

# Enquête 2007

sur les besoins en main-d'œuvre  
dans les établissements  
du territoire de la  
**Conférence régionale des élus (CRÉ)  
de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent**



**Rapport final**

600, boul. Casavant Est, Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 7T2

☎ 450 773-7463 1 866 740-2135 (sans frais)

Cette publication a été réalisée par  
**la Direction de la planification, du partenariat  
et de l'information sur le marché du travail**  
Direction régionale d'Emploi-Québec de la Montérégie  
600, boulevard Casavant Est  
Saint-Hyacinthe (Québec)  
J2S 7T2

Visitez la section « Publications » de notre site Internet à l'adresse suivante :

<http://emploi.quebec.net/francais/regions/monteregie/index.asp>

ISBN 978-2-550-54773-0 (version électronique)  
Dépôt légal- Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008  
Dépôt légal- Bibliothèque et Archives Canada, 2008

# Table des matières

<b>Contexte, objectifs et méthodologie abrégée</b>	<b>7</b>
<b>Sommaire : Tableaux récapitulatifs</b>	<b>11</b>
<b>Chapitre 1 : Description des établissements</b>	<b>15</b>
<b>Chapitre 2 : Embauches au cours des 12 derniers mois</b>	<b>25</b>
<b>Chapitre 3 : Difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois et exigences de ces postes</b>	<b>37</b>
<b>Chapitre 4 : Besoins de formation du personnel</b>	<b>49</b>
<b>Chapitre 5 : Embauches prévues au cours des 12 prochains mois</b>	<b>57</b>
<b>Chapitre 6 : Services d'Emploi-Québec</b>	<b>63</b>
<b>Annexes</b>	
1. Méthodologie détaillée	67
2. Questionnaire	77

## Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

# Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

## Contexte et objectifs

- Emploi-Québec Montréal présente les résultats d'une étude réalisée sur le territoire de la CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (VHSL). Ce projet a été concrétisé avec la collaboration de la firme SOM et la participation financière de la Table métropolitaine de Montréal.
- L'objectif de cette étude est de dresser le portrait des besoins de formation et de main-d'œuvre des établissements comptant cinq employés et plus dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal et les cinq régions de la RMR. On désire ainsi actualiser la connaissance des problématiques du marché du travail régional et favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. 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 embauches prévues au cours des 12 prochains mois ainsi que les services d'Emploi-Québec.
- **Ce rapport présente les résultats spécifiques au territoire de la CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. L'abréviation CRÉ VHSL sera ici utilisée.**

## Population cible

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

## Échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel des établissements de la CRÉ VHSL comptant cinq employés et plus (selon l'information enregistrée dans la liste des industries et commerces (LIC) d'Emploi-Québec) a été utilisé, avec recensement de certaines strates et échantillonnage pour les autres. Le plan d'échantillonnage tient compte des catégories relatives au nombre d'employés et au secteur d'activité principal de l'établissement. Il a été conçu de manière à obtenir un recensement des établissements de 50 employés et plus. Après pondération, l'échantillonnage est représentatif des établissements de la CRÉ VHSL comptant cinq employés et plus.

## Contexte, objectifs et méthodologie abrégée (suite)

### Collecte

- Entrevues téléphoniques réalisées du 2 mai au 21 novembre 2007.
- Taux de réponse : 71 %
- Le mode d'entrevue fut téléphonique et assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par les partenaires du projet, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

### Pondération

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

### Marge d'erreur

- Les résultats présentés dans ce document sont des estimations qui comportent des marges d'erreur variant selon le nombre de répondants et les proportions mesurées à chacune des questions.
- Notons qu'à un niveau de confiance de 95 %, la marge d'erreur maximale dans l'estimation des proportions pour les questions auxquelles tout le monde a répondu est de  $\pm 2,1$  % pour l'ensemble (n : 1 489). 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 pas parler de marge d'erreur « maximale ». Les marges d'erreur pour les nombres sont indiquées tout au long du rapport.

## Tableaux récapitulatifs



## Tableaux récapitulatifs - CRÉ VHSL

	Ensemble des établissements	Établissements de 5 à 49 employés	Établissements de 50 à 99 employés	Établissements de 100 employés et plus
<b>Secteur d'activité économique</b>	Construction : 8 % Manufacturier : 12 % Tertiaire : 77 %	Construction : 8 % Manufacturier : 10 % Tertiaire : 78 %	Construction : 4 % Manufacturier : 20 % Tertiaire : 65 %	Construction : 6 % Manufacturier : 32 % Tertiaire : 61 %
<b>Type d'entreprise</b>	Entreprise unique : 66 % Succursale : 20 % Siège social : 13 %	Entreprise unique : 69 % Succursale : 19 % Siège social : 11 %	Entreprise unique : 49 % Succursale : 27 % Siège social : 23 %	Entreprise unique : 32 % Succursale : 36 % Siège social : 31 %
<b>Nombre d'employés</b>	Nombre d'employés au total : 96 000 Ratio temps plein / total : 70 %	Nombre d'employés au total : 42 900 Ratio temps plein / total : 74 %	Nombre d'employés au total : 14 200 Ratio temps plein / total : 75 %	Nombre d'employés au total : 12 700 Ratio temps plein / total : 70 %
<b>Embauche de personnel - douze derniers mois</b>	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 55 % Nombre d'employés au total : 12 100	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 53 % Nombre d'employés au total : 5 800	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 69 % Nombre d'employés au total : 1 700	Proportion des établissements ayant embauché du personnel : 73 % Nombre d'employés au total : 4 800
<b>Difficultés de recrutement - poste vacant pendant au moins quatre mois</b>	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 23 % Nombre de postes au total : 2 100	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 21 % Nombre de postes au total : 1 500	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 29 % Nombre de postes au total : 200	Proportion des établissements ayant des difficultés de recrutement : 36 % Nombre de postes au total : 400
<b>Besoins de formation identifiés</b>	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 29 % Nombre d'employés au total : 10 400	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 28 % Nombre d'employés au total : 6 100	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 38 % Nombre d'employés au total : 1 800	Proportion d'établissements ayant identifié des besoins de formation : 44 % Nombre d'employés au total : 3 200
<b>Intentions d'embauche - douze prochains mois</b>	Proportion des établissements qui prévoient embaucher : 42 % Nombre d'employés au total : 7 300	Proportion des établissements qui prévoient embaucher : 39 % Nombre d'employés au total : 3 600	Proportion des établissements qui prévoient embaucher : 55 % Nombre d'employés au total : 1 400	Proportion des établissements qui prévoient embaucher : 75 % Nombre d'employés au total : 2 500

# Tableaux récapitulatifs – Région Montérégie

## Professions représentant les nombres de postes les plus élevés (au maximum 10) Région de la Montérégie (base : ensemble des établissements)

Note : en raison des tailles d'échantillons qui se réduisent, le portrait des professions est ici présenté pour l'ensemble de la région de la Montérégie.

### Embauches au cours des 12 derniers mois

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail : 5 934 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 4 805 Caissiers/caissières : 4 013	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commerce de détail : 2 703 Manoeuvres dans la transf. des aliments, des boissons et du tabac : 2 525 Manutentionnaires : 2 427	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 2 296 Cuisiniers/cuisinières : 1 995 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires : 1 506 Animateurs/animateuses et responsables de progr. de sports, de loisirs et de conditionnement physique : 1 484
---	---	---

### Difficultés de recrutement - postes vacants pendant au moins quatre mois

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 669 Cuisiniers/cuisinières : 382 Conducteurs/conductrices de camions : 369	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules autom., de camions et d'autobus : 236 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à brasser : 212 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd : 141 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage : 119
--	--

### Besoins de formation identifiés

Conducteurs/conductrices de camions : 2 363 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance : 2 230 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires : 1 928	Caissiers/caissières : 1 510 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules autom., de camions et d'autobus : 1 173 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 1 128	Animateurs/animateuses et responsables de progr. de sports, de loisirs et de conditionnement physique : 1 027 Cuisiniers/cuisinières : 1 805 Commis aux services à la cl., commis à l'info. et personnel assimilé : 723 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 651
--	--	---

### Embauches prévues

Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail : 3 209 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé : 2 875 Caissiers/caissières : 1 923	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commerce de détail : 1 347 Cuisiniers/cuisinières : 1 086 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons : 1 038	Animateurs/animateuses et responsables de progr. de sports, de loisirs et de conditionnement physique : 1 017 Manutentionnaires : 976 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires : 903 Conducteurs/conductrices de camions : 655
---	---	---



# **Chapitre 1**

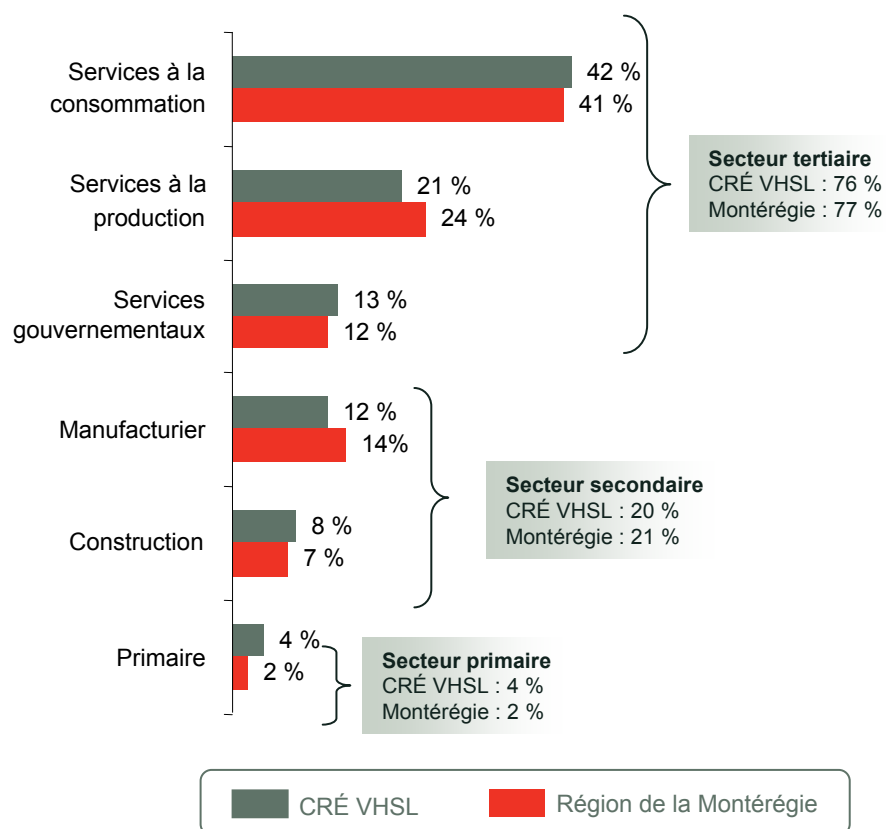
## **Description des établissements**

# Distribution des établissements selon les grands secteurs

**Tableau 1**

## Répartition des établissements selon les grands secteurs

(n: 1 489, établissements comptant 5 employés et plus)



## Une économie diversifiée similaire à celle de l'ensemble de la Montérégie

Le territoire de la CRÉ VHSL possède une économie diversifiée. Plus de trois établissements sur quatre (76 %) œuvrent dans le secteur tertiaire, alors que le secteur secondaire compte une entreprise sur cinq (20 %).

