 051/ 4 934).

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



FAITS SAILLANTS



EMBAUCHES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

- 63 % des établissements ont embauché du personnel l'an dernier, ce qui correspond à une hausse par rapport à 2010 (60 %).
- En moyenne, ces établissements ont embauché 8 employés, ce qui représente un total de 24 844 employés embauchés au cours des 12 derniers mois.
- Les nouveaux postes comptent pour 20 % des employés embauchés.
- Les compétences requises sont principalement les qualités personnelles (34 %), des habilités en relations interpersonnelles (18 %) et des connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur (17 %).
- La plupart (48 %) des employés embauchés touchaient des professions en vente et services alors que 14 % concernaient les domaines des métiers, transports et machinerie.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS ET EXIGENCES DE CES POSTES

- La proportion d'établissements ayant connu des difficultés de recrutement est de 16 %.
- En moyenne, 3,1 postes ont posé des difficultés de recrutement dans ces établissements.
- Un total de 2 506 postes se sont ainsi avérés plus difficiles à combler en 2012.
- La proportion d'établissements ayant éprouvé des difficultés de recrutement est plus élevée chez les grandes entreprises.
- Dans la moitié des cas, les postes difficiles à combler touchent des professions en vente et services (28 %) ainsi que dans les métiers, transports et machinerie (22 %). Le genre de compétence du secteur de la santé vient au troisième rang (18 %), suivi de près par les sciences naturelles et appliquées (15 %).
- Les mesures prises par les établissements pour pallier ces difficultés de recrutement sont variées. Le plus souvent, on a mis une annonce dans le journal (15 % des mentions), on a affiché le poste à l'externe (11 % des mentions) ou on a tenté de former un candidat (11 %). Les services d'Emploi-Québec viennent au cinquième rang avec 9 % de mentions.
- Les raisons les plus mentionnées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats ayant les compétences (64 %) et l'expérience (62 %) professionnelles recherchées ainsi que le diplôme recherché (60 %) ou les qualités personnelles recherchées (53 %).

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL

- On constate que 23 % des établissements des Laurentides ont identifié des besoins de formation pour leur personnel, une baisse statistiquement significative par rapport à 2010 (31 %).
- Le nombre moyen d'employés ayant actuellement des besoins de formation est de 14,8. Au total, ce sont 16 461 employés ayant actuellement des besoins de formation.
- La plupart (37 %) des besoins de formation ont été identifiés pour des professions en vente et services (22 %) ainsi qu'en arts, culture, sports (15 %) et en sciences sociales, enseignement, administration publique, religion (14 %).

DÉPARTS À LA RETRAITE

- 29 % des établissements anticipent des départs à la retraite au cours des trois prochaines années.
- En moyenne, les établissements concernés prévoient 0,9 départ à la retraite, ce qui correspond à 4 221 employés.
- Les moyens mis en place les plus fréquemment mentionnés pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite sont la transmission des connaissances des plus anciens vers les plus jeunes employés (19 %), le plan de relève (18 %) ainsi que l'embauche (14 %). Les autres moyens mentionnés sont adoptés par 8 % ou moins des établissements.
- Notons que le quart (24 %) des établissements n'ont mis en place aucun moyen pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite.

SITUATION DES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- 10 % des établissements sondés ont mentionné avoir embauché des personnes immigrantes.
- Parmi les établissements sondés, en moyenne 4 % des employés sont des personnes immigrantes, soit une moyenne de 1,5 employé immigrant par établissement. Ce nombre moyen augmente à 4,9 parmi les établissements qui ont à leur emploi des personnes immigrantes, pour un total de 7 870 employés immigrants dans l'ensemble des établissements de la région des Laurentides.

FICHE SYNTHÈSE

	Ensemble des établissements	Établissements de 5 à 49 employés	Établissements de 50 à 99 employés	Établissements de 100 employés et plus
Secteur d'activité économique	Tertiaire : 79 %	Tertiaire : 79 %	Tertiaire : 78 %	Tertiaire : 74 %
	Manufacturier : 10 %	Manufacturier : 9 %	Manufacturier : 13 %	Manufacturier : 20 %
	Construction : 8 %	Construction : 9 %	Construction : 6 %	Construction : 3 %
Type d'entreprise 1¹	Entreprise unique : 65 %	Entreprise unique : 69 %	Entreprise unique : 43 %	Entreprise unique : 32 %
	Succursale : 22 %	Succursale : 20 %	Succursale : 33 %	Succursale : 39 %
	Siège social : 12 %	Siège social : 10 %	Siège social : 20 %	Siège social : 29 %
Type d'entreprise 2²	Filiale : 16 %	Filiale : 14 %	Filiale : 22 %	Filiale : 35 %
	Société mère : 10 %	Société mère : 9 %	Société mère : 17 %	Société mère : 21 %
Nombre d'employés	Nombre d'employés au total : 160 300*	Nombre d'employés au total : 65 800*	Nombre d'employés au total : 28 200*	Nombre d'employés au total : 66 200*
	Ratio temps plein / total : 71 %	Ratio temps plein / total : 72 %	Ratio temps plein / total : 68 %	Ratio temps plein / total : 67 %
Embauche de personnel - 12 derniers mois	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 63 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 59 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 85 %	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 92 %
	Nombre de postes au total : 24 800*	Nombre de postes au total : 10 600*	Nombre de postes au total : 4 860*	Nombre de postes au total : 9 400*
Difficultés de recrutement - poste vacant pendant au moins quatre mois	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 16 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 16 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 18 %	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 24 %
	Nombre de postes au total : 2 500*	Nombre de postes au total : 1 510*	Nombre de postes au total : 370*	Nombre de postes au total : 620*

Note :

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

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

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

*Données arrondies

FICHE SYNTHÈSE (SUITE)

	Ensemble des établissements	Établissements de 5 à 49 employés	Établissements de 50 à 99 employés	Établissements de 100 employés et plus
Besoins de formation	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 23 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 20 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 36 %	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 39 %
	Nombre de postes au total : 16 500*	Nombre de postes au total : 6 000*	Nombre de postes au total : 3 030*	Nombre de postes au total : 7 400*
Départs à la retraite prévus	Proportion d'établissements qui prévoient des départs à la retraite : 29 %	Proportion d'établissements qui prévoient des départs à la retraite : 25 %	Proportion d'établissements qui prévoient des départs à la retraite : 45 %	Proportion d'établissements qui prévoient des départs à la retraite : 63 %
	Nombre de postes au total : 4 220*	Nombre de postes au total : 1 820*	Nombre de postes au total : 490*	Nombre de postes au total : 1 960*
Immigration	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 2	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 1	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 2	Nombre de personnes immigrantes en moyenne dans les entreprises : 15
	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 4 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 4 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 3 %	Proportion de personnes immigrantes dans les entreprises : 5 %
	Proportion des établissements ayant embauché des personnes immigrantes : 10 %	Proportion des établissements ayant embauché des personnes immigrantes : 7 %	Proportion des établissements ayant embauché des personnes immigrantes : 20 %	Proportion des établissements ayant embauché des personnes immigrantes : 43 %
	Nombre de personnes immigrantes embauchées : 1 630*	Nombre de personnes immigrantes embauchées : 470*	Nombre de personnes immigrantes embauchées : 320*	Nombre de personnes immigrantes embauchées : 870*

*Données arrondies



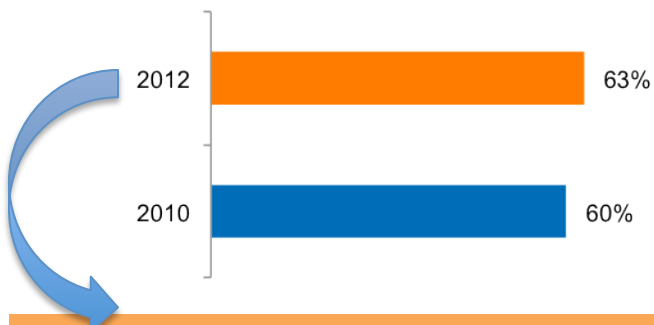
CHAPITRE 1

EMBAUCHES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS



EMPLOYÉS EMBAUCHÉS AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

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



Nombre total d'employés embauchés : 24 844
Nombre total d'établissements : 4 912
Nombre moyen d'employés embauchés par établissement (parmi ceux ayant embauché du personnel) : 8,0

Grands secteurs	Proportion d'établissements ayant embauché du personnel au cours des 12 derniers mois (2012)
Primaire	54 %
Construction	53 % ↘
Manufacturier	65 %
Services gouvernementaux	66 %
Services à la consommation	64 %
Services à la production	64 %

↘ : indique une différence statistiquement significative par rapport aux autres secteurs.

63 % DES ÉTABLISSEMENTS ONT EMBAUCHÉ L'AN DERNIER

Dans la région des Laurentides, plus de 6 établissements sur 10 (63 %) affirment avoir recruté au cours des 12 derniers mois.

En moyenne, ces établissements ont recruté 8 employés, ce qui représente un total de 24 844 employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

UNE HAUSSE DE LA PROPORTION D'EMBAUCHES ET DU NOMBRE D'EMBAUCHES PAR RAPPORT À 2010

Comparativement aux données de l'enquête de 2012, on constate une hausse de 3 points de pourcentage du nombre d'établissements ayant embauché du personnel au cours des 12 derniers mois (63 % en 2012, contre 60 % en 2010).

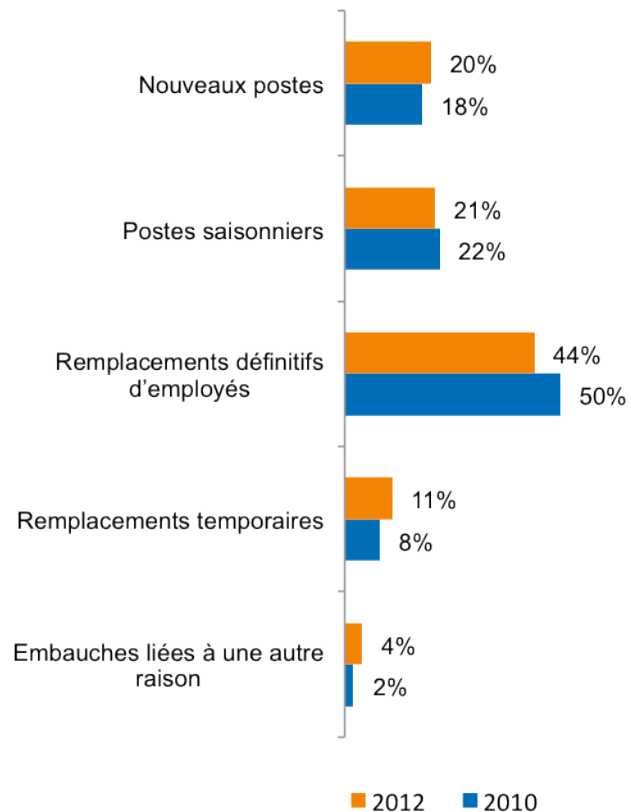
Subséquemment, le nombre d'employés embauchés augmente également passant de 23 100 en 2010 à 24 844 en 2012.

Par ailleurs, on observe que les établissements du secteur de la construction sont en proportion inférieure à avoir embauché du personnel au cours des 12 derniers mois (53 %).

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

RÉPARTITION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

24 844 EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

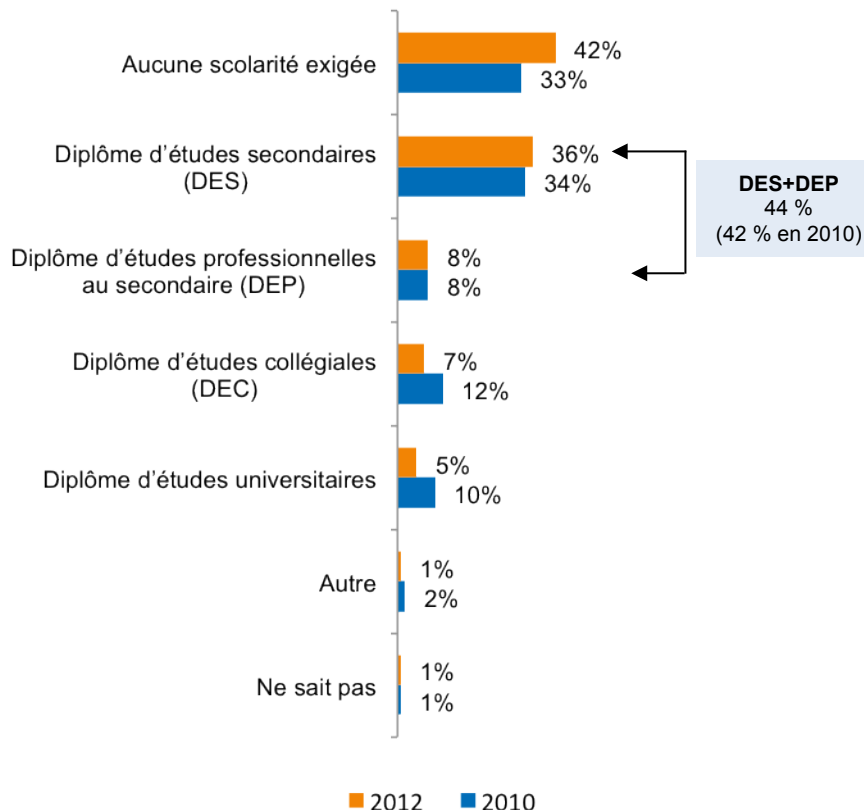


LES NOUVEAUX POSTES COMPTENT POUR 20 % DES EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

On constate que 44 % des employés embauchés ont été recrutés pour combler des remplacements définitifs, 20 % pour de nouveaux postes, 21 % pour des postes saisonniers et 11 % pour des remplacements temporaires.

SCOLARITÉ REQUISE POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

« QUEL ÉTAIT LE NIVEAU DE SCOLARITÉ REQUIS? »



EXIGENCES DE SCOLARITÉ EN BAISSÉ

Aucune scolarité n'était exigée pour plus de deux employés embauchés sur cinq (42 % contre 30 % en 2010).

Pour 44 % des employés embauchés, un diplôme d'études secondaires (36 %) ou un DEP (8 %) suffisaient.

Finalement, pour 12 % des embauches, un niveau collégial ou universitaire était requis (respectivement 7 % et 5 %, contre 12 % et 10 % en 2010).

LES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 100 EMPLOYÉS ET CEUX DU SECTEUR PRIMAIRE SONT MOINS EXIGEANTS

Les établissements de 50 à 99 employés ont de faibles exigences de scolarité : au cours des 12 derniers mois, 56 % de leurs embauches n'exigeaient aucune scolarité.

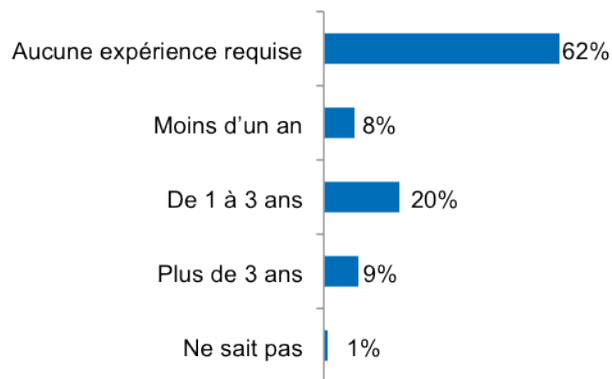
Dans le même ordre d'idées, trois secteurs d'activité sont particulièrement peu exigeants en matière de scolarité requise lors des embauches réalisées au cours des 12 derniers mois : le secteur primaire* (72 % d'embauches), ainsi que ceux du commerce de détail (58 %) et de l'hébergement et de la restauration (68 %).

**Note : Le secteur primaire regroupe le secteur de l'agriculture, chasse et pêche, la foresterie et exploitation forestière et l'extraction minière.*

Le secteur tertiaire regroupe les Services publics, Commerce en gros, Commerce de détail, Transport et entreposage, Information, culture et loisirs, Fin., ass., immobilier et location, Serv. prof., scient. et techniques, Serv. entrepr., bâtim., autres, Services d'enseignement, Soins de santé et assist. sociale, Hébergement et restauration, Autres services, Administrations publiques.

EXPÉRIENCE REQUISE POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

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



Grands secteurs	Aucune expérience	Moins d'un an	D'un à trois ans	Plus de trois ans	NSP/ NRP
Primaire	62 %	6 %	10 %	19 %	3 %
Construction	63 %	4 %	12 %	19 %	3 %
Manufacturier	40 %	5 %	36 %	16 %	3 %
Services gouvernementaux	64 %	4 %	18 %	13 %	2 %
Services à la consommation	70 % ↗	10 %	16 %	4 % ↘	1 %
Services à la production	59 %	7 %	22 %	11 %	1 %

↗ ↘ : indique une différence statistiquement significative par rapport aux autres secteurs.

EXIGENCES ENCORE PEU ÉLEVÉES EN TERMES D'EXPÉRIENCE

Pour 62 % des employés embauchés, aucune expérience n'était requise, alors qu'on exigeait une à trois années d'expérience pour moins du tiers (29 %) des embauches.

LE SECTEUR DES SERVICES À LA CONSOMMATION PARTICULIÈREMENT PEU EXIGEANT

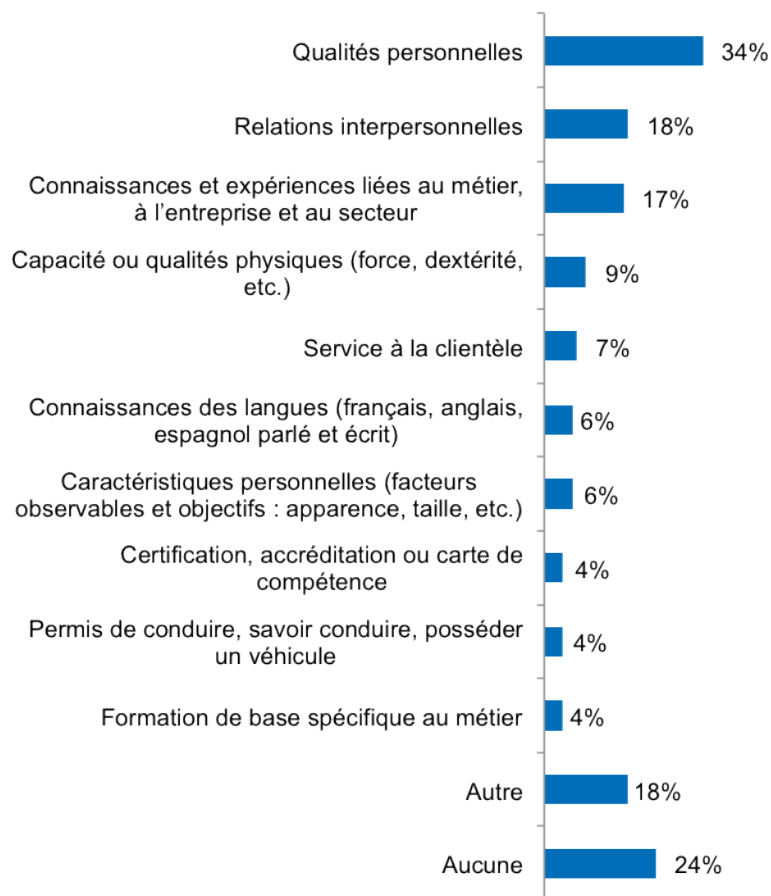
Dans le secteur tertiaire, on est peu exigeant en matière d'expérience. On note que pour 67 % des employés embauchés aucune expérience n'était requise et que dans le secteur des services à la consommation cette proportion atteint 70 % et plus particulièrement, 72 % pour le commerce détail. Par ailleurs, les services à la consommation est le secteur où l'on exige le moins plus de trois ans d'expérience (4 %).

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).

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES REQUISES POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

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



DES QUALITÉS PERSONNELLES ET D'AUTRES CONNAISSANCES SONT REQUISES

Si pour 24 % des employés embauchés aucune autre compétence particulière n'était exigée, ce n'est pas le cas pour la majorité d'entre eux.

En effet, le plus souvent on exigeait des employés embauchés des qualités personnelles (34 %), des habiletés en relations interpersonnelles (18 %) ou des connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur (17 %).

Enfin, dans moins de 10 % des cas, les embauches requéraient d'autres compétences professionnelles et techniques, notamment des capacités ou des qualités physiques (9 %) ou des connaissances en service à la clientèle (7 %).

DES EXIGENCES QUI VARIENT SELON LE SECTEUR, LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT ET LA RÉGION

Les compétences professionnelles et techniques requises varient en fonction du secteur considéré.

Par exemple, dans le secteur des services à la consommation**, les habiletés en relations interpersonnelles et les connaissances en service à la clientèle ont été des qualités particulièrement recherchées (respectivement 25 % et 12 % des embauches).

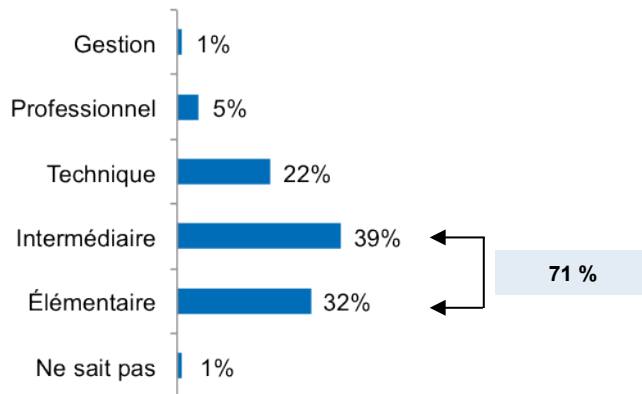
Dans le secteur du commerce de détail, l'importance des habiletés en relations interpersonnelles ressort (29 % des embauches). Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, plus du tiers des embauches n'exigeaient aucune compétence professionnelle ou technique (35 % des embauches).

****Note :** Les services à la consommation regroupent le secteur du Commerce de détail (44-45), Information, culture et loisirs (51 et 71), Hébergement et restauration (72) et Autres services (81).

* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à trois compétences professionnelles ou techniques à cette question.

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

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



¹ CNP : Classification Nationale des Professions

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

DES EMBAUCHES SURTOUT AU NIVEAU INTERMÉDIAIRE ET ÉLÉMENTAIRE

Les résultats montrent que pour 71 % des employés embauchés on exigeait un niveau de compétence intermédiaire ou élémentaire (39 % + 32 %), tandis que 22 % des embauches concernaient des postes de niveau technique.

DES DIFFÉRENCES POUR CERTAINS SECTEURS

Dans plusieurs secteurs, les embauches concernaient certains niveaux de compétence spécifiques.

Par exemple, dans le secteur de la construction, 52 % des embauches exigeaient un niveau de compétence technique.

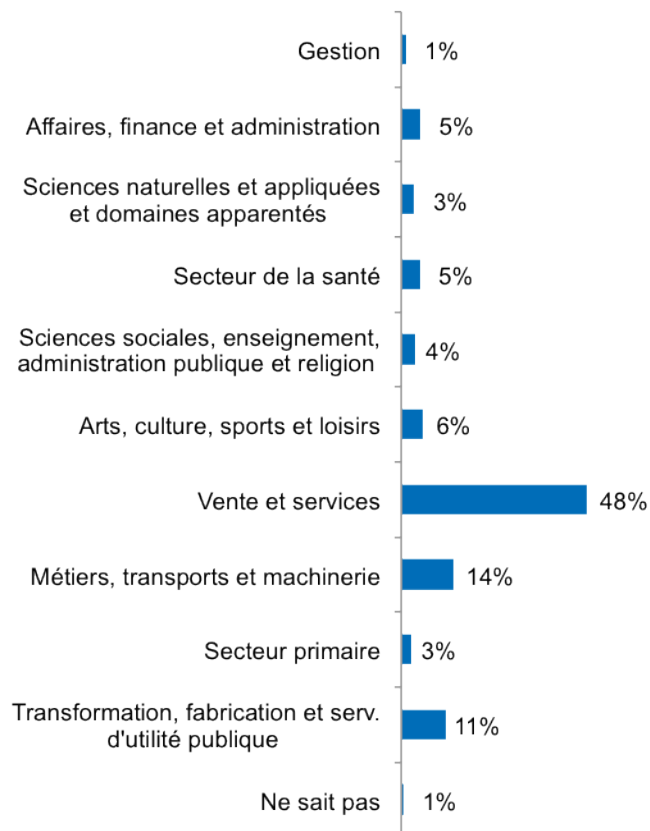
Dans le secteur des meubles, du commerce de gros, du transport et de l'entreposage, une proportion élevée d'embauches concernaient un niveau de compétence intermédiaire (respectivement 80 %, 59 % et 91 %).

Dans le secteur du commerce de détail, 49 % des embauches exigeaient des niveaux de compétence intermédiaire ou élémentaire (45 %).

Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, la proportion d'embauches de niveau élémentaire est surreprésentée (46 %).

GENRES DE COMPÉTENCE DES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

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



SURTOUT DES EMBAUCHES EN VENTE ET SERVICES

Près de la moitié des employés embauchés (48 %) l'ont été pour des professions en vente et services alors que 14 % concernaient des compétences en métiers, transports et machinerie et 11 % des compétences en transformation, fabrication et services d'utilité publique.

Les autres genres de compétence ont connu des embauches dans 6 % et moins des cas.

DES DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES SELON LE SECTEUR

Évidemment, les genres de compétence sont directement liés au secteur d'activité de l'établissement. Par exemple :

- 86 % des employés embauchés dans le secteur de la construction, 49 % de ceux embauchés dans celui du commerce de gros et 86 % dans le secteur du transport et de l'entreposage concernaient des compétences en métiers, transports et machinerie;
- 86 % des embauches du secteur du commerce de détail et 92 % des embauches dans le secteur de l'hébergement et de la restauration concernaient des professions en vente et services;
- 54 % des embauches dans le secteur des soins de la santé et de l'assistance sociale impliquaient des compétences dans le secteur de la santé.

¹ CNP : Classification Nationale des Professions

TABLEAU RÉCAPITULATIF – NOMBRE DE PERSONNES EMBAUCHÉES

« NOMBRE DE PERSONNES EMBAUCHÉES POUR CE MÉTIER »

		Ensemble des cinq régions					Laurentides				
Codes CNP ³	Professions	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé (employés)	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé ⁴ (employés)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	3676	5,7	20886	8 %	8 %	381	6,8	2594	10 %	10 %
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	2418	5,6	13507	5 %	13 %	297	6,7	1998	8 %	18 %
6611	Caissiers/caissières	2200	5,5	12047	5 %	18 %	248	5,7	1408	6 %	24 %
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes - comm. de détail	1063	8,3	8814	3 %	21 %	120	9,6*	1150*	5 %	29 %
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	1815	4,5	8090	3 %	24 %	229	4,2	970	4 %	33 %
7452	Manutentionnaires	1621	4,5	7352	3 %	27 %	146	4,3*	630*	3 %	36 %
6242	Cuisiniers/cuisinières	1812	3,5	6426	2 %	29 %	251	3,4	846	3 %	39 %
5254	Animateurs et responsables de progr. de sports et de loisirs	633	9,7	6109	2 %	31 %	95	13,8**	1312**	5 %	44 %
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires ¹	591	9,4	5556	2 %	33 %	46	10,0*	460*	2 %	46 %
1453	Commis aux services à la cl., commis à l'info et personnel assimilé ¹	863	6,1*	5261*	2 %	35 %	73	2,7*	200*	1 %	47 %
7411	Conducteurs/conductrices de camions ²	869	4,8	4161	2 %	37 %	124	4,7*	585*	2 %	49 %
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers ²	519	5,3	2756	1 %	38 %	67	7,8*	523*	2 %	51 %

1 : Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans l'ensemble des cinq régions mais non dans les Laurentides

2 : Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans les Laurentides mais non dans l'ensemble des cinq régions.

3 : Classification Nationale des Professions

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

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

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



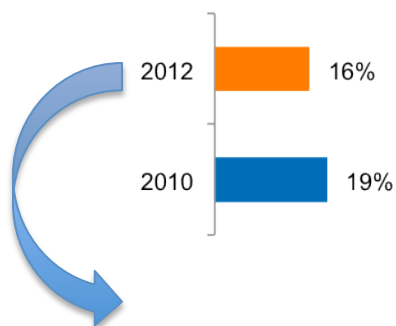
CHAPITRE 2

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS ET EXIGENCES DE CES POSTES



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

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



Nombre de postes difficiles à combler : 2 506
Nombre moyen de postes touchés par établissement (parmi ceux ayant connu des difficultés de recrutement) : 3,1

Grands secteurs	Proportion d'établissements ayant éprouvé des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois (2012)
Primaire	15 %
Construction	13 %
Manufacturier	20 %
Services gouvernementaux	13 %
Services à la consommation	17 %
Services à la production	18 %

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

Une proportion de 16 % des établissements de la région des Laurentides a connu des difficultés de recrutement.