Ces résultats pondérés sont représentatifs et reflètent la structure industrielle de la CRÉ VHSL telle que présentée dans la base de données LIC détenue par Emploi-Québec.

Par ailleurs, le portrait du territoire est relativement similaire à celui de la Montérégie pour les établissements de cinq employés ou plus. La différence la plus marquée se situe au niveau du secteur primaire qui est nettement plus présent (4 % des établissements) sur le territoire de la VHSL que dans le reste de la Montérégie (2 %).

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

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

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

## Distribution des établissements selon les grands secteurs (suite)

### Note importante concernant les tableaux de différences significatives

Les commentaires qui sont présentés dans le texte font parfois référence à des segments de la population (secteur d'activité, secteur géographique, taille d'établissement) qui présentent un résultat supérieur au résultat d'ensemble (différences significatives). Nous nous limitons à relever les différences que nous jugeons les plus pertinentes. Nous invitons toutefois le lecteur à consulter les tableaux à l'annexe 3 qui contiennent toutes les différences significatives (incluant les segments qui présentent un résultat inférieur au résultat d'ensemble).

Les tableaux de différences significatives se lisent de la même façon. Par exemple, on peut voir que la proportion d'établissements issus du secteur manufacturier est plus faible pour les établissements de 5 à 49 employés (9,8 %).

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 89 % des établissements de cinq employés et plus de la région CRÉ VHSL.

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

Chacune des questions présentées dans ce rapport est numérotée et associée à trois tableaux de différences significatives (A-B-C) contenant chacun différentes variables d'analyse. Ces tableaux sont présentés en annexe 3.

Dans le tableau A, on présente la variable du nombre d'employés maximal (trois et cinq niveaux de regroupement).

Dans le tableau B, on présente le résultat pour l'ensemble de la région de la Montérégie, des trois CRÉ (Est, VHSL et Longueuil) et des municipalités régionales de comté (MRC). Ce tableau permet à chacune des CRÉ de voir comment elle se distingue des deux autres et de l'ensemble de la Montérégie. Notons que dans ce tableau, on conserve toutes les lignes des segments incluant celles dont les résultats ne présentent aucune différence significative par rapport à l'ensemble des autres segments.

Dans le tableau C, on présente les variables des grands secteurs (trois et six niveaux), de même que des secteurs détaillés.

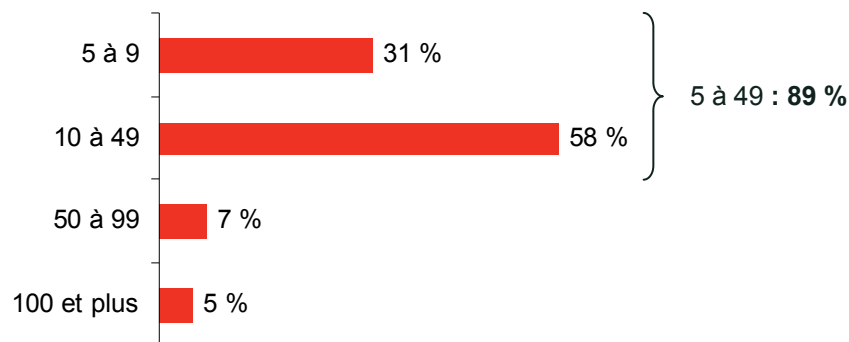
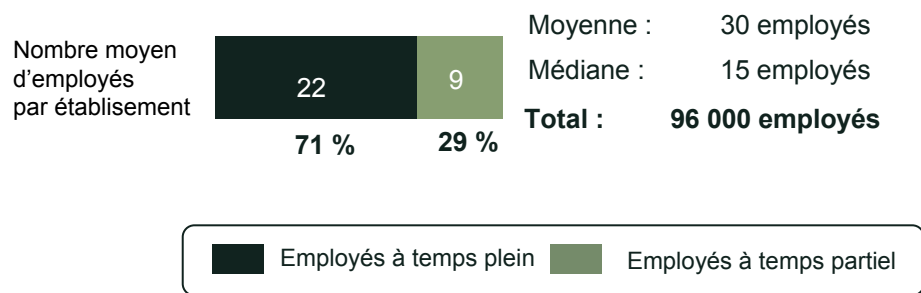
Enfin, les totaux estimés de ces tableaux sont arrondis à la centaine près (par exemple, 215 851 devient 215 900).

# Nombre d'employés

## Tableaux 2.1 à 2.4

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

(n: 1 484, établissements excluant NSP/NRP)



## En moyenne, 30 employés au maximum

Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal d'employés fut de 30 employés en moyenne pour les établissements sondés, dont la majorité travaillait à temps plein (71 %). En fait, la proportion d'établissements ayant à leur emploi de 5 à 49 employés était de 89 %.

## Le portrait diffère selon les secteurs

Le nombre moyen d'employés varie selon les secteurs d'activité. Par exemple, les établissements du secteur manufacturier sont ceux qui comptent en moyenne, le nombre maximal d'employés le plus élevé, soit 47. À l'opposé, les établissements du secteur de la construction comptent au plus 18 employés en moyenne.

## Nombre d'employés (suite)

### Tableaux 3.1 à 3.9

**« Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal d'employés... ayant travaillé à temps plein et à temps partiel dans votre établissement? »**

**(n: 1 478, établissements excluant NSP/NRP)**

Employés	Nombre moyen d'employés par établissements	%
■ Saisonniers temps plein	3	60
■ Saisonniers temps partiel	2	40
<i>Total saisonniers</i> <i>(n: 1478, établissements excluant NSP / NRP)</i>	5	100
■ Temporaires temps plein	1	33
■ Temporaires temps partiel	2	67
<i>Total temporaires</i> <i>(n: 1474, établissements excluant NSP / NRP)</i>	3	100
■ Permanents temps plein	18	82
■ Permanents temps partiel	4	18
<i>Total permanents</i> <i>(n: 1478, établissements excluant NSP / NRP)</i>	22	100

### En moyenne, cinq employés saisonniers

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

### La plupart des employés sont permanents

Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal d'employés permanents fut de 22 employés en moyenne pour les établissements sondés. La majorité d'entre eux travaillaient à temps plein (18 employés contre 4 à temps partiel).

De plus, les établissements avaient à leur emploi en moyenne trois employés temporaires travaillant à temps plein (1) ou à temps partiel (2).

### ... et plus particulièrement dans certains secteurs

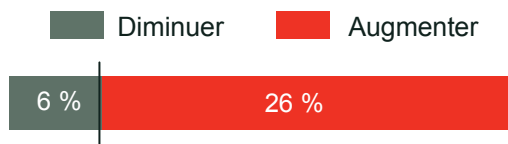
En effet, dans certains secteurs, le nombre maximal d'employés permanents fut beaucoup plus important que l'ensemble des secteurs. C'est le cas du secteur manufacturier notamment où les établissements avaient en moyenne 42 employés permanents.

# Prévisions au niveau du changement dans le personnel

**Tableau 4.1**

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

(n: 1 489, établissements)



**Tableau 4.2**

**Différence nette (moyenne pour l'ensemble des établissements)**

Augmentation moyenne (+) de 0,9 employé, soit 2 900 employés en plus\*

**Tableau 4.3**

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

(n: 386, établissements qui prévoient augmenter)

Augmentation de 4,7 employés dans 26 % des établissements, soit 4 000 employés en plus

**Tableau 4.4**

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

(n: 86, établissements qui prévoient diminuer)

Diminution de 5,3 employés dans 6 % des établissements, soit 1 000 employés en moins

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

## Les deux tiers ne prévoient pas de changement

La grande majorité (68 %) des établissements n'envisage pas de variation de personnel au cours des 12 prochains mois. Par ailleurs, pour les autres établissements, on prévoit augmenter le personnel dans une plus forte proportion que de le diminuer (26 % contre 6 %), soit un écart positif de 20 points de pourcentage.

En considérant le nombre moyen d'augmentation et de diminution des employés, on obtient une augmentation nette d'un employé (0,9) par établissement en matière de prévision d'embauche pour la prochaine année.

## Une croissance qui diffère selon la taille de l'entreprise

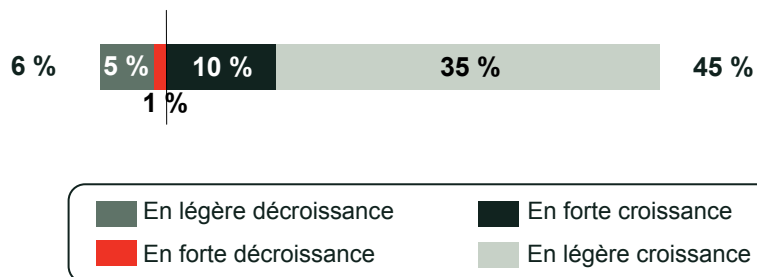
L'augmentation moyenne nette varie bien sûr selon la taille de l'entreprise. Les établissements comptant 50 à 99 employés prévoient une augmentation moyenne nette de 3 employés alors qu'elle est d'à peine 1 employé pour les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés : 0,6 employé).

# Prévisions au niveau de l'achalandage

Tableau 6

« Au cours de la prochaine année, prévoyez-vous que les activités commerciales ou achalandage de votre établissement seront...? »

(n: 1 489, établissements)



## Près de la moitié prévoit une croissance

Près de la moitié des établissements (45 %) prévoient que leurs activités commerciales seront en croissance au cours de la prochaine année, alors qu'une proportion similaire prévoit plutôt un achalandage stable (48 %).

Puisque la proportion d'établissements qui envisagent une croissance de leurs activités est supérieure à celle des établissements qui prévoient plutôt une diminution, on obtient un écart positif de 39 points de pourcentage.

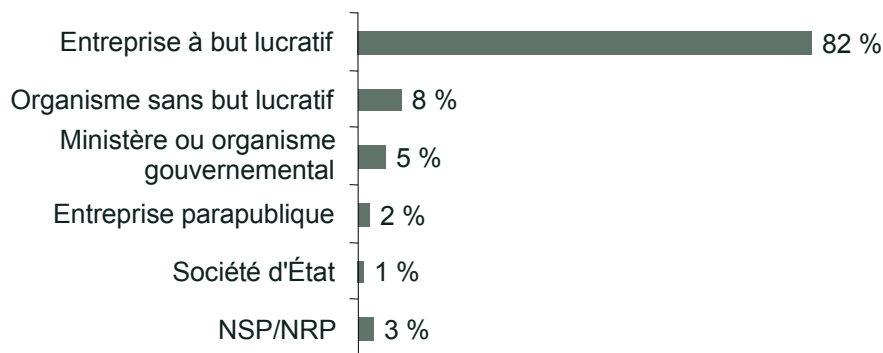
Globalement, les activités commerciales ou l'achalandage des établissements seront en croissance au cours de l'année suivant le moment du sondage.

# Activités de l'entreprise

**Tableau 7.1**

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

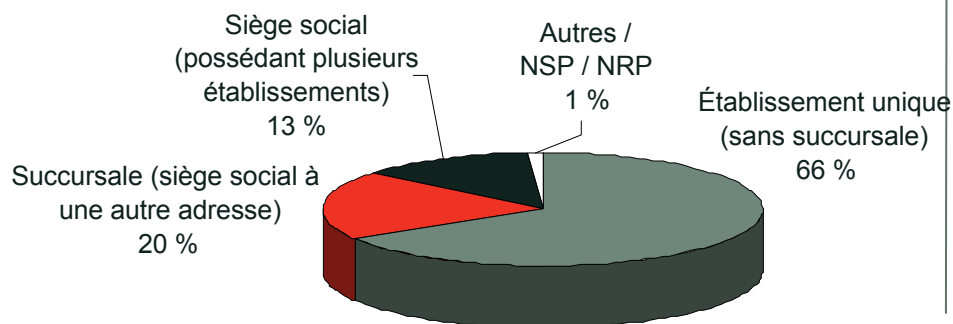
(n: 1 489, établissements)



**Tableau 7.2**

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

(n: 1 489, établissements)



## Surtout des entreprises à but lucratif

Au sein des établissements localisés sur le territoire de la CRÉ VHSL, on compte une majorité (82 %) 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

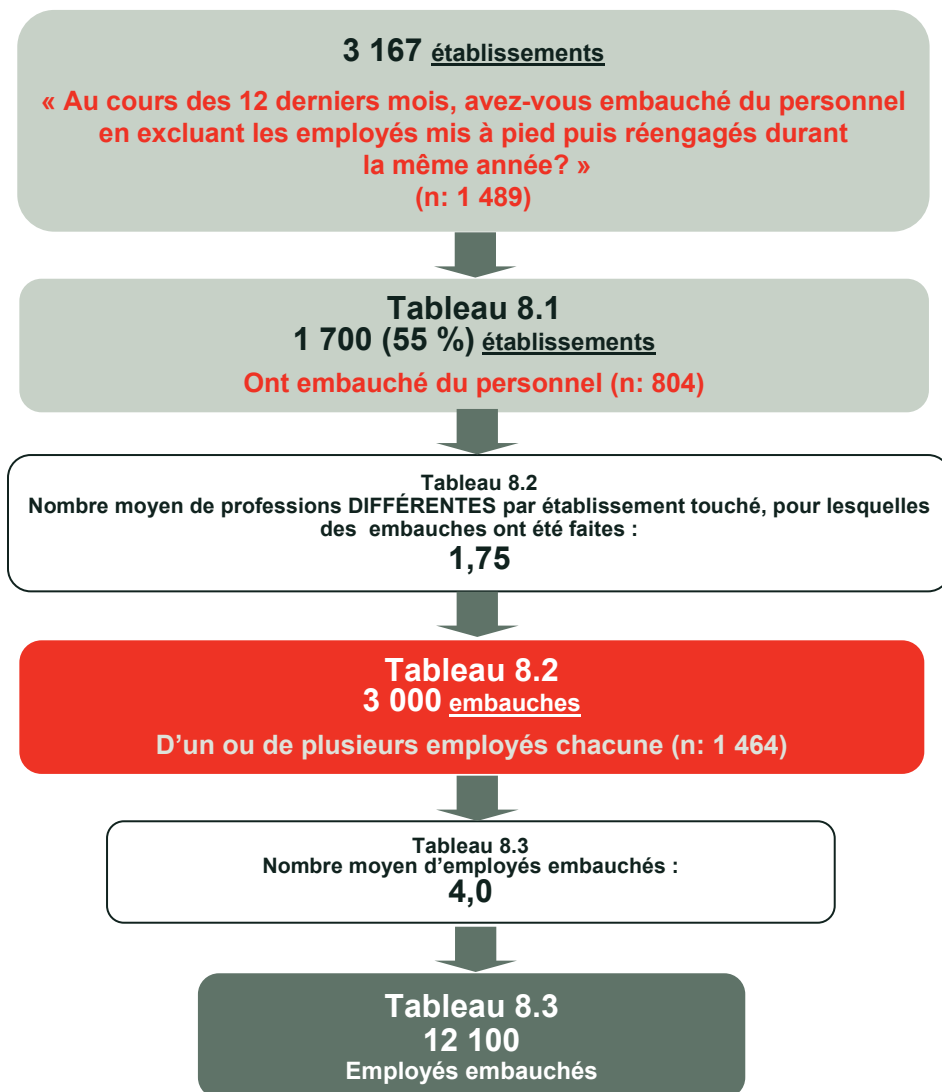
Les établissements uniques représentent la majorité (66 %) des établissements de la CRÉ VHSL, loin devant les succursales, les sièges sociaux et les filiales.



# **Chapitre 2**

**Embauches au cours des 12  
derniers mois**

## Embauches au cours des 12 derniers mois



### Plus de la moitié 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 1 700 (55 %) des 3 167 établissements (n : 1 489) de la CRÉ VHSL l'ont fait.

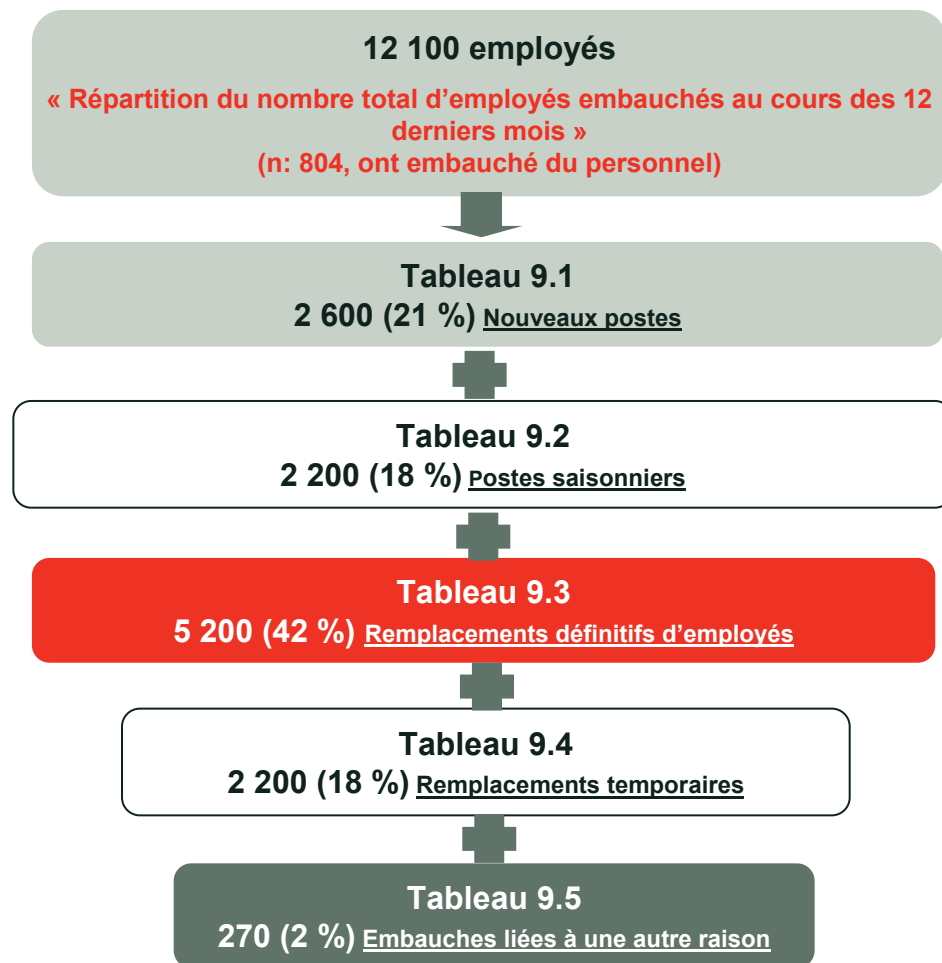
On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de huit) pour lesquelles l'établissement a embauché du personnel ainsi que le nombre d'employés embauchés dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « embauches » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on a embauché au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que les 1 700 établissements (n : 804) ont embauché 1,75 profession en moyenne pour un total d'environ 3 000 embauches (n : 1 464), pouvant toucher chacune un ou plusieurs employés.

Finalement, le nombre moyen d'employés embauchés est de 4 pour un total de 12 100 employés embauchés.

**Note :** La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse à cette question 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)



### Les nouveaux postes comptent pour un peu plus du cinquième des embauches d'employés

La répartition des embauches d'employés révèle que 21 % de celles-ci sont de nouveaux postes, 18 % des postes saisonniers, 42 % des remplacements définitifs d'employés et 18 % des remplacements temporaires.

Finalement, 2 % des embauches sont reliées à une autre raison que celles mentionnées précédemment.

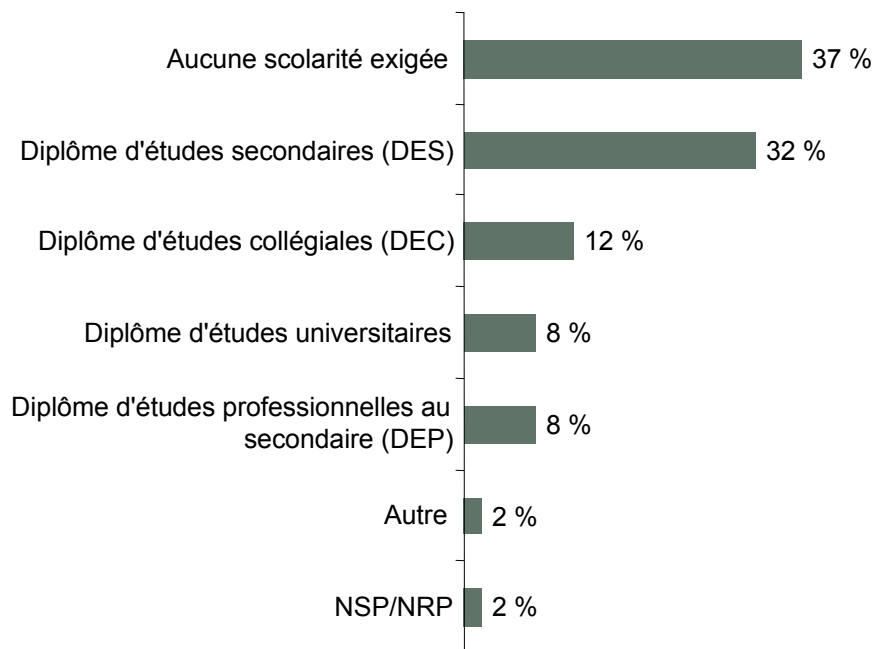
**Note :** La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse à cette question fait en sorte que les résultats obtenus à partir d'un calcul manuel ne sont pas toujours les mêmes que ceux présentés, issus du traitement statistique.

# Scolarité

**Tableau 10**

**« Quel était le niveau de scolarité requis? »**

**(n: 1 464, embauches)**



## Exigences de scolarité peu élevées

Pour plus du tiers des embauches (37 %), on ne demandait aucune scolarité, alors que dans près de quatre cas sur dix (40 %), on exigeait un diplôme d'études secondaires (DES) ou un DEP (32 % + 8 %).

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

## La situation diffère toutefois selon la taille des établissements et le secteur

Les établissements de 100 employés et plus ont des exigences plus élevées en terme de niveau de scolarité requis : un peu plus du tiers de leurs embauches (34 %) concernaient des postes de niveau collégial (21 %) ou universitaire (14 %).