Le nombre moyen de postes touchés par les difficultés de recrutement est de 3,1.

Au total, ce sont 2 506 postes qui s'avèrent difficiles à combler dans les établissements, par comparaison aux 24 844 employés embauchés, soit 10 %.

LÉGÈREMENT MOINS DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS PAR RAPPORT À 2010

La proportion d'établissements ayant connu des difficultés de recrutement est inférieure de 3 points de pourcentage à celle de 2010 (16 % contre 19 % en 2010).

Comparativement à 2010, le nombre de postes difficiles à combler est en retrait (2 506 postes en 2012 contre 3 100 en 2010).

MOINS DE DIFFICULTÉS POUR LES PETITS ÉTABLISSEMENTS DE 5 À 9 EMPLOYÉS

Les petits établissements de 5 à 9 employés éprouvent relativement moins de difficultés de recrutement que les autres établissements (11 % contre 16 % pour l'ensemble des établissements).

PLUS DE DIFFICULTÉS DANS CERTAINS SECTEURS, NOTAMMENT LE SECTEUR DES SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Bien qu'on ne note aucune différence significative entre les différents grands secteurs, certains sous-secteurs éprouvent davantage de difficultés de recrutement que d'autres, c'est notamment le cas des établissements du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (28 %) et des autres services (25 %).

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (SUITE)

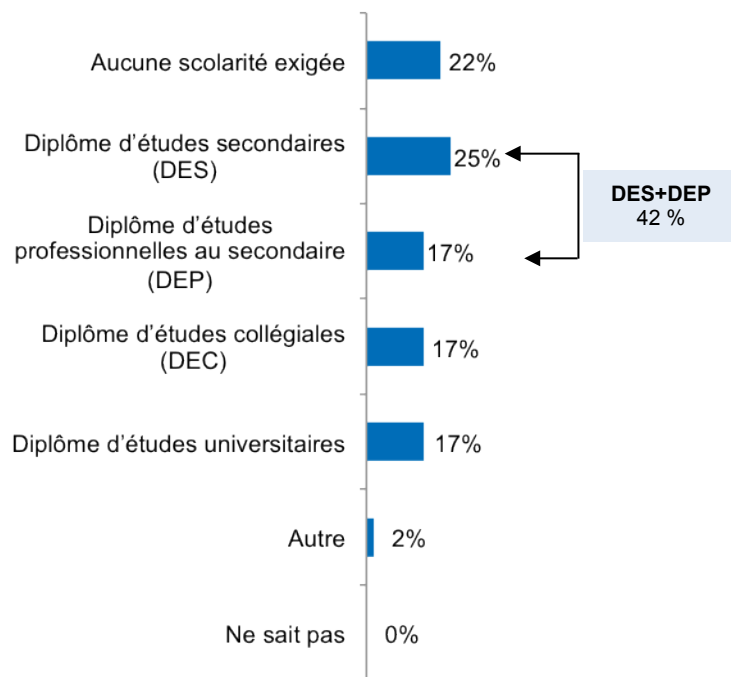
Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre maximal d'employés dans l'établissement (C/A) et au nombre d'embauches (C/B). Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés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

En comparant les taux de difficultés de recrutement de 2012 à ceux observés en 2010 (colonne D), on constate qu'il est moins élevé pour l'ensemble des établissements, et plus précisément pour les établissements de 200 à 499 employés et particulièrement pour ceux de 500 employés et plus, mais qu'il est plus élevé pour les établissements de 10 à 99 employés.

	A	B	C	D			
	Nombre d'employés	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par difficultés de recrutement	Taux de difficultés de recrutement - 2012		Taux de difficultés de recrutement - 2010	
	Total	Total	Total	% (C/A)	% (C/B)	% (C/A)	% (C/B)
Nombre d'employés							
Ensemble	160 280	24 840	2 500	1,6 %	10,1 %	2,0 %	13,4 %
5 à 49	65 790	10 570	1 520	2,3 %	14,4 %	2,0 %	13,5 %
5 à 9	10 060	1 510	320	3,2 %	21,2 %	3,6 %	22,2 %
10 à 49	55 730	9 060	1 200	2,2 %	13,2 %	1,7 %	11,6 %
50 à 99	28 250	4 860	380	1,3 %	7,8 %	0,8 %	5,1 %
100 et plus	66 140	9 400	620	0,9 %	6,6 %	2,6 %	16,5 %
100 à 199	23 590	4 240	160	0,7 %	3,8 %	0,5 %	3,2 %
200 à 499	22 070	3 370	70	0,3 %	2,1 %	1,3 %	7,4 %
500 et plus	20 490	1 790	380	1,9 %	21,2 %	6,2 %	39,4 %

SCOLARITÉ REQUISE POUR LES POSTES FAISANT L'OBJET DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

« QUEL ÉTAIT LE NIVEAU DE SCOLARITÉ REQUIS? »



UN NIVEAU DE SCOLARITÉ REQUIS PLUS ÉLEVÉ

Parmi les postes difficiles à combler, un peu plus d'un poste sur cinq (22 %), n'exigeait aucune scolarité, signe d'une exigence plus élevée en termes de scolarité pour les postes touchés par les difficultés de recrutement.

En effet, pour 42 % des postes faisant l'objet de difficultés de recrutement, on demande un diplôme d'études secondaires ou un DEP (25 % + 17 %), alors que 34 % des difficultés de recrutement concernent des emplois requérant un diplôme d'études collégiales ou universitaires (17 % + 17 %).

DES EXIGENCES MOINS ÉLEVÉES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 EMPLOYÉS

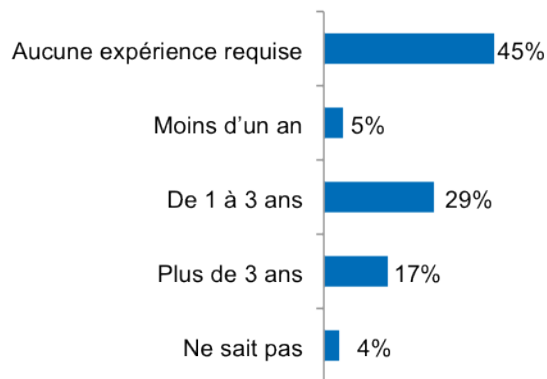
Les établissements de 5 à 49 employés restent moins exigeants en termes de niveau de scolarité requis : 33 % des difficultés de recrutement concernent des postes sans prérequis scolaire.

Évidemment, les niveaux de scolarité requis pour les emplois difficiles à combler sont très variables selon les secteurs d'activité. Par exemple :

- 91 % des difficultés éprouvées par les établissements du secteur des produits du bois portent sur des postes où un DEP est exigé;
- 87 % des difficultés de recrutement dans le secteur du matériel de transport concernent des postes requérant un diplôme d'études universitaires;
- 61 % des difficultés dans le secteur de l'hébergement et de la restauration sont des emplois ne nécessitant aucun prérequis scolaire;
- Ainsi, 18 % des difficultés rencontrées par les établissements du secteur secondaire (construction et manufacturier) concernent des postes où l'on exigeait un DEP (contre 12 % pour l'ensemble).

EXPÉRIENCE REQUISE POUR LES POSTES FAISANT L'OBJET DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



Grands secteurs	Aucune expérience	Moins d'un an	D'un à trois ans	Plus de trois ans	NSP/ NRP
Primaire	50 %	-	41 %	9 %	-
Construction	43 %	-	24 %	34 %	-
Manufacturier	26 %	2 %	25 %	26 %	21 %
Services gouvernementaux	79 % ↗	1 %	12 %	4 %	5 %
Services à la consommation	30 %	11 %	43 % ↗	16 %	1 %
Services à la production	53 %	3 %	23 %	21 %	-

↗ : indique une différence statistiquement significative par rapport aux autres secteurs.

PRÈS DES DEUX TIERS EXIGENT AU MOINS UN AN D'EXPÉRIENCE

Pour 45 % des postes difficiles à combler, on n'exige aucune expérience et pour 5 %, on demande moins d'un an d'expérience.

Par contre, 46 % exigent au moins un an ou plus d'expérience (29 % de 1 à 3 ans et 17 % plus de 3 ans).

LA RÉALITÉ DIFFÈRE DANS LES SECTEURS DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX* ET DES SERVICES À LA CONSOMMATION*

Le secteur des services gouvernementaux, et plus précisément celui des soins de santé et de l'assistance sociale, éprouve des difficultés de recrutement plus importantes pour des emplois qui ne requièrent aucune expérience (respectivement 79 % et 88 %).

Le secteur des services à la consommation, quant à lui, a plus de difficulté avec les postes qui demandent une à trois années d'expérience (43 %).

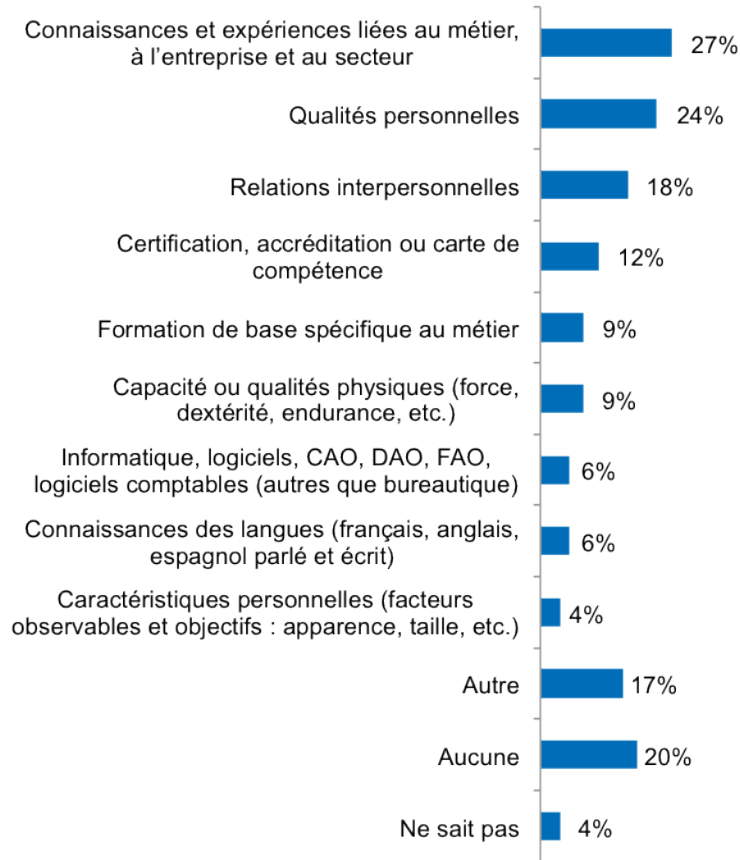
*Note :

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

Les services à la consommation regroupent le secteur du Commerce de détail (44-45), Information, culture et loisirs (51 et 71), Hébergement et restauration (72) et Autres services (81).

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES REQUISES POUR LES POSTES FAISANT L'OBJET DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à trois compétences professionnelles ou techniques à cette question.

CERTAINES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES SONT EXIGÉES

Si pour 20 % des postes difficiles à combler, aucune compétence professionnelle et technique n'est exigée, il en va autrement pour une majorité de difficultés de recrutement.

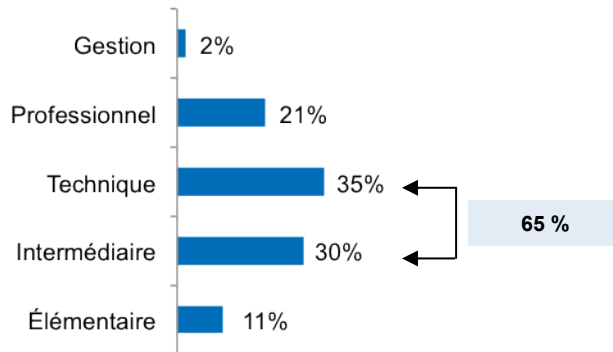
Les principales compétences requises pour occuper ces emplois difficiles à combler sont des connaissances et de l'expérience liées au métier, à l'entreprise et au secteur (27 %), certaines qualités personnelles (24 %), des habilités en relations interpersonnelles (18 %) et des certifications, accréditations ou cartes de compétence (12 %).

D'autres compétences sont exigées, mais dans des proportions inférieures à 9 % chacune.

Aucun secteur ne se distingue par rapport aux compétences professionnelles et techniques requises pour les postes faisant l'objet de difficultés de recrutement.

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES POSTES FAISANT L'OBJET DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



¹ CNP : Classification Nationale des Professions

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

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SURTOUT DE NIVEAU TECHNIQUE

Pour 65 % des postes difficiles à combler, on exige des niveaux de compétence technique ou intermédiaire (35 % + 30 %) selon la classification nationale des professions (CNP).

LE COMMERCE DE DÉTAIL RENCONTRE PLUS DE DIFFICULTÉS POUR DES POSTES DE NIVEAU INTERMÉDIAIRE

De plus, dans la plupart des secteurs d'activité, on note la même tendance, à savoir que la grande majorité des postes qui font l'objet de difficultés de recrutement exigent des niveaux de compétence technique ou intermédiaire, et que les autres postes difficiles à combler se répartissent entre les niveaux de compétence professionnel et élémentaire.

Un secteur s'éloigne toutefois de cette tendance. Ainsi, la proportion de difficultés d'embauche rencontrées dans le secteur du commerce de détail pour le niveau de compétence intermédiaire est plus élevée (52 %) comparativement à l'ensemble (30 %).

NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES POSTES FAISANT L'OBJET DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (SUITE)

UN TAUX DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI VARIE SELON LE NIVEAU DE COMPÉTENCE

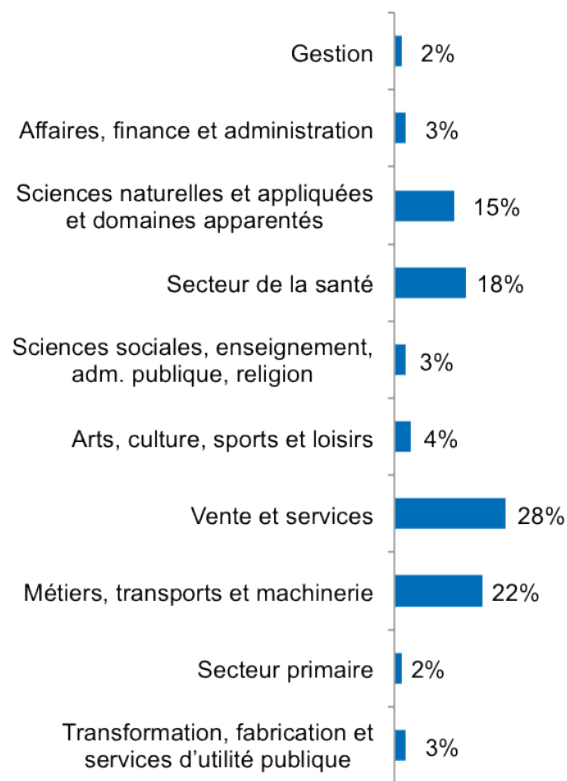
Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre d'employés embauchés dans les établissements au cours des 12 derniers mois (B/A), soit le taux de difficultés de recrutement (C) selon le niveau de compétence. Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés embauchés selon chaque niveau de compétence, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est beaucoup plus élevée dans le niveau de compétence professionnel (43,1 %), et dans une certaine mesure, dans les niveaux gestion (20,7 %) et technique (16,4 %) comparativement aux niveaux inférieurs : intermédiaire (7,7 %) et élémentaire (3,5 %).

	A	B	C
	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par difficultés de recrutement	Taux de difficultés de recrutement
	Total	Total	% (B/A)
Niveaux de compétence			
Professionnel	1 230	530	43,1 %
Gestion	290	60	20,7 %
Technique	5 380	880	16,4 %
Intermédiaire	9 810	760	7,7 %
Élémentaire	8 000	280	3,5 %

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

GENRES DE COMPÉTENCE DES POSTES FAISANT L'OBJET DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



DES DIFFICULTÉS SURTOUT EN VENTE ET SERVICES, DANS LES MÉTIERS, TRANSPORTS ET MACHINERIE ET DANS LE DOMAINE DES SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES

Dans la moitié des cas, les postes faisant l'objet de difficultés de recrutement touchent des professions en vente et services (28 %) ainsi que les métiers, transports et machinerie (22 %). Le genre de compétence du secteur de la santé vient au troisième rang (18 %), suivi de près par les sciences naturelles et appliquées (15 %).

Les autres genres de compétence sont mentionnés pour 4 % ou moins des difficultés de recrutement.

UN PORTRAIT LÉGÈREMENT DIFFÉRENT POUR LES ÉTABLISSEMENTS DE CERTAINS SECTEURS

Les genres de compétence varient selon le secteur d'activité. Par exemple, on constate que dans le secteur des services à la consommation*, 60 % des difficultés de recrutement concernent des professions dans le genre de compétence vente et services, particulièrement dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (90 %). Dans le secteur du matériel de transport, les postes faisant l'objet de difficulté de recrutement exigeaient en majorité (92 %) des compétences en sciences naturelles et appliquées et ce taux est de 61 % dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.

Enfin, 85 % des difficultés de recrutement dans le secteur de la construction touchent des professions dans le genre de compétence métiers, transports et machinerie.

***Note :** Les services à la consommation regroupent le secteur du Commerce de détail (44-45), Information, culture et loisirs (51 et 71), Hébergement et restauration (72) et Autres services (81).

¹ CNP : Classification Nationale des Professions

GENRES DE COMPÉTENCE DES POSTES FAISANT L'OBJET DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (SUITE)

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

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement par rapport au nombre d'employés embauchés dans les établissements au cours des 12 derniers mois (C) selon le genre de compétence. Ainsi, en comparant le nombre total de postes difficiles à combler et le nombre total d'employés embauchés selon chaque genre de compétence, on constate que la proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans certains genres de compétence, notamment dans le secteur des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (45,2 %), le secteur de la santé (37,0 %), et dans une certaine mesure, celui de la gestion (20,7 %) et des métiers, transports et machinerie (16,1 %).

	A	B	C
	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par	Proportion des difficultés
	Total	difficultés de recrutement	de recrutement par rapport
		Total	aux embauches
			% (B/A)
Genres de compétence			
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	840	380	45,2 %
Secteur de la santé	1 190	440	37,0 %
Gestion	290	60	20,7 %
Métiers, transports et machinerie	3 410	550	16,1 %
Secteur primaire	660	60	9,1 %
Sciences sociales, enseignement, adm. publique, religion	900	80	8,9 %
Arts, culture, sports et loisirs	1 390	90	6,5 %
Affaires, finance et administration	1 240	80	6,5 %
Vente et services	11 940	700	5,9 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	2 840	60	2,1 %

GRANDS SECTEURS DES POSTES DIFFICILES À COMBLER

LES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION ET DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX ACCUSENT LES PLUS FORTES PROPORTIONS DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR RAPPORT AUX EMBAUCHES

Avec un taux de 18 %, le secteur de la construction connaît la proportion des difficultés de recrutement par rapport aux embauches la plus élevée.

Les compétences exigées pour ces secteurs semblent plus difficiles à trouver. À l'inverse, les services à la consommation affichent le ratio le plus faible (7,1 %), signe que le bassin de compétences disponible sur le marché répond davantage aux besoins de ce secteur.

	Nombre d'employés embauchés	Postes touchés par difficultés de recrutement	Proportion des difficultés de recrutement par rapport aux embauches
	Total	Total	% (B/A)
Grands secteurs			
Construction	1 100	200	18,2 %
Services gouvernementaux	3 000	500	16,7 %
Primaire	590	80	13,6 %
Services à la production	3 500	450	12,9 %
Manufacturier	3 900	400	10,3 %
Services à la consommation	12 600	900	7,1 %

MESURES POUR CONTRER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

« MESURES MISES DE L'AVANT POUR CONTRER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT » (GROUPE DE 3 MENTIONS POSSIBLES*)

Mesures	%
A mis une petite annonce dans le journal	15
Affichage externe (sans précision)	11
Tente de former un candidat	11
Recrutement dans les écoles	9
Utilisation des ressources d'Emploi-Québec	9
A mis une annonce sur internet	9
Une personne fait des recherches pour le recrutement	8
Utilisation des services d'une firme de recrutement	6
Compte sur le bouche-à-oreille	6
Aucune	22
Autre	26
Ne sait pas / Ne répond pas	3

* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à trois mesures à cette question.

DIVERSES MESURES ONT ÉTÉ PRISES POUR PALLIER CES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les mesures prises par les établissements pour pallier ces difficultés de recrutement sont variées. Le plus souvent, on a mis une annonce dans le journal (15 % des mentions), on a affiché le poste à l'externe (11 % des mentions) ou on a tenté de former un candidat (11 %).

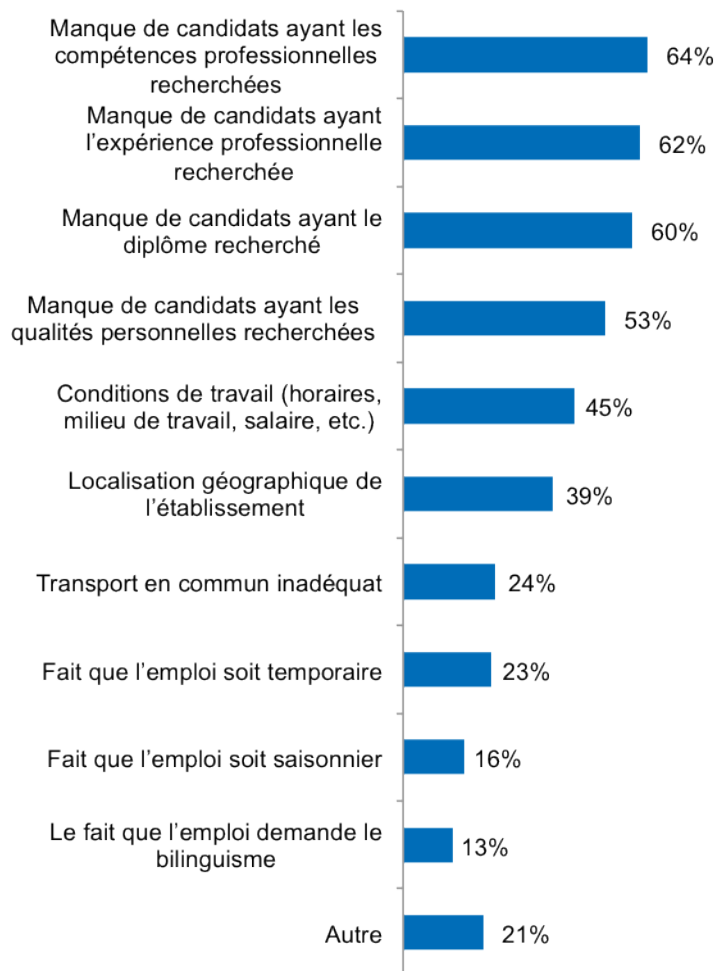
Les services d'Emploi-Québec viennent au cinquième rang avec 9 % de mentions.

Les autres moyens obtiennent des mentions de 9 % ou moins.

Aucun secteur ne se distingue par rapport aux mesures mises de l'avant pour contrer les difficultés de recrutement.

DES POSTES DIFFICILES À COMBLER - RAISONS

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



LE MANQUE DE CANDIDATS AYANT LES COMPÉTENCES ET L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLES RECHERCHÉES OU LE BON DIPLÔME EXPLIQUE EN MAJORITÉ LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les raisons les plus mentionnées pour expliquer les difficultés de recrutements sont le manque de candidats ayant les compétences (64 %) et l'expérience (62 %) professionnelles recherchées ainsi que le diplôme recherché (60 %) ou les qualités personnelles recherchées (53 %). Les conditions de travail (45 %) offertes par l'employeur sont aussi des raisons importantes qui expliquent les difficultés de recrutement. Dans une moindre mesure, mais non négligeable, la localisation géographique de l'établissement (39 %), le transport en commun inadéquat (24 %), le fait que l'emploi soit temporaire (23 %) ou saisonnier (16 %) et que l'emploi demande le bilinguisme (13 %) sont aussi des raisons données pour expliquer les difficultés d'embauche.

Aucun secteur ne se distingue par rapport aux différentes raisons qui expliquent les difficultés de recrutement.

TABLEAU RÉCAPITULATIF – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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

		Ensemble des cinq régions					Laurentides				
Codes CNP ³	Professions	Nombre d'établissements	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé (employés)	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé ⁴ (employés)
6242	Cuisiniers/cuisinières	534	2,2	1157	4 %	4 %	69	1,9	131	5 %	5 %
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	476	2,2	1062	3 %	7 %	52	2,5	132	5 %	10 %
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	165	5,5*	909*	3 %	10 %	9	13,7**	125**	5 %	15 %
7411	Conducteurs/conductrices de camions ¹	225	3,8*	867*	3 %	13 %	16	2,5*	42*	2 %	17 %
2281	Opérateurs en informatique, opérateurs réseau et techniciens web	49	16,9**	829**	3 %	16 %	2	2,0	4	0 %	17 %
7321	Mécaniciens et répar. de véhicules autom., de camions et d'autobus	370	2,0	731	2 %	18 %	41	1,8*	76*	3 %	20 %
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance ¹	226	3,2	712	2 %	20 %	17	1,6*	27*	1 %	21 %
2173	Ingénieurs/ingénieures en logiciel ¹	98	6,6**	640**	2 %	22 %	5	2,5	11	0 %	21 %
2174	Programmeurs et développeurs/ développeuses en médias interactifs ¹	214	2,7*	577*	2 %	24 %	9	1,9*	18*	1 %	22 %
7452	Manutentionnaires	170	3,2*	547*	2 %	26 %	5	22,0**	120**	5 %	27 %
2146	Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale ²	16	14,6**	226**	1 %	27 %	5	33,1**	158**	6 %	33 %
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires ²	85	3,8*	321*	1 %	28 %	19	7,8*	146*	6 %	39 %
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers ²	54	3,5*	189*	1 %	29 %	14	6,5*	91*	4 %	43 %
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé ²	224	2,1	476	2 %	31 %	31	2,6*	82*	3 %	46 %
5254	Animateurs et responsables de progr. de sports et de loisirs ²	88	2,6	232	1 %	32 %	20	3,2**	64**	3 %	49 %

1 : Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans l'ensemble des cinq régions mais non dans les Laurentides

2 : Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans les Laurentides mais non dans l'ensemble des cinq régions.

3 : Classification Nationale des Professions

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

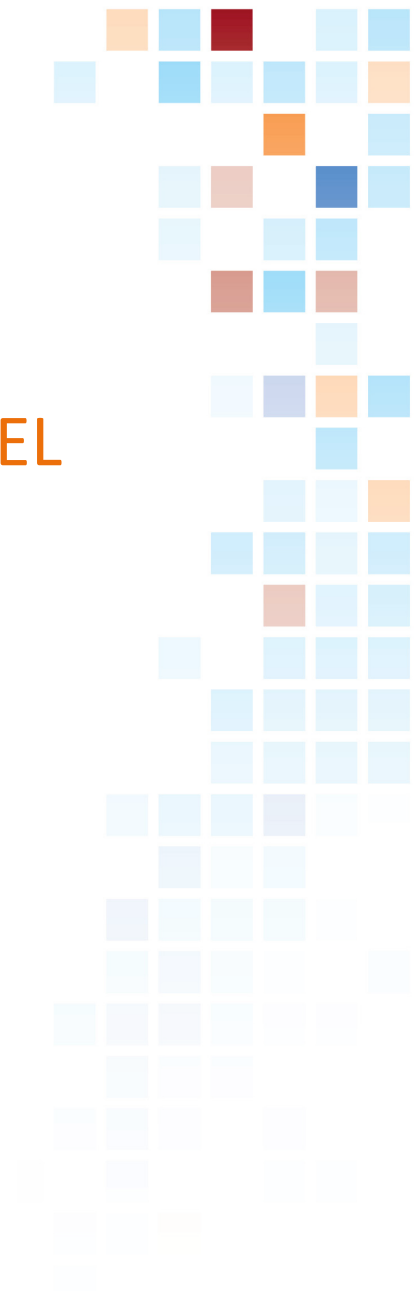
* Variation importante : la moyenne et le total estimé risquent de comporter beaucoup d'erreur.