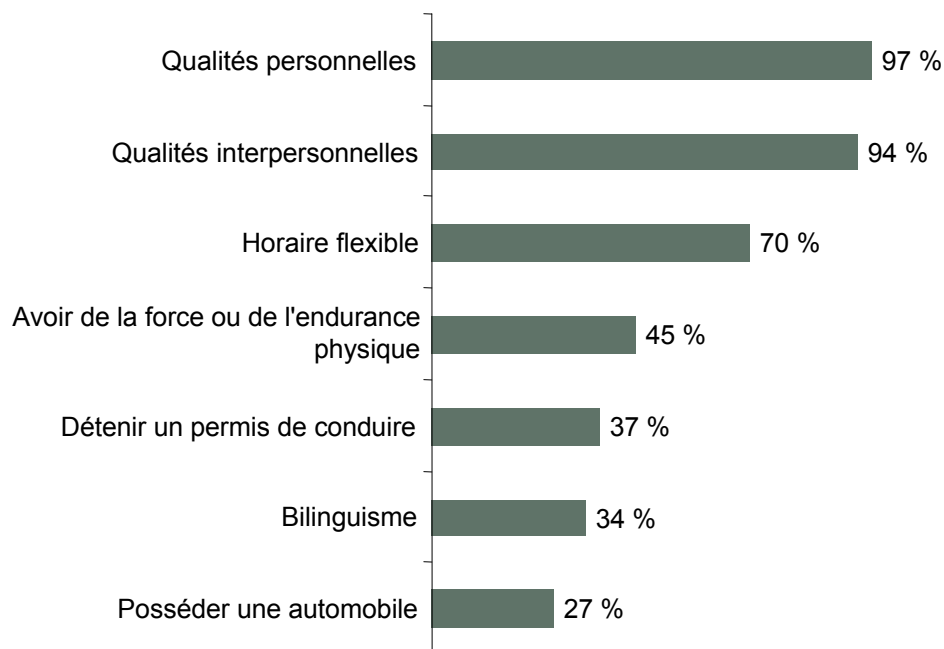
Le diplôme universitaire est aussi plus souvent requis dans certains secteurs, notamment dans les services professionnels, scientifiques et techniques (36 %), les administrations publiques (22 %), les services en finances, assurances, immobilier et de location (17 %) et les soins de santé et d'assistance sociale (13 %).

# Exigences spécifiques requises

Tableau 11

« Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises ? »

(n: 1 464, embauches)



## Qualités personnelles et interpersonnelles grandement valorisées

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

On valorise également la flexibilité au chapitre de l'horaire (70 %) et avoir de la force ou de l'endurance physique (45 %).

Détenir un permis de conduire, le bilinguisme et le fait de posséder une automobile sont également des exigences relativement courantes, mais dans une moindre mesure (37 %, 34 % et 27 % respectivement).

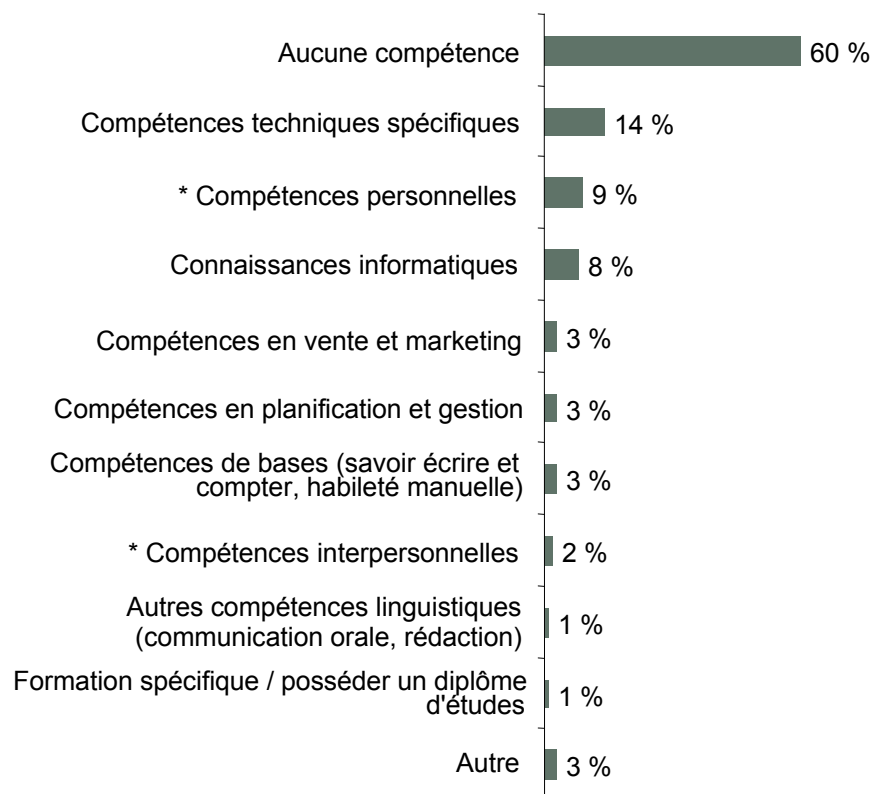
## Et ce, peu importe le secteur d'activité et la taille de l'établissement

En effet, on constate que les qualités personnelles et interpersonnelles sont les deux principales exigences spécifiques requises dans tous les secteurs d'activité et toutes les catégories de taille d'entreprise (proportions supérieures à 83 %).

# Compétences professionnelles et techniques

**Tableau 12**

**« À l'exception des exigences dont on vient de parler, quelles sont les compétences professionnelles et techniques requises pour occuper cet emploi? »**  
(n: 1 464, embauches)  
(3 mentions)



## Pour les trois cinquièmes des embauches, on n'exige aucune autre compétence particulière

À l'exception des exigences présentées aux graphiques des pages précédentes, pour la majorité (60 %) des embauches, on ne requiert aucune autre compétence particulière. Pour les autres, les compétences techniques spécifiques à l'emploi (14 %), les compétences personnelles (9 %) et les compétences informatiques (8 %) sont ressorties. Les autres compétences professionnelles et techniques ont été mentionnées dans une proportion de 3 % ou moins.

## Des compétences qui varient surtout selon les secteurs

Les compétences varient essentiellement selon le secteur d'activité. Par exemple, le secteur des services d'entrepreneurs en bâtiments requiert davantage de connaissances informatiques (24 % contre 8 % pour l'ensemble).

Plus que d'autres, certains secteurs n'exigent aucune compétence spécifique. C'est le cas par exemple de l'agriculture, chasse et pêche (80 %), du commerce de détail (71 %) et de l'hébergement et de la restauration (70 %).

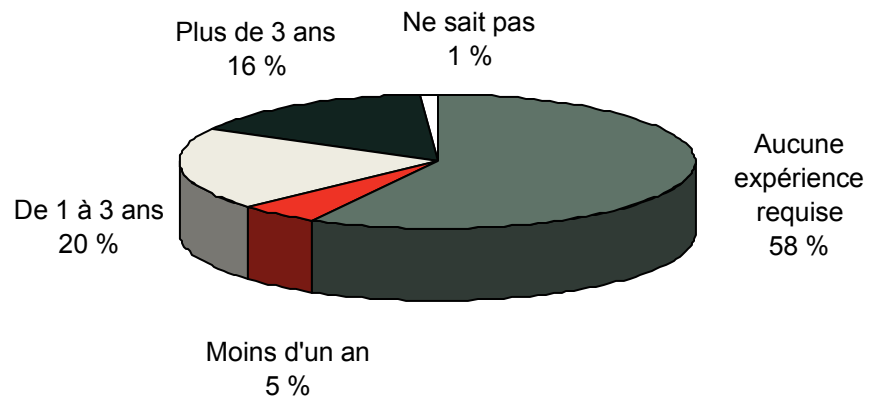
*\* Note: Malgré qu'il soit spécifié à la question « À l'exception des exigences dont on vient de parler », plusieurs répondants mentionnent les compétences personnelles et interpersonnelles comme étant des compétences professionnelles et techniques.*

# Expérience requise

**Tableau 13**

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

**(n: 1 464, embauches)**



## Exigences souvent peu élevées au chapitre de l'expérience

Pour plus de la moitié des embauches (58 %), aucune expérience n'était requise, alors qu'on exigeait trois ans ou moins d'expérience pour le quart (25 %) des embauches.

## La réalité diffère selon le secteur d'activité

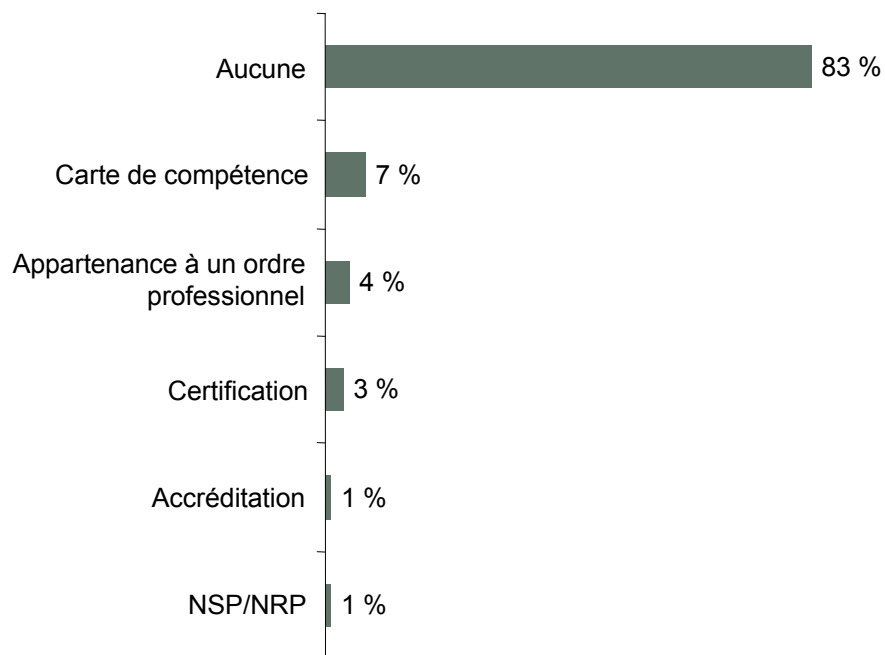
L'expérience requise varie surtout en fonction du secteur d'activité. On note par exemple que l'embauche où aucune expérience n'est exigée est particulièrement élevée dans les secteurs de l'agriculture, de la chasse et de la pêche (95 %), du commerce de détail (76 %) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (70 %).

# Attestations exigées

**Tableau 14**

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

**(n: 1 464, embauches)**



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

Outre les exigences spécifiques et les compétences professionnelles et techniques requises, quelques types d'attestations s'ajoutent à la liste des qualifications recherchées. Notons la carte de compétence et l'appartenance à un ordre professionnel qui sont nécessaires pour 7 % et 4 % des embauches respectivement.

Les autres types d'attestations sont mentionnés dans 3 % ou moins des cas.

## **Le secteur de la construction fait exception**

Dans le secteur de la construction, on exige une carte de compétence dans près de la moitié des cas (48 %).