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



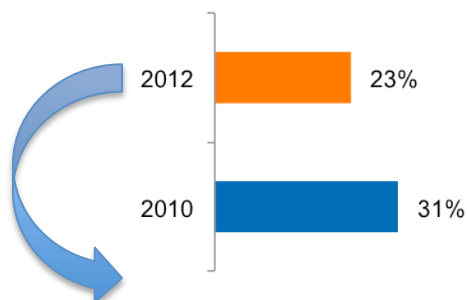
CHAPITRE 3

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL



IDENTIFICATION DES BESOINS DE FORMATION

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



Nombre d'employés ayant actuellement des besoins de formation : 16 461

Nombre moyen d'employés ayant des besoins de formation (parmi les établissements ayant identifié des besoins de formation) : 14,8

Grands secteurs	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation pour le personnel (2012)
Primaire	15 %
Construction	14 %
Manufacturier	24 %
Services gouvernementaux	45 % ↗
Services à la consommation	17 % ↘
Services à la production	19 %

↗ ↘ : indique une différence statistiquement significative par rapport aux autres secteurs.

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

On constate que 23 % des établissements des Laurentides ont identifié des besoins de formation pour leur personnel, une baisse statistiquement significative par rapport à 2010 (31 %).

Le nombre moyen d'employés ayant actuellement des besoins de formation est de 14,8. Au total, ce sont 16 461 employés ayant actuellement des besoins de formation.

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

Les petits établissements (5 à 49 employés) identifient proportionnellement moins de besoins de formation (20 %) que les plus grands établissements (36 % dans les établissements de 50 à 99 employés et 39 % dans les établissements de 100 employés et plus).

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

... MAIS PLUS GRANDS DANS LE SECTEUR DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX*

On observe des besoins de formation plus grands dans le secteur des services gouvernementaux (45 %) et plus spécifiquement dans le secteur des services d'enseignement (70 %), de l'administration publique (40 %) et des soins de santé et assistance sociale (34 %).

D'autre part, le secteur des services à la consommation est celui où l'on identifie le moins de besoins de formation (17 %).

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

IDENTIFICATION DES BESOINS DE FORMATION (SUITE)

LES BESOINS DE FORMATION AUGMENTENT LÉGÈREMENT AVEC LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Le tableau ci-dessous permet d'obtenir la proportion de postes touchés par des besoins de formation par rapport au nombre maximal d'employés dans l'établissement (B/A). Ainsi, en comparant le nombre total de postes pour lesquels des besoins de formation ont été identifiés et le nombre total d'employés dans chacune des catégories de taille d'établissements, on constate que les besoins de formation augmentent légèrement à mesure que la taille de l'établissement augmente. En effet, pour l'ensemble des établissements, elle est de 10,3 %. Pour les établissements de 5 à 49 employés, la proportion de postes touchés par des besoins de formation est de 9,2 %, pour ceux de 50 à 99 employés, elle est de 10,7 % et pour les grands établissements de 500 employés et plus, elle est de 14,9 %.

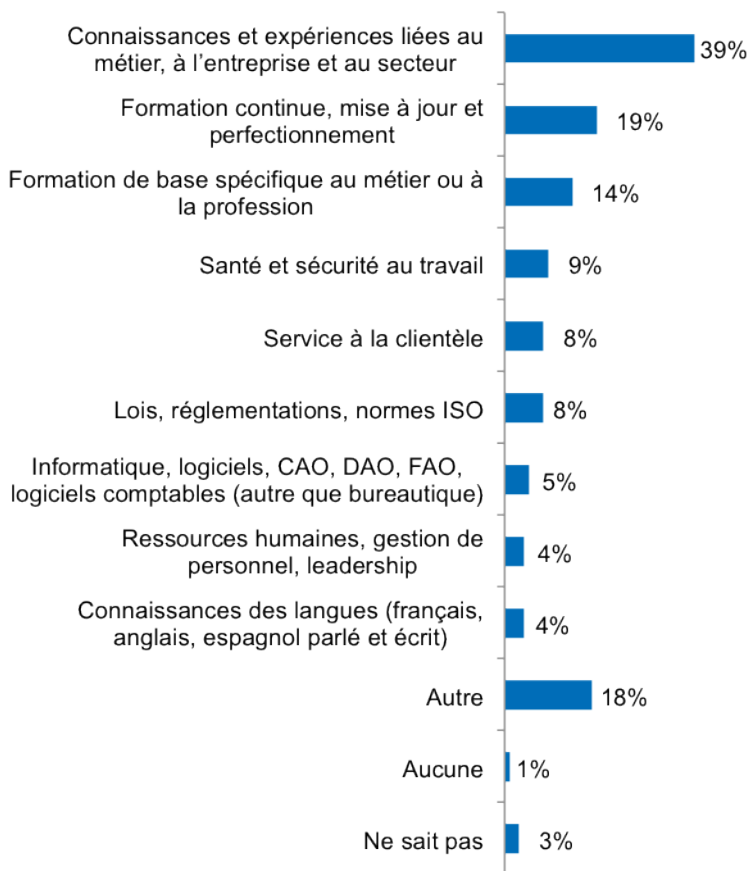
BAISSE DE BESOINS DE FORMATION ENTRE 2010 et 2012

En comparant les taux de besoins de formation identifiés de 2012 à ceux de 2010, on constate qu'ils sont plus faibles, surtout pour les établissements comptant 5 à 9 employés où le taux était alors de 15,3 % contre 6,8 % en 2012 et celui des établissements de 500 employés et plus qui est de 14,9 % en 2012 comparativement à 20,1 % en 2010.

Nombre d'employés	A	B	C	
	Nombre d'employés	Nombre d'employés ayant des besoins de formation	Taux de besoins de formation identifiés	Taux de besoins de formation identifiés
			2012 % (B/A)	2010 % (B/A)
	Total	Total		
Ensemble	160 280	16 460	10,3 %	12,5 %
5 à 49	65 790	6 020	9,2 %	13,5 %
5 à 9	10 060	680	6,8 %	15,3 %
10 à 49	55 730	5 340	9,6 %	13,4 %
50 à 99	28 250	3 030	10,7 %	8,4 %
100 et plus	66 140	7 410	11,2 %	13,3 %
100 à 199	23 590	2 410	10,2 %	9,3 %
200 à 499	22 070	1 950	8,8 %	8,5 %
500 et plus	20 490	3 050	14,9 %	20,1 %

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR DANS LE CADRE DES FORMATIONS

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



CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCES LIÉES AU MÉTIER ET FORMATION CONTINUE

Les connaissances et expériences liées au métier, à l'entreprise et au secteur ainsi que la formation continue représentent les mentions les plus fréquentes en ce qui a trait aux principales connaissances à acquérir pour les employés (39 % et 19 % respectivement).

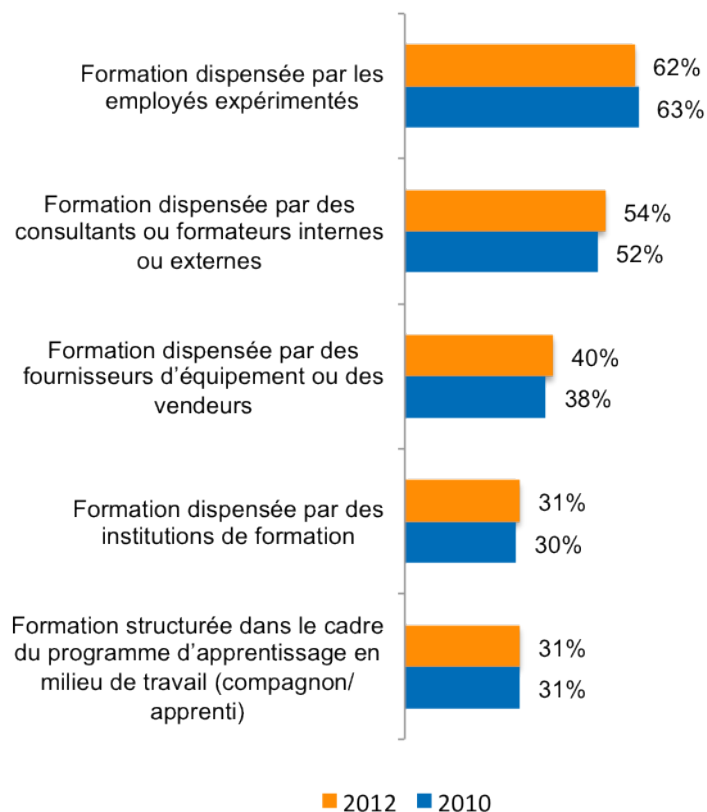
La formation de base spécifique au métier ou à la profession (14 %), les connaissances en santé et sécurité au travail (9 %), en service à la clientèle (8 %) et une connaissance des lois, réglementation et norme ISO (8 %) constituent également des proportions non négligeables des connaissances à acquérir.

Aucun secteur ne se distingue par rapport aux principales connaissances à acquérir pour les employés.

* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à cinq connaissances à acquérir à cette question.

GENRES DE FORMATION UTILISÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS

« AVEZ-VOUS RECOURS AUX GENRES DE FORMATIONS SUIVANTES DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT? »
(% de « Oui »)



FORMATION DISPENSÉE SURTOUT PAR LES EMPLOYÉS EXPÉRIMENTÉS

On remarque que la formation dispensée par l'entremise d'employés expérimentés est celle à laquelle les établissements ont le plus souvent recours (62 %).

Les établissements font aussi appel à des consultants ou des formateurs internes ou externes dans 54 % des cas.

Finalement, dans 40 % des cas, on opte pour de la formation dispensée par des fournisseurs d'équipement ou des vendeurs, dans 31 % des cas, par des institutions de formation (secondaire, collégial, universitaire), et dans 31 % des cas par une formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail.

LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS ONT DAVANTAGE EU RECOURS À CES GENRES DE FORMATION...

On remarque que le genre de formation offerte diffère selon la taille des établissements. En effet, les établissements comptant 50 employés et plus ont davantage eu recours à chacune de ces formations que ceux de plus petite taille (5 à 49 employés). De plus, on observe que plus la taille de l'établissement est grande et plus il a eu recours à des formations. Par exemple, le recours à la formation dispensée par les employés expérimentés passe de 59 % dans les établissements de 5 à 49 employés pour atteindre 78 % dans les établissements de 50 à 99 employés et 83 % dans les établissements de 100 employés et plus.

GENRES DE FORMATION UTILISÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS (SUITE)

... DE MÊME QUE LES ÉTABLISSEMENTS DE CERTAINS SECTEURS

Les établissements du secteur tertiaire (64 %) et de l'information, culture et loisirs (77 %) sont proportionnellement plus nombreux à avoir eu recours à de la formation dispensée par les employés expérimentés de l'établissement.

Pour la formation dispensée par des consultants ou formateurs externes, le secteur tertiaire (57 %) et les secteurs des services gouvernementaux (80 %) et des services à la consommation (47 %) y ont eu recours plus fréquemment. Il en est de même pour les secteurs suivants :

- Administration publique (94 %);
- Services d'enseignement (86 %);
- Soins de santé et assistance sociale (75 %);
- Finance, assurance, immobilier et location (69 %).

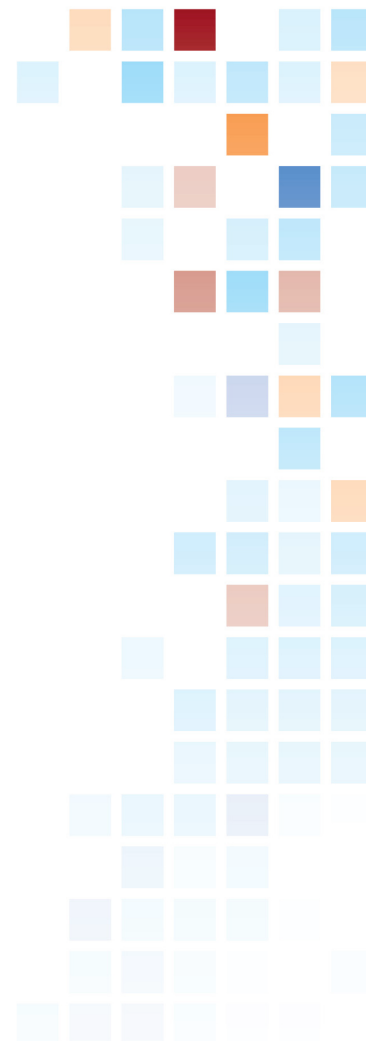
Les établissements des secteurs suivants ont davantage eu recours à la formation donnée par des fournisseurs d'équipement ou des vendeurs :

- Services d'enseignement (63 %);
- Autres services (56 %);
- Commerce de détail (52 %).

D'autre part, les établissements des secteurs des services gouvernementaux (48 %) et des services à la production (39 %) sont en proportion supérieure à avoir eu recours à de la formation dispensée par des institutions de formation. Les secteurs suivants ont aussi eu recours davantage à ce genre de formation :

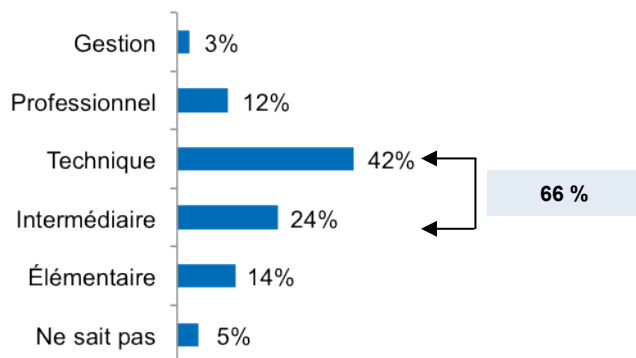
- Administration publique (65 %);
- Soins de santé et assistance sociale (52 %);
- Services professionnels, scientifiques et techniques (48 %);
- Finance, assurance, immobilier et location (47 %).

Finalement, seuls les établissements dans le secteur de la finance, assurance, immobilier et location (46 %) ont eu davantage recours à de la formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail.



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DES BESOINS DE FORMATION

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



¹ CNP : Classification Nationale des Professions

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

BESOINS DE FORMATION IDENTIFIÉS SURTOUT AU NIVEAU TECHNIQUE ET INTERMÉDIAIRE

La majorité (66 %) des besoins de formation ont été identifiés pour les niveaux de compétence technique ou intermédiaire (42 % + 24 %). Cette proportion est par ailleurs similaire à celle des difficultés de recrutement qui concernent aussi ces deux niveaux de compétence (65 %).