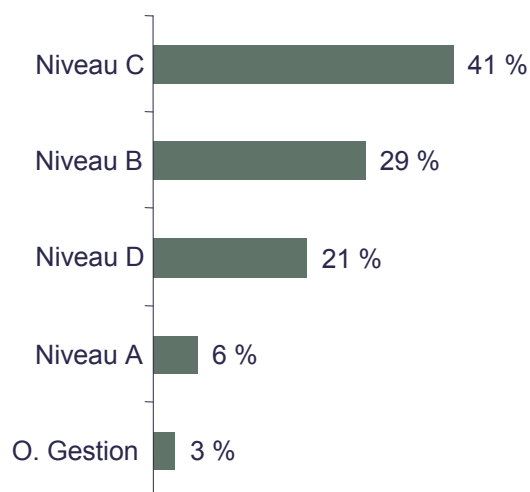
D'autres secteurs se démarquent aussi (de façon moins prononcée) au regard de l'appartenance à un ordre professionnel cette fois. Ainsi, on exige que les candidats appartiennent à un ordre professionnel pour 18 % des embauches dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et pour 19 % des embauches dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.

# Niveaux de compétence

**Tableau 15**

## Niveaux de compétence

(n: 1 452, embauches excluant les NSP/NRP)



O. Gestion

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

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

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

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

## Des embauches surtout au niveau technique et intermédiaire

Plus des deux tiers (70 %) des embauches concernaient des professions pour lesquelles un niveau technique ou intermédiaire était nécessaire (29 % + 41 %). Bien que seulement 21 % des embauches concernent des postes de niveau élémentaire (niveau D, c'est-à-dire des postes pour lesquels on exige une formation en cours d'emploi ou aucune exigence scolaire), on a vu précédemment que l'on n'exige aucune scolarité pour 37 % des embauches.

## Certains secteurs montrent un portrait différent

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

Certains secteurs s'éloignent toutefois de cette tendance. Ainsi, dans les secteurs de l'agriculture, chasse et pêche (40 %), du commerce de détail (31 %), de l'information culture et loisirs (31 %) et de l'hébergement et de la restauration (30 %), on note que la proportion d'embauche de niveau D est beaucoup plus élevée (entre 30 % et 40 %) que celle des embauches de niveau A (entre 0 % et 3 %).

À l'opposé, dans les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques et celui des services de soins de santé et d'assistance sociale, on a effectué dans une proportion élevée des embauches de niveau A (37 % et 15 %).

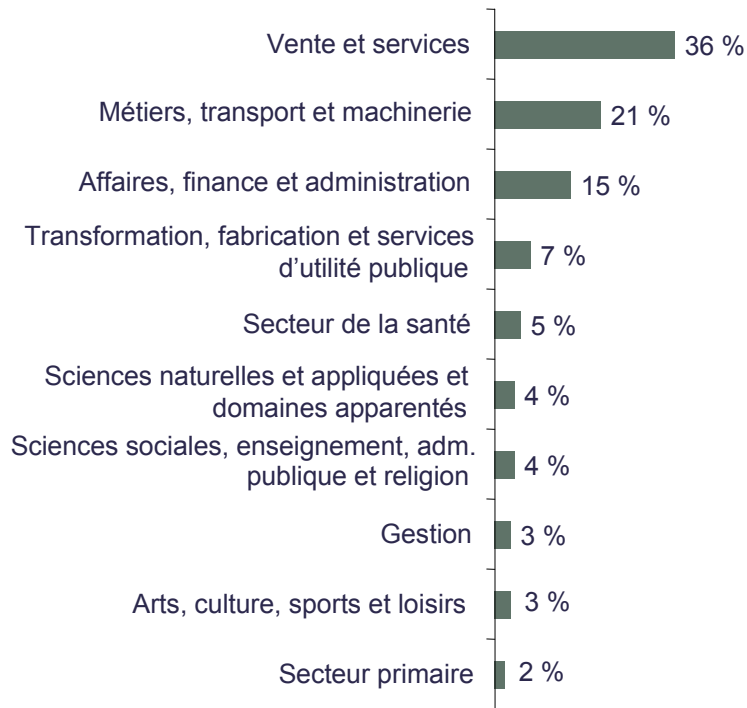
Le secteur des administrations publiques se distingue avec une forte proportion d'embauches de niveau de gestion (17 % versus 3 % pour l'ensemble).

# Genres de compétences

**Tableau 16**

**Genres de compétences**

(n: 1 452, embauches, excluant les NSP/NRP)



## Surtout des emplois en vente et services

La plupart des embauches touchaient des professions en vente et services (36 %), suivi par les métiers, transport et machinerie (21 %) ainsi que les affaires, finance et administration (15 %).

Les autres catégories d'emplois ont connu des embauches dans moins de 8 % des cas.

## Des différences qui varient surtout selon le secteur

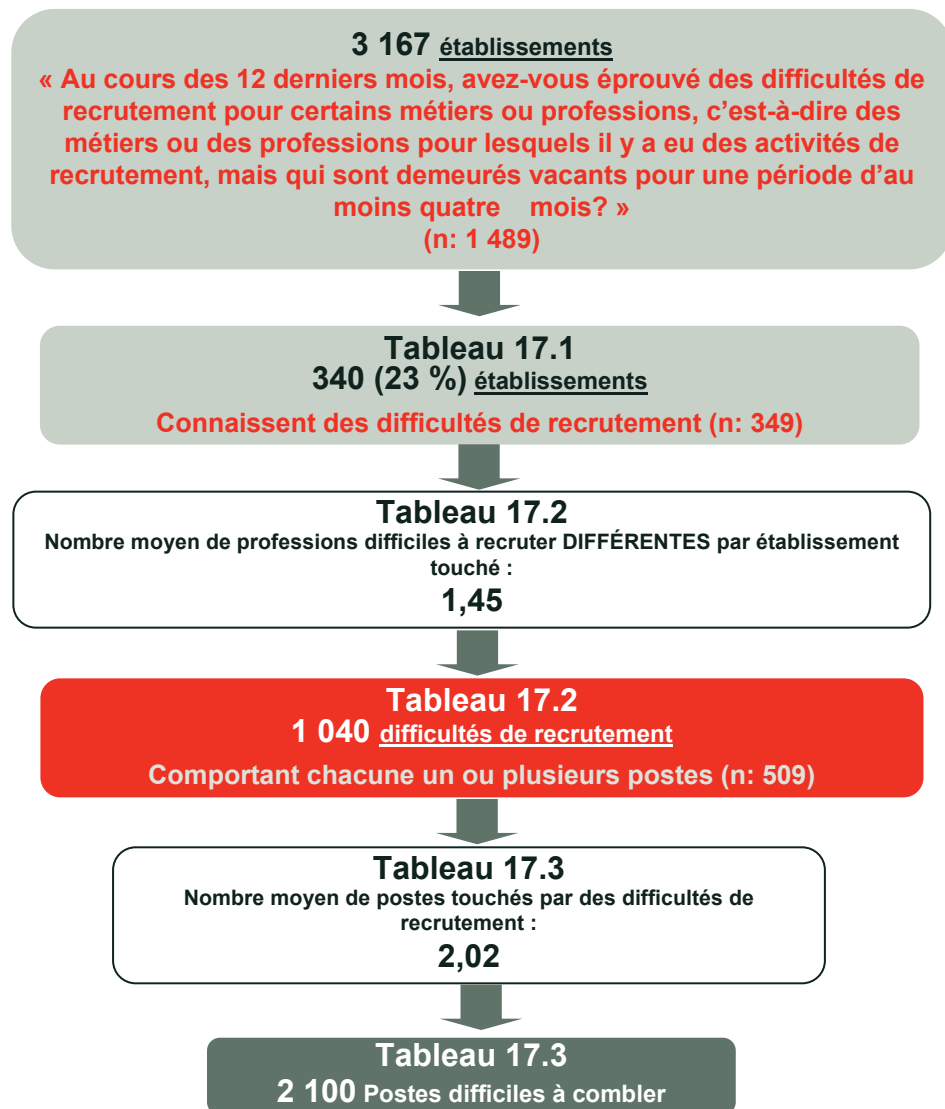
Évidemment, les genres de compétences sont très liés au secteur d'activité de l'établissement. Par exemple, 91 % des embauches du secteur de l'hébergement et restauration concernent des professions en vente et services et 17 % des embauches dans l'administration publique touchent à des compétences en gestion.

# Chapitre 3

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



# Incidence des difficultés de recrutement



## Près du quart des établissements ont eu des difficultés à recruter

Pour bien comprendre le tableau ci-contre et les différentes bases sur lesquelles les résultats sont présentés, 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 340 (23 %) des 3 167 établissements (n : 1 489) de la CRÉ VHSL ont connu des difficultés de recrutement.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de huit) 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 340 établissements (n : 653) ont connu des difficultés de recrutement pour 1,45 profession en moyenne pour un total de 1 040 difficultés de recrutement (n : 509), pouvant toucher chacune un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les difficultés de recrutement est de 2,02 pour un total de 2 100 postes difficiles à combler par comparaison aux 12 100 employés embauchés, soit 17 %.

**Note :** La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse 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'établissement et le secteur en lien avec les difficultés de recrutement**

La taille de l'établissement et le secteur sont deux variables en lien avec les difficultés de recrutement.

Par exemple, la proportion d'établissements ayant éprouvé des difficultés de recrutement augmente en fonction de la taille de l'entreprise, passant de 21 % pour les établissements de petite taille (5 à 49 employés) à 36 % pour les établissements de 100 employés et plus. Les petits établissements ont moins de personnel et il est normal qu'ils aient une probabilité moins grande d'éprouver des difficultés de recrutement.

Le recrutement de personnel ressort aussi comme un problème plus important dans certains secteurs comme celui des produits métalliques (36 %).

# Raisons expliquant les difficultés de recrutement

Tableaux 18.1 à 19

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

(n: 509, difficultés de recrutement)

(% de oui)



## Les causes : les compétences, l'expérience et la scolarité

Les trois principales causes nommées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de compétences, d'expérience et de scolarité chez les candidats (72 %, 71 % et 54 % respectivement).

Notons par ailleurs que les qualités personnelles (43 %) de même que les conditions de travail (33 %), la localisation géographique (33 %) et le transport en commun inadéquat (29 %) apparaissent également comme des causes expliquant les difficultés de recrutement des établissements.

## Les causes peuvent varier selon le secteur

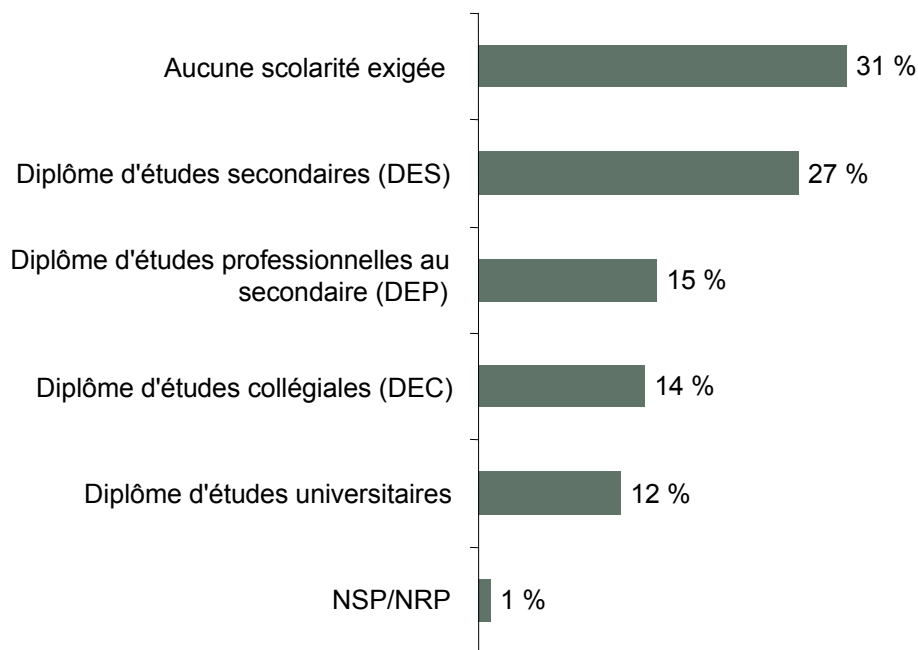
Dans certains secteurs d'activité, les établissements éprouvent des difficultés de recrutement plus importantes en lien avec certaines causes. Par exemple, les conditions de travail représentent une difficulté de recrutement plus importante pour le secteur de l'hébergement et de la restauration (55 % contre 33 % pour l'ensemble des établissements) et celui des services à la consommation (40 %).