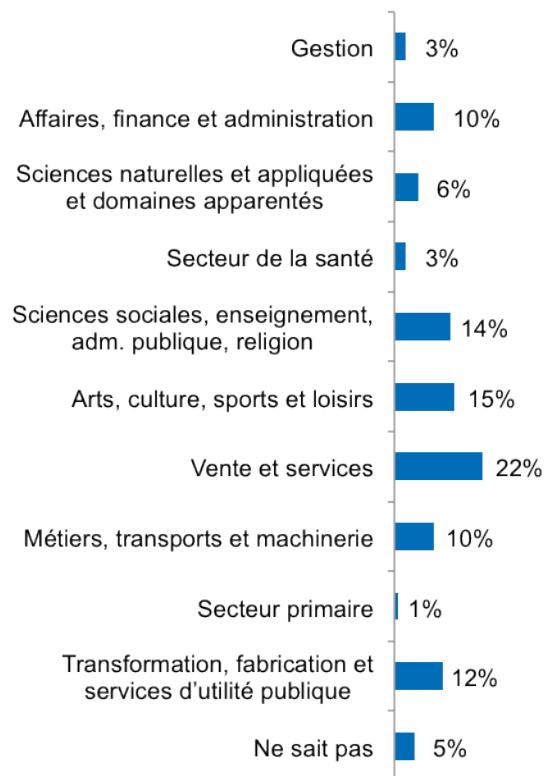
UNE VARIATION DANS LE SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL

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

Seul le secteur du commerce de détail se distingue. On y observe que la proportion de besoins de formation identifiés pour le niveau de compétence intermédiaire est beaucoup plus élevée (68 %) que pour l'ensemble des établissements (24 %).

GENRES DE COMPÉTENCE DES BESOINS DE FORMATION

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



PRINCIPALEMENT EN VENTE ET SERVICES, SUIVI PAR EN ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS ET EN SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE, RELIGION

La plupart (37 %) des postes ayant besoin de formation ont été identifiés pour des professions en vente et services (22 %) ainsi qu'en arts, culture, sports et loisirs (15 %) et en sciences sociales, enseignement, administration publique, religion (14 %). Des postes ayant besoin de formation ont été identifiés dans les autres genres de compétence, toutefois dans 12 % et moins des cas chacun.

UN PORTRAIT LÉGÈREMENT DIFFÉRENT POUR LES ÉTABLISSEMENTS DE CERTAINS SECTEURS

Les genres de compétence varient selon certains secteurs d'activité. On constate donc que dans le secteur de l'hébergement et restauration, 81 % des besoins en formation concernent des professions dans le genre de compétence vente et services. Alors que dans le secteur des produits en bois, les besoins de formation touchent en majorité (80 %) des compétences en transformation, fabrication et service d'utilité publique.

¹ CNP : Classification Nationale des Professions

TABLEAU RÉCAPITULATIF – BESOINS DE FORMATION

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

		Ensemble des cinq régions					Laurentides				
Codes CNP ³	Professions	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé (employés)	Nombre d'établisse- ments	Moyenne (employés)	Total estimé (employés)	% du total (employés)	% cumulé ⁴ (employés)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	974	8,7	8505	4 %	4 %	90	8,5*	765*	5 %	5 %
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	726	9,2	6666	4 %	8 %	47	20,1	949	6 %	11 %
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires ¹	332	19,5*	6457*	3 %	11 %	16	8,6*	140*	1 %	12 %
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	134	36,3**	4850**	3 %	14 %	9	4,0*	35*	0 %	12 %
5254	Animateurs et responsables de progr. de sports et de loisirs	162	29,0*	4699*	2 %	16 %	16	117,2**	1890**	11 %	23 %
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire ¹	118	34,8	4118	2 %	18 %	6	6,0	38	0 %	23 %
7452	Manutentionnaires ¹	270	13,4*	3619*	2 %	20 %	16	10,1**	158**	1 %	24 %
3234	Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical ¹	13	275,1**	3522**	2 %	22 %	1	15,0	21	0 %	24 %
1453	Commis aux services à la cl., commis à l'info et personnel assimilé	312	11,1**	3459**	2 %	24 %	28	10,4**	289**	2 %	26 %
6231	Agents/agentes et courtiers d'assurance ¹	168	19,6*	3304*	2 %	26 %	20	14,5*	286*	2 %	28 %
9617	Manoeuvres dans la transf. des aliments, des boissons et du tabac ²	50	34,9*	1752*	1 %	27 %	10	68,7**	703**	4 %	32 %
9481	Monteurs d'aéronefs et contrôleurs de montage d'aéronefs ²	2	400,0	600	0 %	27 %	2	400,0	600	4 %	36 %
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) ²	616	3,4	2080	1 %	28 %	162	3,1*	503*	3 %	39 %
4155	Agents de probation et de libération cond. et personnel ass. ²	5	79,4**	432**	0 %	28 %	2	187,0	405	2 %	41 %
5134	Danseurs/danseuses ²	23	15,4**	359**	0 %	28 %	11	30,0	327	2 %	43 %
6671	Opérateurs et prép. aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attrac. ²	25	17,2**	431**	0 %	28 %	4	70,3**	297**	2 %	45 %

1 : Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans l'ensemble des cinq régions mais non dans les Laurentides

2 : Fait partie des 10 professions mentionnées le plus souvent dans les Laurentides mais non dans l'ensemble des cinq régions.

3 : Classification Nationale des Professions

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

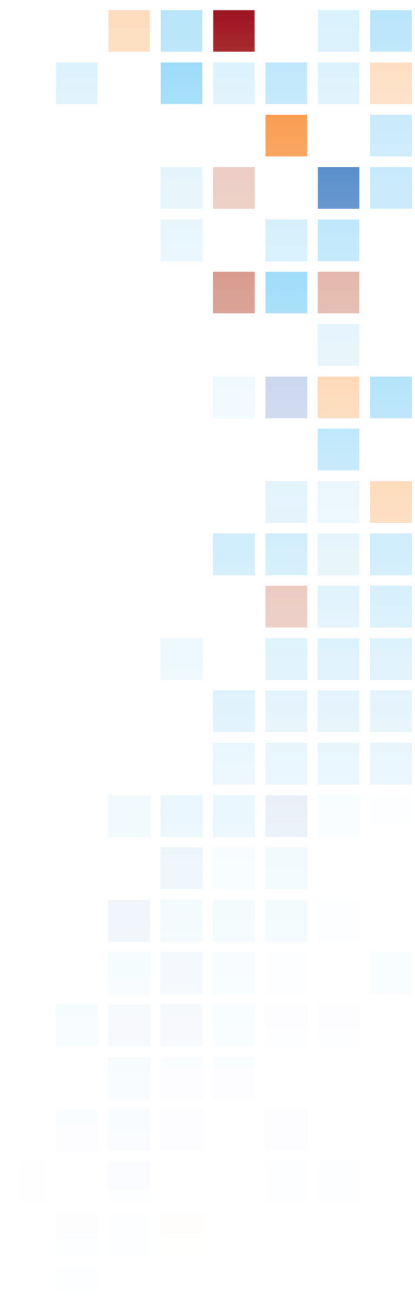
* Variation importante : la moyenne et le total estimé risquent de comporter beaucoup d'erreur.

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



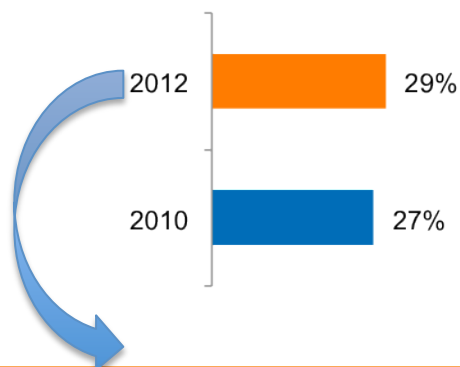
CHAPITRE 4

DÉPARTS À LA RETRAITE



DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS

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



Nombre d'employés partant à la retraite : 4 221
Nombre moyen d'employés partant à la retraite (parmi les établissements prévoyant des départs à la retraite) : 0,9

Grands secteurs	Proportion d'établissements prévoyant des départs à la retraite au cours des 3 prochaines années (2012)
Primaire	26 %
Construction	24 %
Manufacturier	34 %
Services gouvernementaux	52 % ↗
Services à la consommation	22 % ↘
Services à la production	25 %

↗ ↘ : indique une différence statistiquement significative par rapport aux autres secteurs.

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

Parmi les établissements de la région des Laurentides, 29 % prévoient des départs à la retraite au cours des 3 prochaines années.

En moyenne, 0,9 employé par établissement partira à la retraite au cours des 3 prochaines années, pour un total de 4 221 employés.

DES DIFFÉRENCES SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

On observe sans surprise que plus l'établissement est de grande taille, plus il sera touché par les départs à la retraite au cours des 3 prochaines années, 45 % pour les établissements de 50 à 99 employés et 63 % pour les établissements de 100 employés et plus (contre 25 % dans les établissements de 5 à 49 employés).

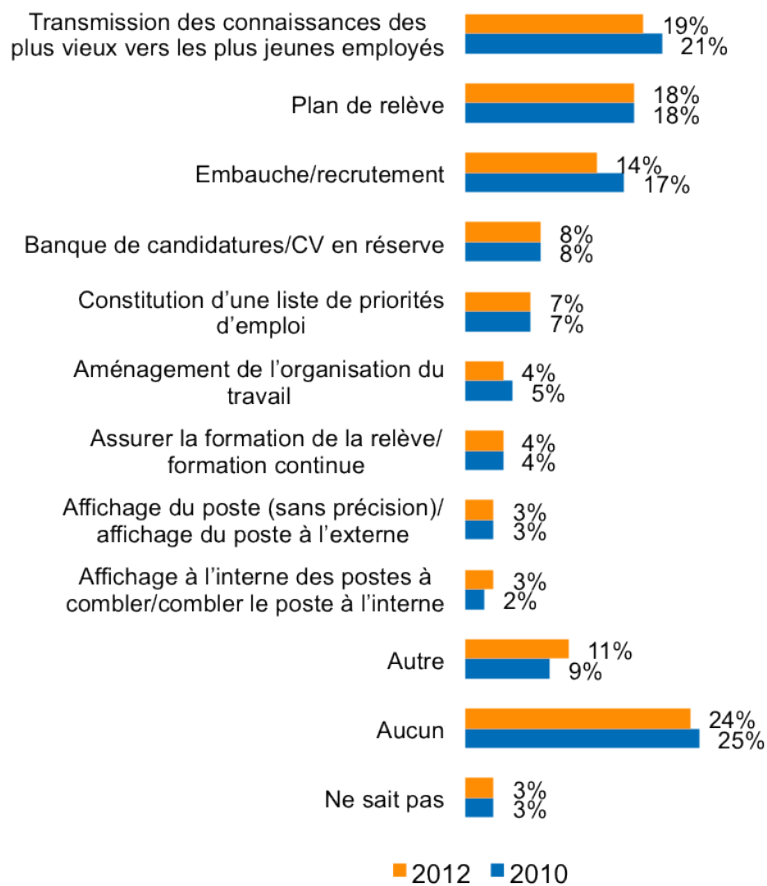
CERTAINS SECTEURS SERONT DAVANTAGE TOUCHÉS

Le secteur des services gouvernementaux* sera davantage touché par les départs à la retraite au cours de la prochaine année (52 %), en particulier dans les secteurs des services de l'enseignement (71 %), de l'administration publique (71 %) et des soins de santé et assistance sociale (38 %). Comparativement, les établissements du secteur des services à la consommation prévoient être moins touchés par les départs à la retraite (22 %).

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

MESURES POUR ASSURER LA RELÈVE

« MESURES POUR ASSURER LA RELÈVE » (3 mentions*)



TRANSMISSION DES CONNAISSANCES, PLAN DE RELÈVE ET EMBAUCHE

Les moyens mis en place les plus fréquemment mentionnés pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite sont la transmission des connaissances des plus vieux vers les plus jeunes employés (19 %), le plan de relève (18 %) ainsi que l'embauche (14 %). Les autres moyens mentionnés sont adoptés par 8 % ou moins des établissements.

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

Aucun secteur ne se distingue par rapport aux différents moyens mis en place par les établissements pour assurer le remplacement ou la relève des employés.

* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à trois mesures à cette question.



CHAPITRE 5

SITUATION DES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



PROPORTION DE PERSONNES IMMIGRANTES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DES LAURENTIDES

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

Total : En moyenne dans les établissements, 1,5 employé est une personne immigrante
Pourcentage : En moyenne dans les établissements, 4 % des employés sont des immigrants

	A	B	C	D	E
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements qui emploient des immigrants	Proportion des établissements qui emploient des personnes immigrantes	Nombre d'employés immigrants	Nombre moyen d'employés immigrants par établissement qui ont des employés immigrants
	Total	Total	Total (B/A)	Total	Total
RMR de Montréal	42 990	29 520	68,7 %	276 180	9,4
Île de Montréal	27 640	22 270	80,6 %	233 270	10,5
Laval	3 410	2 150	63,0 %	15 060	7,0
Lanaudière	5 080	1 410	27,8 %	7 450	5,3
Laurentides	4 910	1 590	32,4 %	7 870	4,9
Montréal	12 330	4 880	39,6 %	25 530	5,2

DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION DES LAURENTIDES, 4 % DES EMPLOYÉS SONT DES PERSONNES IMMIGRANTES

Parmi les établissements sondés, en moyenne 4 % des employés sont des personnes immigrantes, soit une moyenne de 1,5 employé immigrant par établissement. Ce nombre moyen augmente à 4,9 parmi les établissements qui ont à leur emploi des personnes immigrantes, pour un total de 7 870 employés immigrants dans l'ensemble des établissements de la région des Laurentides.

DAVANTAGE D'EMPLOYÉS IMMIGRANTS DANS LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS ET DANS CERTAINS SECTEURS

Sur l'ensemble des établissements sondés, on constate que ceux de plus grande taille (100 employés et plus) emploient en moyenne un nombre plus élevé d'employés immigrants, comparativement aux établissements de plus petite taille (5 à 49 employés) (15 employés immigrants contre 1 en moyenne, soit 6 % des employés qui sont immigrants contre 4 % en moyenne dans les petits établissements).

De plus, on observe que ces données varient en fonction du secteur d'activité de l'établissement. En effet, on retrouve davantage d'employés immigrants dans le secteur manufacturier (moyenne de 6 employés immigrants par établissement), comparativement aux établissements du secteur de la construction (0,5 employé immigrant en moyenne) ou des services à la consommation (1 employé immigrant en moyenne), soit respectivement 6 %, 2 % et 4 % des employés qui sont immigrants).

Les graphiques de différences significatives de l'annexe 3 présentent pour chacune des catégories de taille d'établissement et de secteur d'activité le nombre moyen d'employés immigrants et la proportion de ceux-ci par rapport à l'ensemble des employés dans les établissements sondés.

RECRUTEMENT DE PERSONNES IMMIGRANTES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

« PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS AYANT EMBAUCHÉ DES PERSONNES IMMIGRANTES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS »

ENSEMBLE	10 %
Grands secteurs	
Primaire	12 %
Construction	8 %
Manufacturier	20 % ↗
Services gouvernementaux	10 %
Services à la consommation	9 %
Services à la production	10 %

↗ : indique une différence statistiquement significative par rapport aux autres secteurs.

	A Nombre d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois	B Nombre d'employés embauchés qui sont des personnes immigrantes	C Taux d'embauche de personnel immigrant 2012 % (B/A)
	Total	Total	
Nombre d'employés			
Ensemble	24 840	1 600	6,4%
5 à 49	10 570	500	4,7%
5 à 9	1 510	70	4,6%
10 à 49	9 060	400	4,4%
50 à 99	4 860	300	6,2%
100 et plus	9 400	900	9,6%
100 à 199	4 240	200	4,7%
200 à 499	3 370	300	8,9%
500 et plus	1 790	400	22,3%

UN ÉTABLISSEMENT SUR DIX A EMBAUCHÉ UNE PERSONNE IMMIGRANTE AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

10 % des établissements sondés ont mentionné avoir embauché des personnes immigrantes au cours des 12 derniers mois.

Les établissements du secteur manufacturier* sont proportionnellement plus nombreux à avoir embauché au moins une personne immigrante au cours des 12 derniers mois (20 % contre 10 % pour l'ensemble des établissements).

LE TAUX D'EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES EST PLUS ÉLEVÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 500 EMPLOYÉS ET PLUS

Sur l'ensemble des employés embauchés au cours des douze derniers mois, 6,4 % étaient des personnes immigrantes.

Ce taux s'élève à 22,3 % dans les établissements de 500 employés et plus sont de personnes immigrantes, ce qui est largement supérieur aux taux constatés dans les plus petits établissements (taux variant entre 4,4 % et 9,6%).

***Note :** Le secteur manufacturier regroupe les aliments, boissons, tabac, textiles et produits textiles, vêtements et produits en cuir, papier, impression et activités connexes, pétrole, charbon et produits chimiques, prod. en plastique et en caoutchouc, produits en bois, produits minéraux non métalliques, première transformation des métaux, Produits métalliques, machines, prod. informatiques et électriques, matériel de transport, meubles, activités diverses de fabrication.

AVANTAGES À EMBAUCHER DES PERSONNES IMMIGRANTES

« AVANTAGES À EMBAUCHER DES PERSONNES IMMIGRANTES » (TOTAL DES 6 MENTIONS*)

Principaux avantages à embaucher des immigrants (parmi les établissements ayant cité au moins un avantage)	%
Possèdent l'expérience ou les compétences requises pour le poste	24
Volonté de travailler/bons travailleurs	23
Génèrent une dynamique nouvelle	22
Possèdent des spécialités ou des compétences difficiles à trouver	19
Qualités personnelles des candidats	18
Connaissent plusieurs langues	14
Amènent de nouvelles valeurs dans l'organisation	14
Permet un contact avec différentes cultures	10
Disponibilité générale à travailler (horaire flexible, etc.)	10
Autre	32
Ne sait pas / Ne répond pas	6

44 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes ne pouvaient nommer aucun avantage à embaucher des personnes immigrantes.

* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à six avantages à cette question.

COMPÉTENCE, VOLONTÉ DE TRAVAILLER ET QUALITÉS PERSONNELLES

L'attitude des employés immigrants est évoquée par 63 % des établissements comme principal avantage. Cette attitude englobe les qualités personnelles des candidats (18 %), le fait qu'ils génèrent une dynamique nouvelle (22 %) et une volonté de travailler (23 %). Un des autres principaux avantages est leur niveau d'expérience et/ou de compétence par rapport au poste (24 %). Le fait qu'ils possèdent des spécialités ou des compétences difficiles à trouver s'avère aussi un des avantages à embaucher les immigrants (19 %). Certains établissements disent embaucher des immigrants à cause de leur connaissance de plusieurs langues (14 %) ou que cela amène de nouvelles valeurs dans l'organisation (14 %) et permet un contact avec différentes cultures (10 %). Enfin, certains (10 %) disent qu'ils ont une plus grande disponibilité à travailler.

Notons que 44 % des établissements ne pouvaient nommer aucun avantage à embaucher des personnes immigrantes.

Finalement, aucun secteur ne se distingue par rapport aux principaux avantages nommés à embaucher des personnes immigrantes.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES PERSONNES IMMIGRANTES

« DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES PERSONNES IMMIGRANTES » (TOTAL DES 6 MENTIONS*)

Principales difficultés de recrutement des immigrants (parmi les établissements ayant cité au moins une difficulté)	%
Barrière linguistique	52
Inquiétude pour le permis de travail/autres documents légaux	24
Manque d'information sur la valeur des diplômes obtenus à l'étranger	11
Manque d'information sur la valeur de leurs compétences	9
Barrière culturelle	9
Nécessitent plus d'encadrement/de formations (intégration au travail)	8
Peu de candidats immigrants	7
Absence d'expérience de travail au Québec ou au Canada	6
Difficulté à se déplacer vers le lieu de travail	4
Autre	11
Ne sait pas / Ne répond pas	5
72 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes ne pouvaient nommer aucune difficulté à recruter des personnes immigrantes.	

* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à six difficultés à cette question.

PRINCIPALEMENT DES DIFFICULTÉS LIÉES À LA CONNAISSANCE DU FRANÇAIS

Parmi ceux qui ont connu des difficultés de recrutement de personnes immigrantes, les principales difficultés éprouvées sont la barrière linguistique (52 %) et dans une certaine mesure (24 %), l'inquiétude pour le permis de travail et le manque d'information sur la valeur des diplômes obtenus à l'étranger (11 %). Les autres difficultés soulevées récoltent 9 % ou moins des mentions chacune.

Notons que 75 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes mentionnent n'avoir rencontré aucune difficulté lors de leur recrutement et intégration.

Aucun secteur ne se distingue par rapport aux différentes difficultés de recrutement des personnes immigrantes.

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

« DIFFICULTÉS RELIÉES À L'INTÉGRATION DES PERSONNES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL » (TOTAL DES 6 MENTIONS*)

Principales difficultés liées à l'intégration des immigrants (parmi les établissements ayant cité au moins une difficulté)	%
Connaissances du français	54
Relation avec le personnel non immigrant de l'établissement	18
Gestion des différences culturelles	17
Connaissance de l'anglais	9
Temps d'adaptation/intégration	5
Ne répondent pas aux exigences/compétences pour l'emploi	4
La vitesse de travail	4
Méconnaissance du marché du travail canadien	4
Qualités personnelles du candidat (attitude)	4
Adaptation aux horaires de travail	3
Autre	10

75 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes ne pouvaient nommer aucune difficulté liée à l'intégration des personnes immigrantes.

LA TRÈS GRANDE MAJORITÉ DES ÉTABLISSEMENTS N'ONT EU AUCUNE DIFFICULTÉ RELIÉE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

Bien que 75 % des établissements qui emploient des personnes immigrantes mentionnent n'avoir rencontré aucune difficulté lors de leur intégration, ceux qui en ont eu, mentionnent surtout des difficultés liées à la connaissance du français (54 %), aux relations avec le personnel non immigrant (18 %) et à la gestion des différences culturelles (17 %).

Les autres difficultés soulevées récoltent 9 % et moins des mentions.

Aucun secteur ne se distingue par rapport aux différentes difficultés liées à l'intégration des personnes dans le milieu de travail.

* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à six difficultés à cette question.

RAISONS DE NON-EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES

« RAISONS DE NON-EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES » (TOTAL DES 6 MENTIONS*)

Raisons de non-embauche de personnes immigrantes (parmi les établissements n'employant pas de personnes immigrantes)	%
Pas de candidats immigrants	76
Peu ou pas de population immigrante dans la région	19
Pas eu d'embauche de personnel	16
Compétences et qualifications insuffisantes	7
Barrière linguistique	2
Pas de campagne de recrutement/réseautage	1
Méconnaissance du secteur d'activité	1
Barrière culturelle	1
Ne performant pas bien pour ce qui est de leur CV ou de leur entrevue	1
Autre	4
Aucune	7
Ne sait pas / Ne répond pas	2

* Le répondant avait la possibilité de mentionner jusqu'à six raisons à cette question.

SELON LA PLUPART DES ÉTABLISSEMENTS N'EMPLOYANT PAS DE PERSONNES IMMIGRANTES, L'ABSENCE DE CANDIDATURES PROVENANT DE PERSONNES IMMIGRANTES EXPLIQUERAIT LEUR NON-EMBAUCHE

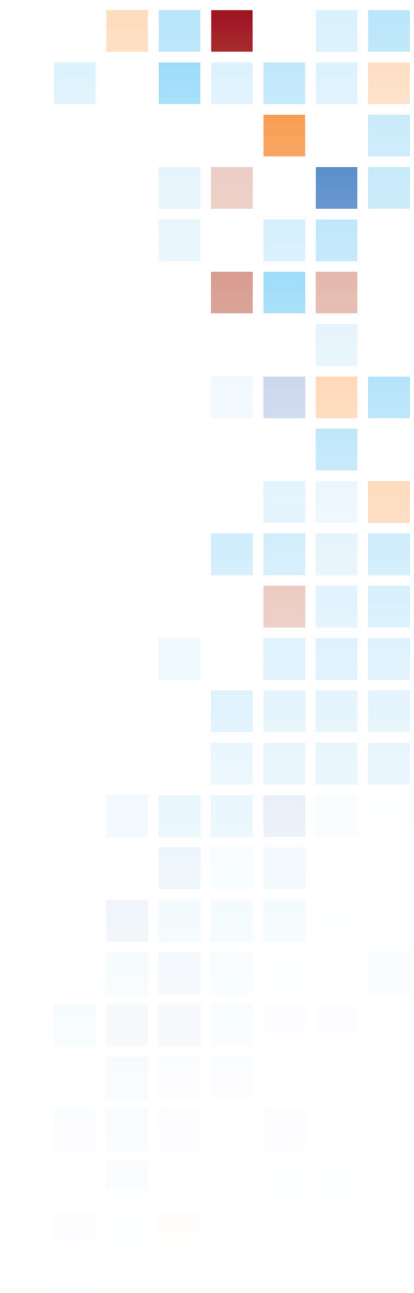
Pour les trois quarts des établissements interrogés n'employant pas de personnes immigrantes (76 %), la raison pour la non-embauche de personnes immigrantes est tout simplement qu'ils n'ont pas reçu de candidatures de personnes immigrantes. Le cinquième (19 %) donne la raison qu'il y a peu ou pas de population immigrante dans la région (19 %), alors que d'autres (16 %) disent qu'il n'y a tout simplement pas eu d'embauche de personnel ou que les compétences et qualifications des personnes immigrantes sont insuffisantes (7 %). Les autres raisons obtiennent 2 % ou moins des mentions.

Aucun secteur ne se distingue par rapport aux différentes raisons de non-embauche de personnes immigrantes.

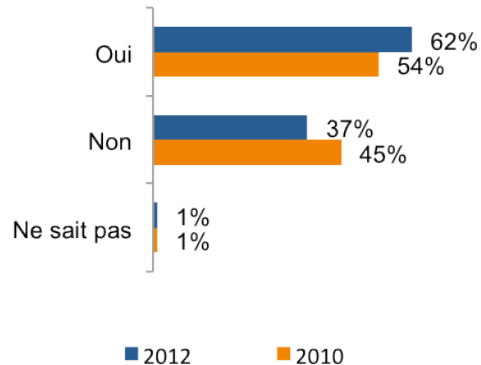


CHAPITRE 6

SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC



« CONNAISSANCES DES MESURES ET SERVICES AUX ENTREPRISES D'EMPLOI-QUÉBEC »



Grands secteurs	Connaît les mesures et services aux entreprises offerts par Emploi-Québec 2012
Primaire	63 %
Construction	58 %
Manufacturier	72 % ↗
Services gouvernementaux	71 % ↗
Services à la consommation	58 % ↘
Services à la production	59 %

↗ ↘ : indique une différence statistiquement significative par rapport aux autres secteurs.

LES DEUX TERS DES ÉTABLISSEMENTS DISENT CONNAÎTRE LES MESURES ET SERVICES AUX ENTREPRISES D'EMPLOI-QUÉBEC

Dans la région des Laurentides, 62 % des établissements mentionnent connaître les mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec, une hausse de 8 points de pourcentage par rapport à 2010 (54 %).

UNE CONNAISSANCE MOINS ÉLEVÉE DANS LES PETITS ÉTABLISSEMENTS ET DANS LE SECTEUR DES SERVICES À LA CONSOMMATION

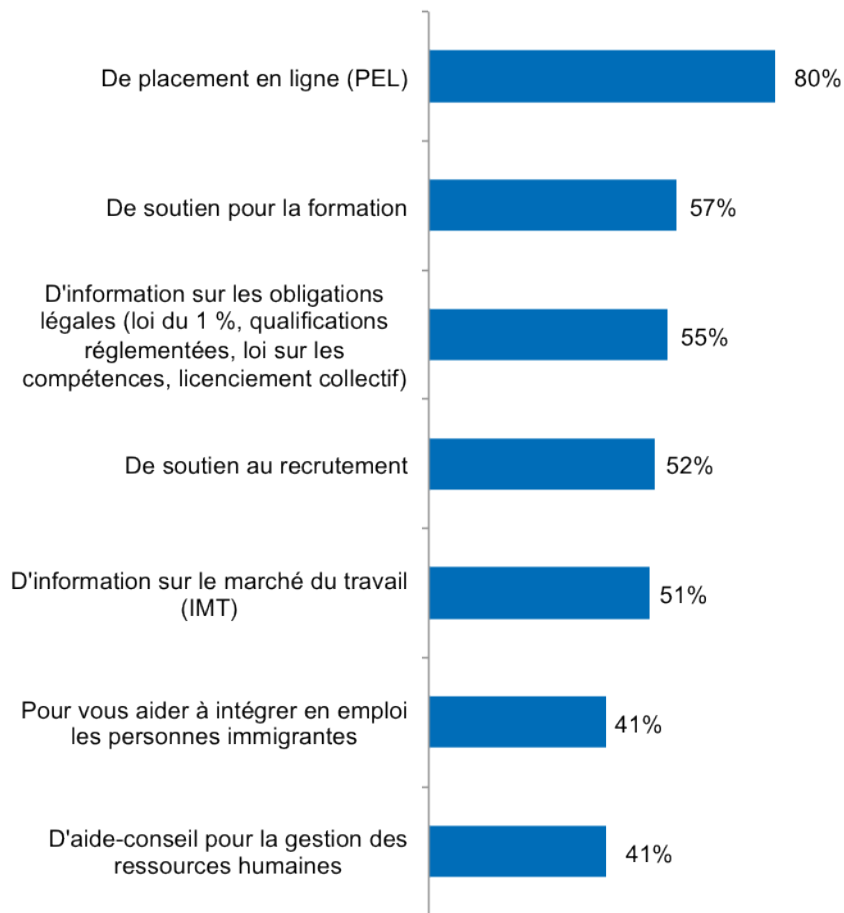
Cette non-connaissance s'observe particulièrement dans les petits établissements de 5 à 49 employés (60 %) et dans le secteur des services à la consommation* (58 %), en particulier dans le commerce de détail (56 %).