# Scolarité

**Tableau 20**

**« Quel était le niveau de scolarité requis? »**

**(n: 509, difficultés d'embauche)**



## On exige un certain niveau de scolarité

Bien que pour près du tiers (31 %) des difficultés de recrutement on n'exige aucune scolarité, pour plus de 42 %, on demande un diplôme d'études secondaires ou un DEP (27 % + 15 %) et pour 26 %, un diplôme d'études collégiales ou universitaires (14 % + 12 %).

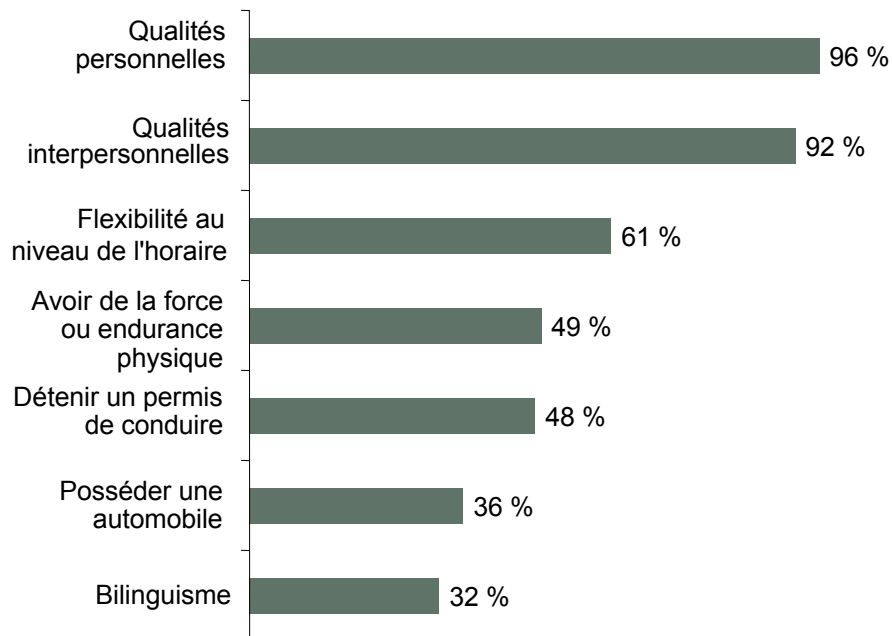
## Les exigences varient selon les secteurs

Les niveaux de scolarité requis pour les emplois présentant des difficultés de recrutement varient selon les secteurs d'activité. Par exemple, 39 % des difficultés rencontrées par les établissements en commerce de détail concernent des postes où l'on exigeait un DES, 46 % des difficultés rencontrées par les établissements en soins de santé et assistance sociale concernent des postes où l'on exigeait un DEC et 50 % des difficultés rencontrées par les établissements en services professionnels, scientifiques et techniques concernent des postes où l'on exigeait un diplôme universitaire.

# Exigences spécifiques requises

**Tableau 21**

**« Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises? »**  
(n: 509, difficultés de recrutement)



## Qualités personnelles et interpersonnelles requises

Les qualités personnelles et interpersonnelles sont des exigences très souvent mentionnées par les employeurs qui ont connu des difficultés de recrutement (96 % et 92 % respectivement).

La flexibilité au niveau de l'horaire (61 %) est aussi un élément souvent nommé, de même que le fait d'avoir de la force ou de l'endurance physique (49 %) et détenir un permis de conduire (48 %).

Finalement, posséder une automobile (36 %) ou être bilingue (32 %) sont moins souvent exigés.

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

Les exigences spécifiques peuvent différer selon la taille et le secteur d'activité.

Par exemple, détenir un permis de conduire est plus souvent exigé dans les petits établissements (53 % pour les 5 à 49 employés contre 23 % pour les 100 employés et plus) et dans le secteur de la construction (83 %). Le bilinguisme ressort davantage dans certains secteurs comme celui des services professionnels, scientifiques et techniques (49 %).

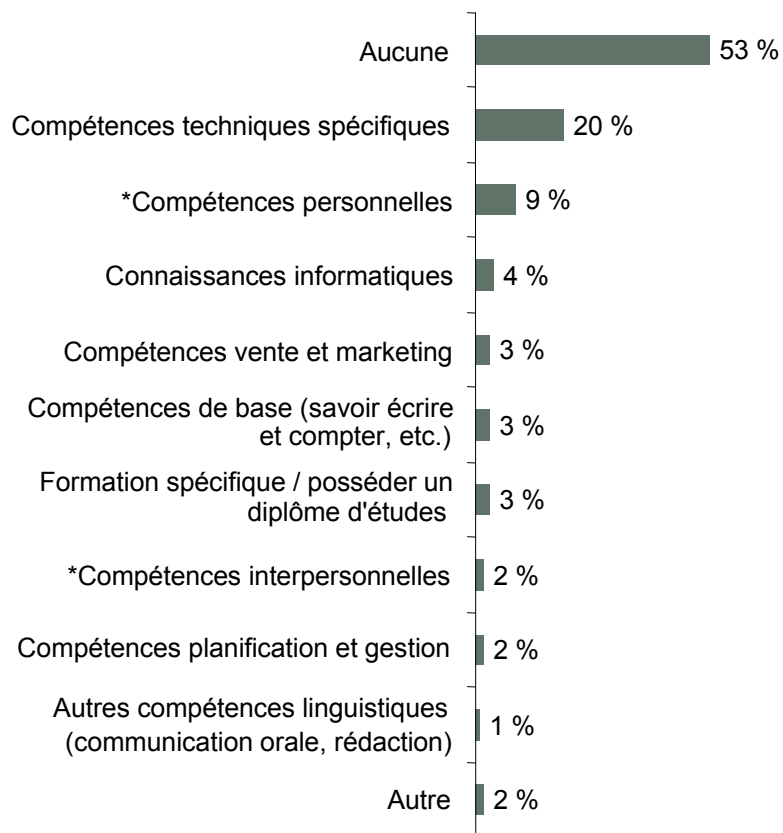
# Compétences professionnelles et techniques

Tableau 22

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

( 3 mentions)

(n: 509, difficultés d'embauche)



## Une fois sur deux, aucune compétence professionnelle ou technique n'est requise

Pour un peu plus de la moitié (53 %) des difficultés de recrutement, aucune compétence professionnelle et technique n'est exigée. Par ailleurs, des compétences techniques spécifiques à l'emploi sont requises pour 20 % des difficultés de recrutement et certaines compétences personnelles pour 9 % des difficultés de recrutement. D'autres compétences sont également exigées, mais dans des proportions inférieures à 5 % chacune.

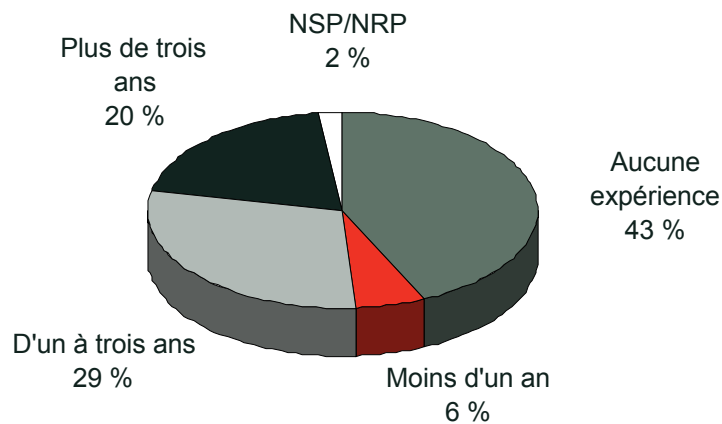
\* **Note:** Il n'est pas mentionné à la question « à l'exception des compétences personnelles et interpersonnelles ». Ainsi, plusieurs répondants mentionnent aussi les compétences personnelles et interpersonnelles comme étant des compétences professionnelles et techniques.

# Expérience requise

**Tableau 23**

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

(n: 509, Difficultés d'embauche)



## Deux fois sur cinq, aucune expérience n'est requise

Pour un peu plus de quatre difficultés d'embauche sur dix (43 %), on ne requiert aucune expérience, alors qu'on exige une expérience de trois ans et moins dans le tiers des cas (35 %). Notons néanmoins que plus de trois années d'expérience sont requises pour 20 % des difficultés de recrutement.

## La réalité diffère selon le type d'établissement

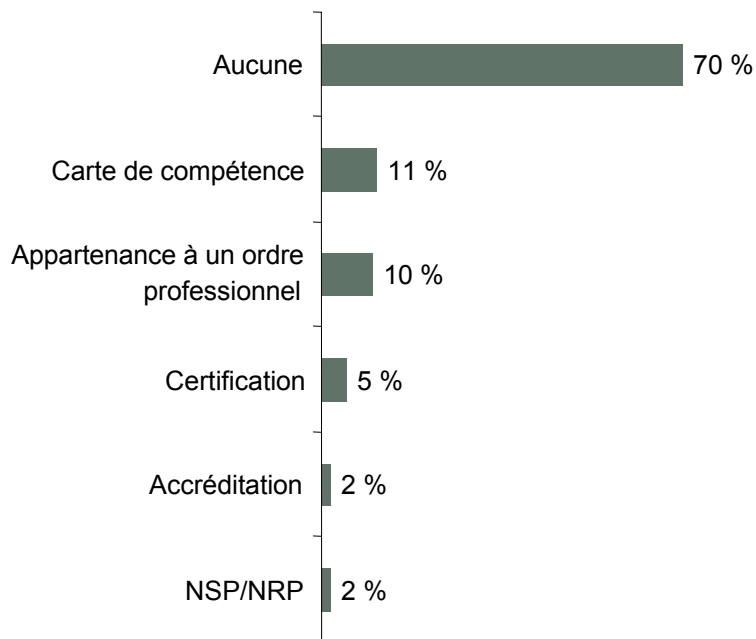
Certains secteurs d'activité éprouvent des difficultés de recrutement pour des emplois qui requièrent plus souvent plus de trois ans d'expérience, notamment le secteur de la construction et celui des services professionnels, scientifiques et techniques (39 % et 42 % respectivement).