Par contre, dans les établissements de moyenne taille de 50 à 99 employés, la connaissance des mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec est plus grande et atteint 75 %.

Le secteur manufacturier* (72 %) et le secteur des services gouvernementaux* (71 %), en particulier les services d'enseignement (86 %) ont aussi une connaissance plus élevée des mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec.

***Note :** Les services à la consommation regroupent le secteur du Commerce de détail (44-45), Information, culture et loisirs (51 et 71), Hébergement et restauration (72) et Autres services (81). Le secteur manufacturier regroupe les aliments, boissons, tabac, textiles et produits textiles, vêtements et produits en cuir, papier, impression et activités connexes, pétrole, charbon et produits chimiques, prod. en plastique et en caoutchouc, produits en bois, produits minéraux non métalliques, première transformation des métaux, Produits métalliques, machines, prod. informatiques et électriques, matériel de transport, meubles, activités diverses de fabrication. Les services gouvernementaux regroupent les Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale et Administrations publiques.

« CONNAISSEZ-VOUS LES PROGRAMMES D'EMPLOI-QUÉBEC...? » (% de « Oui »)



LE PROGRAMME LE PLUS CONNU : LE PEL

De tous les programmes offerts par Emploi-Québec, celui de placement en ligne (80 %) est le plus connu auprès des établissements de la région des Laurentides. Viennent ensuite le programme de soutien pour la formation (57 %), le programme d'information sur les obligations légales (55 %), de soutien au recrutement (52 %) et d'information sur le marché du travail (51 %). Un peu moins connus, mais avec des taux toutefois non négligeables, le programme pour aider les établissements à intégrer en emploi les personnes immigrantes et celui d'aide-conseil pour la gestion des ressources humaines obtiennent des taux de 41 % chacun.

DES TAUX DE NOTORIÉTÉ QUI VARIENT SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT ET LE SECTEUR

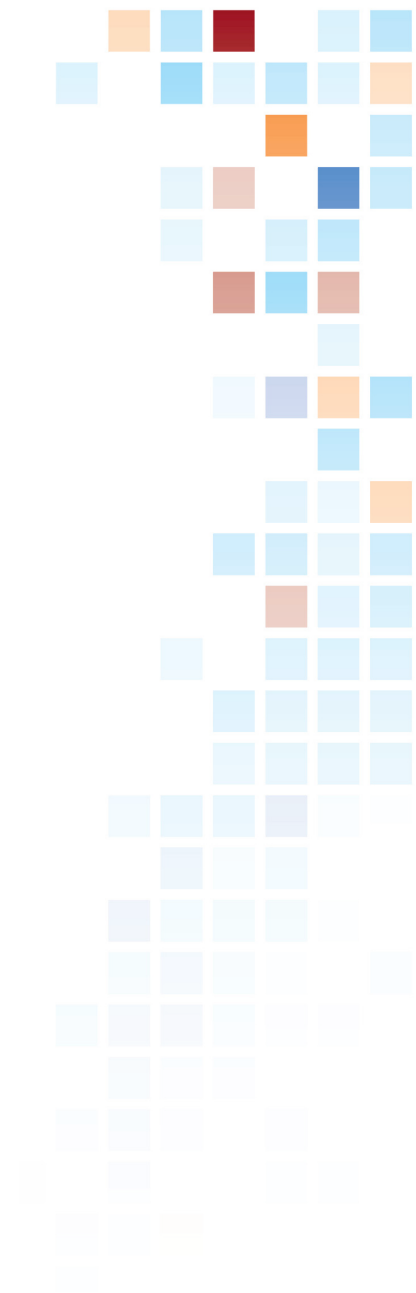
On observe sans surprise que pour l'ensemble des programmes offerts par Emploi-Québec, le taux de notoriété de ces programmes augmente avec la taille de l'établissement. Par exemple, le taux de notoriété du programme de placement en ligne passe de 78 % dans les établissements de 5 à 49 employés pour atteindre 86 % dans les établissements de 50 à 99 employés et 94 % dans les établissements de 100 employés et plus.

En ce qui concerne les secteurs, on observe que les établissements des secteurs manufacturier et des services gouvernementaux connaissent davantage la plupart des programmes d'Emploi-Québec. Par exemple, 87 % des établissements du secteur manufacturier disent connaître le programme de placement en ligne et ce taux atteint 90 % dans le secteur des services gouvernementaux. Pour le soutien pour la formation, le taux de notoriété dans le secteur manufacturier est de 67 %, et 69 % dans le secteur des services gouvernementaux. De plus, les établissements du secteur des services gouvernementaux connaissent davantage les programmes d'information sur les obligations légales (65 %) et celui de soutien au recrutement (65 %). Alors que les établissements du secteur manufacturier sont en proportion supérieure à connaître le programme pour les aider à intégrer en emploi les personnes immigrantes (54 %) et celui d'aide-conseil pour la gestion des ressources humaines (52 %).



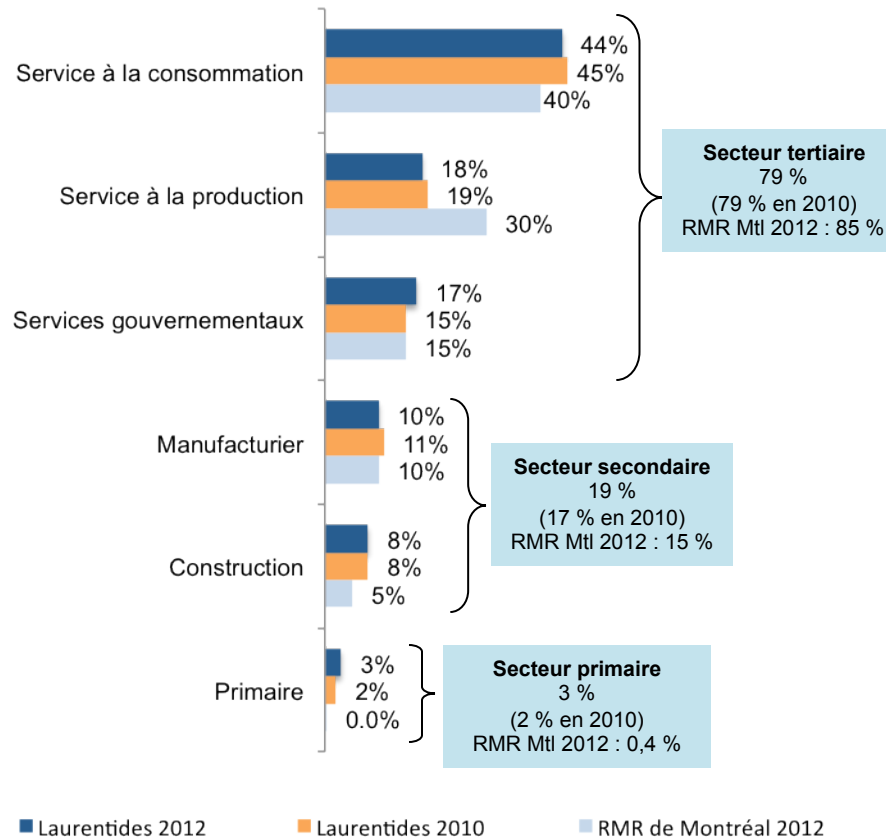
CHAPITRE 7

DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS



DISTRIBUTION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES GRANDS SECTEURS

« RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES GRANDS SECTEURS » (Base : établissements comptant cinq employés et plus)



UNE ÉCONOMIE DAVANTAGE ORIENTÉE VERS LE SECTEUR TERTIAIRE

La région des Laurentides possède une économie ayant une majorité (79 %) des établissements œuvrant dans le secteur tertiaire et seulement 19 % dans le secteur secondaire.

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

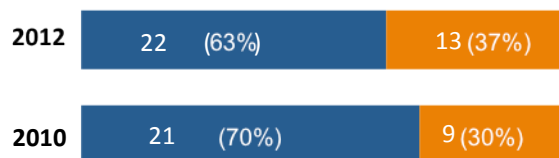
Note : Le secteur tertiaire est réparti selon trois grands secteurs, soit les services à la consommation, les services publics et gouvernementaux ainsi que les services à la production. Chacun d'eux comprend également des sous-secteurs qui sont :

- 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), Finance, assurances, immobilier et location (52-53), Services professionnels, scientifiques et techniques (54), Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (55-56).

NOMBRE D'EMPLOYÉS

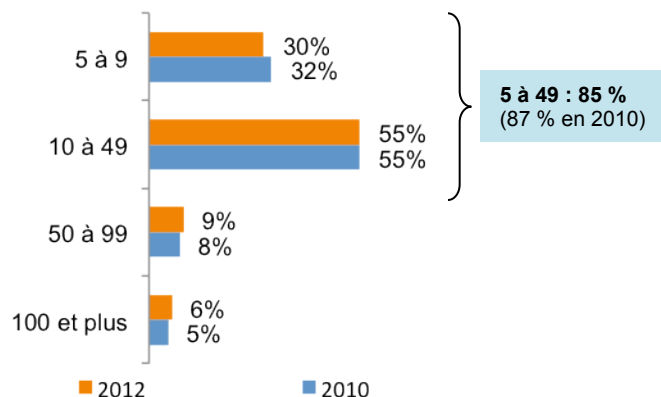
« Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal d'employés ayant travaillé dans votre établissement, en incluant le personnel de direction et les propriétaires (s'ils travaillent à l'établissement)? »
(Base : établissements, excluant NSP/NRP)

Nombre moyen d'employés par établissement



■ Employés à temps plein ■ Employés à temps partiel

	Moyenne	Médiane	Total
2012	33 (30 en 2010)	15	160 280



EN MOYENNE, 33 EMPLOYÉS AU MAXIMUM PAR ÉTABLISSEMENT

Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal moyen d'employés était de 33 employés pour les établissements sondés, une baisse de 3 employés par établissement par rapport à 2010.

La proportion d'établissements ayant à leur emploi de 5 à 49 employés au cours des 12 derniers mois était de 85 %.

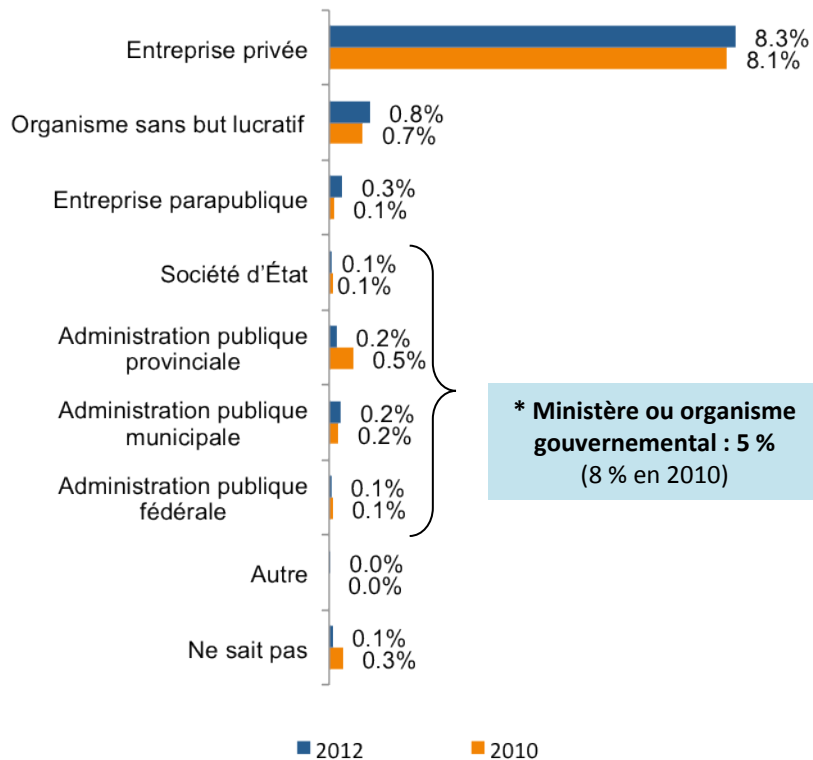
Les deux tiers (63 %) des employés dans les établissements travaillaient à temps plein, une baisse statistiquement significative par rapport à 2010 (70 %). Par le fait même, le taux d'employés à temps partiel a augmenté (37 % contre 30 % en 2010).

LE PORTRAIT DIFFÈRE SELON LE SECTEUR

On observe que le nombre moyen d'employés varie selon les secteurs d'activité. Les établissements du secteur manufacturier sont ceux qui comptent en moyenne le nombre maximum d'employés le plus élevé, soit 53. À l'opposé, les établissements du secteur de la construction et ceux des services à la consommation sont de plus petite taille (5 à 49 employés) et comptent respectivement 19 et 24 employés en moyenne.

CATÉGORIE D'ENTREPRISES

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



PRINCIPALEMENT DES ENTREPRISES À BUT LUCRATIF

Au sein des établissements localisés sur le territoire de la région des Laurentides, on compte une grande majorité (83 %) d'entreprises à but lucratif, en plus de 8 % d'organismes sans but lucratif.

On constate, sans grand étonnement, que les entreprises à but lucratif sont proportionnellement plus nombreuses dans les établissements des secteurs primaire (99 %), de la construction (98 %), manufacturiers (98 %), des services à la production (93 %) et des services à la consommation (91 %), alors que les administrations publiques et organismes sans but lucratif sont proportionnellement plus nombreux dans le secteur des services gouvernementaux.