# Attestations exigées

Tableau 24

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

(n: 509, difficultés d'embauche)



## Attestations peu demandées

Pour près des trois quarts (70 %) des difficultés de recrutement, on ne requiert aucune attestation parmi celles énumérées à la question, soit carte de compétence, accréditation, certification ou appartenance à un ordre professionnel. La carte de compétence vient en tête de liste des attestations les plus souvent exigées (11 %) suivie par l'appartenance à un ordre professionnel (10 %). Notons que les autres exigences formulées sont pertinentes dans 5 % ou moins des cas.

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

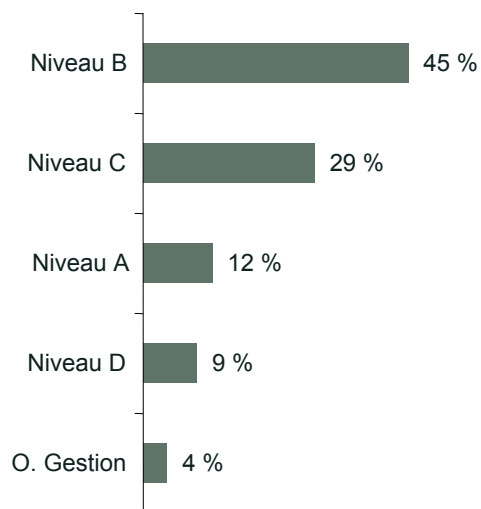
En effet, plus de la moitié (56 %) des difficultés de recrutement du secteur de la construction concernent des postes qui exigent une carte de compétence comme c'était le cas pour les embauches. Quant au secteur des soins de santé, 48 % des difficultés de recrutement touchent des postes requérant d'appartenir à un ordre professionnel.

# Niveaux de compétence

**Tableau 25**

## Niveaux de compétence

(n: 505, difficultés de recrutement, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

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

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

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

## Des difficultés de recrutement au niveau technique et intermédiaire

Presque une fois sur deux (45 %), les difficultés de recrutement concernaient des professions pour lesquelles un niveau technique est nécessaire selon la classification nationale des professions (CNP). Si l'on ajoute à cela les difficultés associées à des postes de niveau intermédiaire (29 %), on constate que 74 % des difficultés de recrutement concernent des professions de niveau B ou C. Les autres niveaux sont touchés par moins de 15 % des difficultés de recrutement chacun.

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

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

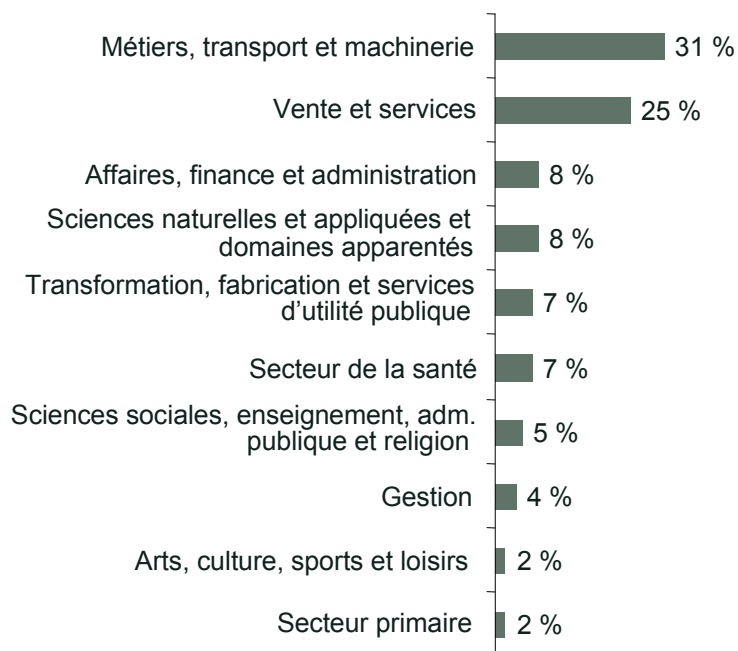
Certains secteurs s'éloignent toutefois de cette tendance. Par exemple, pour l'hébergement et restauration, on note que la proportion de difficultés d'embauche rencontrées pour des postes de niveau D est plus élevée (23 %). Pour les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques, les difficultés de recrutement pour des postes de niveau A sont beaucoup plus élevées (47 %).

# Genres de compétences

**Tableau 26**

## **Genre de compétences**

**(n: 505, difficultés de recrutement, excluant les NSP/NRP)**



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

Pour plus de la moitié (56 %) des cas, les difficultés de recrutement touchent des compétences en transport et machinerie (31 %) et en vente et services (25 %).

## **Des différences selon le secteur**

Les genres de compétences liées aux difficultés de recrutement varient selon le secteur d'activité. Par exemple, on constate sans surprise que 90 % des difficultés de recrutement du secteur de l'hébergement et restauration concernent des compétences en vente et services alors que 85 % des difficultés de recrutement du secteur de la construction concernent des compétences en métiers, transports et machinerie.



# Chapitre 4

## Besoins de formation du personnel

# Identification des besoins de formation

3 167 établissements

« Avez-vous identifié des besoins de formation pour le personnel de votre établissement, incluant les besoins de formation pour le personnel de direction? »  
(n: 1489)

Tableau 27.1

920 (29 %) établissements

Ont identifié des besoins de formation (n: 455)

Tableau 27.2

Nombre moyen de professions DIFFÉRENTES par établissement qui a identifié des besoins de formation:

1,97

Tableau 27.2

1 800 besoins de formation

Comportant chacune un ou plusieurs postes (n: 890)

Tableau 27.3

Nombre moyen de postes touchés par des besoins de formation:

5,75

Tableau 27.3

10 400

Employés ayant des besoins de formation

## Près du tiers a identifié des besoins de formation

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

On demande d'abord dans chaque établissement si l'on a identifié des besoins de formation pour le personnel incluant le personnel de direction. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 920 (29 %) des 3 167 établissements (n : 1 489) de la CRÉ VHSL en ont identifié.

On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de huit) 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 920 établissements (n : 455) ont identifié des besoins de formation pour 1,97 profession en moyenne pour un total de 1 800 besoins de formation identifiés (n : 890), pouvant toucher chacun un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen de postes touchés par les besoins de formation est de 5,75 pour un total de 10 400 employés ayant des besoins de formation sur les 96 000 employés, soit 11 % du nombre maximal d'employés.

**Note :** La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse à cette question 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)

### **La taille de l'établissement en lien avec les besoins de formation**

Les petits établissements de 5 à 49 employés identifient proportionnellement moins de besoins de formation que les plus grands établissements de 100 employés et plus (28 % contre 44 % respectivement). Les petits établissements ayant aussi moins de personnel, il est normal qu'ils aient une probabilité moins grande d'identifier des besoins de formation.

### **Les besoins de formation varient aussi selon le secteur**

Par exemple, les établissements du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (42 %), des administrations publiques (42 %) et des soins de santé et assistance sociale (41 %) identifient davantage de besoins de formation pour leur personnel.



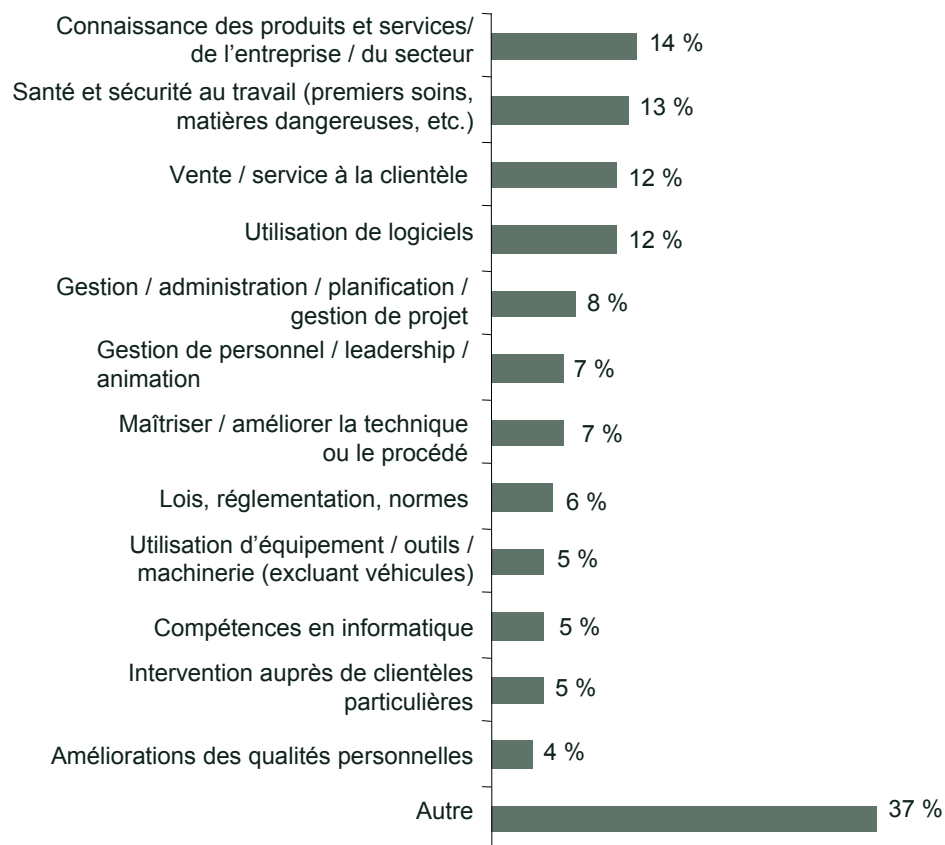
# Connaissances à acquérir

**Tableau 28**

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

**(n: 890, besoins de formation)**

**(5 mentions)**



## Connaissances des produits et services, de la santé et sécurité, de la vente et du service à la clientèle et de l'utilisation de logiciels

La connaissance des produits et services de l'entreprise ou du secteur, celles liées à la santé et sécurité au travail, celles liées à la vente et au service à la clientèle de même que celles en lien avec l'utilisation de logiciels représentent les mentions les plus fréquentes en matière de principales connaissances à acquérir lors d'une formation (14 %, 13 %, 12 % et 12 % respectivement).

La gestion, l'administration et la planification (8 %), la gestion de personnel (7 %) ainsi que la maîtrise d'une technique ou d'un procédé (7 %) constituent également une proportion non négligeable des connaissances à acquérir.

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

Évidemment, cette formation inclut une grande diversité de connaissances qui varient au gré du secteur d'activité des établissements.

Par exemple, les connaissances reliées aux produits, services et secteurs d'activité d'une entreprise sont davantage des connaissances importantes à acquérir dans le secteur du commerce de détail (27 % contre 14 % pour l'ensemble des établissements des autres secteurs). Il en va de même pour l'intervention auprès de clientèles particulières qui ressort nettement dans le secteur des soins de la santé et de l'assistance sociale (24 % contre 5 % pour l'ensemble).

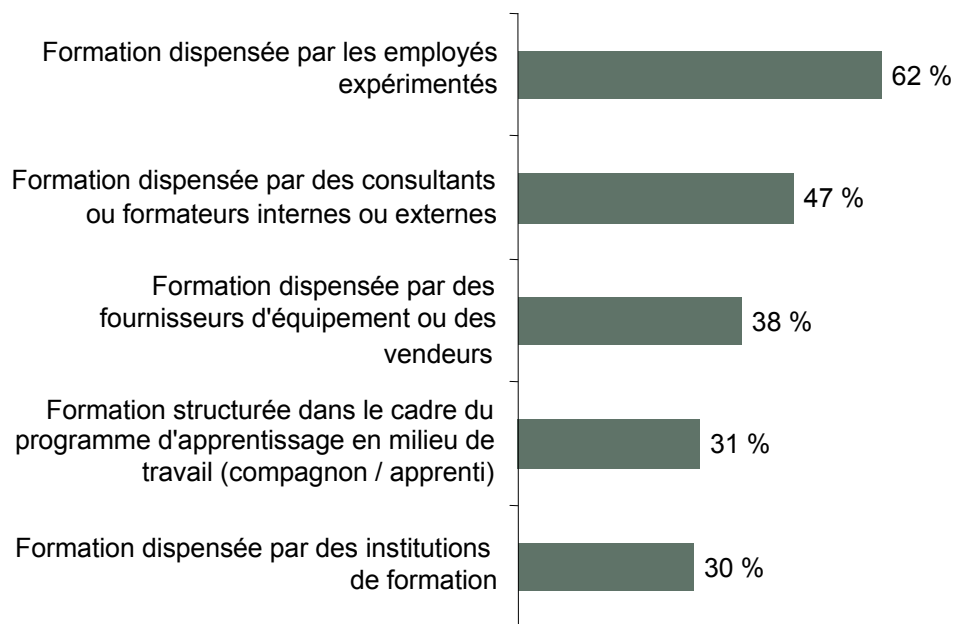
Le type de connaissances à acquérir varie également selon la taille de l'établissement. Par exemple, les établissements de 100 employés et plus identifient davantage de besoins de formation en santé et sécurité au travail (31 % contre 10 % dans les établissements de 5 à 49 employés).

# Types de formation

## Tableaux 29.1 à 29.5

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

(n: 1 489, des établissements qui ont dit oui à ces genres de formation)



## Formation dispensée surtout par les employés expérimentés

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

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

Finalement, environ quatre établissements sur dix optent pour de la formation dispensée par les fournisseurs d'équipement ou des vendeurs (38 %) et environ le tiers pour de la formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (31 %) ou dispensée par des institutions de formation secondaire, collégiale ou universitaire (30 %).

## Les genres de formation varient selon les secteurs et la taille de l'établissement

Dans les établissements de services gouvernementaux par exemple, les principales sources de formation sont celles dispensées par des consultants ou formateurs externes (67 %) ou des institutions de formation (53 %).

Les établissements du secteur manufacturier ont davantage recours à la formation dispensée par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs (44 %).

Quant à la formation structurée dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail, certains secteurs, comme celui de la construction (45 %), y ont davantage recours.

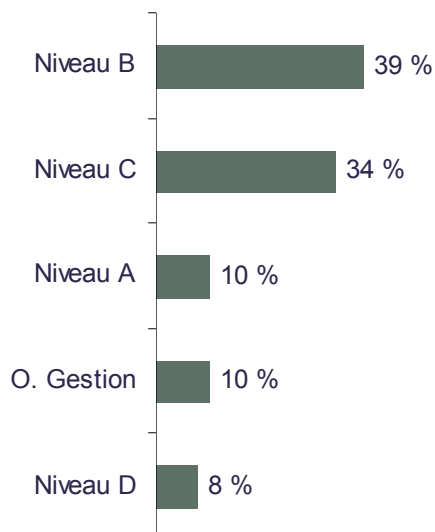
Les établissements de plus grande taille (100 employés et plus) dispensent davantage de formation de tous genres.

# Niveaux de compétence

**Tableau 32**

## Niveaux de compétence

(n: 871, besoins de formation, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

B. Technique : diplôme d'études collégiales (général ou technique) 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 pour les postes de niveau technique et intermédiaire

Près de trois besoins de formation sur quatre (73 %) concernent des postes de niveau B ou C, c'est-à-dire qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire. Près d'un cinquième (18 %) des besoins de formation touche des professions de niveau A et D (10 % + 8 %). Les besoins de formation pour des postes de gestion sont de 10 %.

## Le niveau des postes pour lesquels on identifie des besoins de formation varie selon les secteurs

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

On note toutefois certaines différences. Par exemple, dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, la proportion de besoins de formation identifiés pour des postes de niveau A est beaucoup plus élevée (43 %) que pour l'ensemble des établissements (10 %).

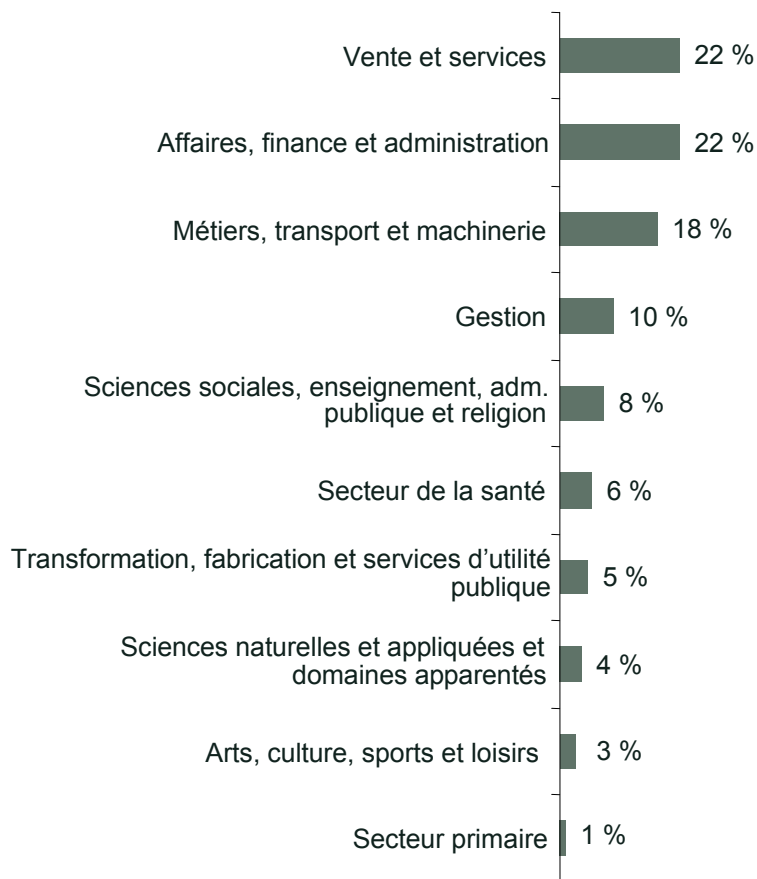
Dans le secteur de l'hébergement et restauration, on note une proportion plus élevée de besoins de formation pour des postes de niveau D (25 % contre 8 % pour l'ensemble).

# Genres de compétences

**Tableau 33**

## **Genres de compétences**

**(n: 871, besoins de formation, excluant les NSP / NRP)**



### **Des besoins de formation identifiés principalement en vente et services et dans les affaires**

Le plus souvent, on identifie des besoins de formation en vente et services (22 %), en affaires, finance et administration (22 %) et en métiers, transport et machinerie (18 %). Les autres genres de compétences le sont par 10 % et moins chacun.

### **Le portrait est légèrement différent pour les grands établissements**

Dans les établissements de 100 employés et plus par exemple, on constate que les besoins de formation touchent en plus forte proportion des employés du secteur de la santé (15 %).

### **Des différences qui varient aussi selon le secteur**

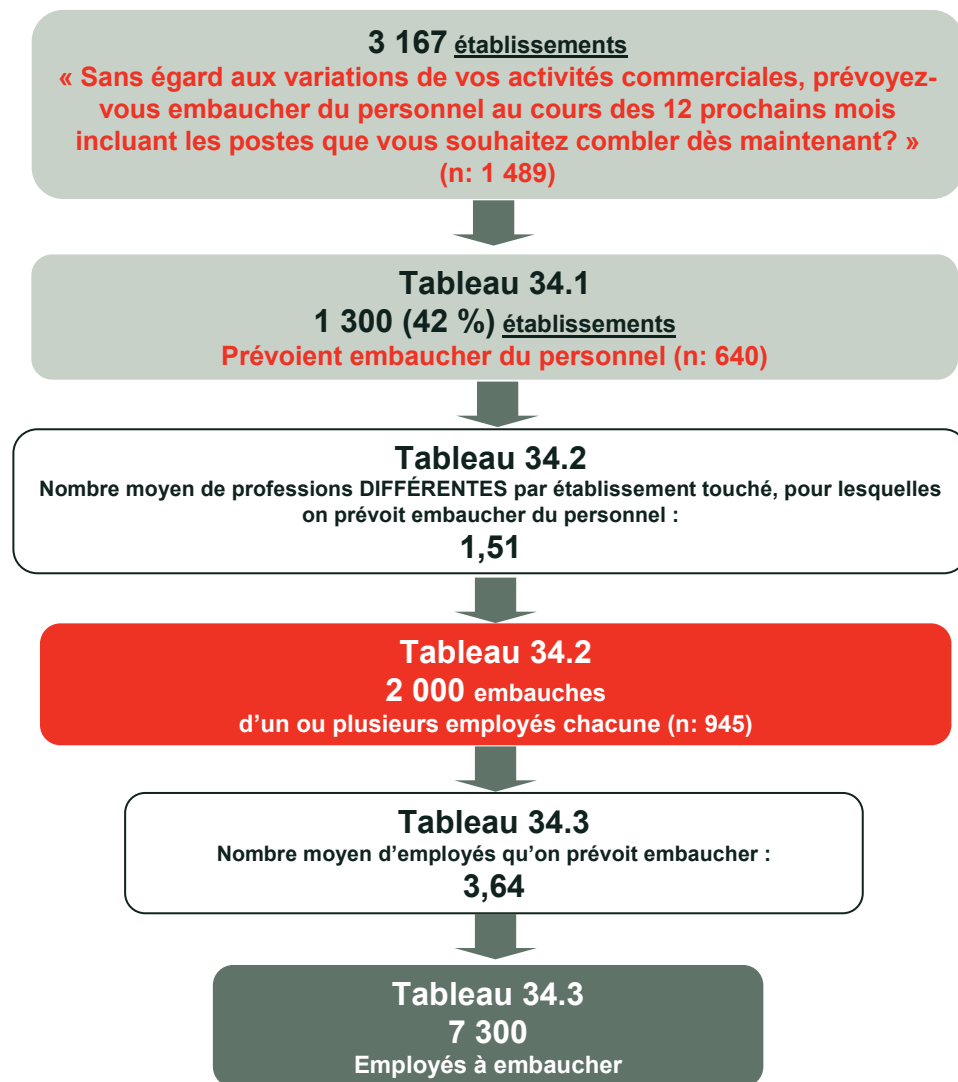
Les genres de compétences varient également selon le secteur d'activité. Par exemple, 78 % des besoins de formation identifiés dans le secteur de l'hébergement et restauration concernent des compétences en vente et services.

# **Chapitre 5**

**Embauches prévues au cours  
des 12 derniers mois**



# Prévisions d'embauche de personnel



## Un peu plus de deux établissements sur cinq prévoient embaucher

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 on prévoit embaucher du personnel au cours des 12 prochains mois. Les réponses obtenues permettent d'inférer que 1 300 (42 %) des 3 167 établissements (n : 1 489) de la CRÉ VHSL prévoient le faire.

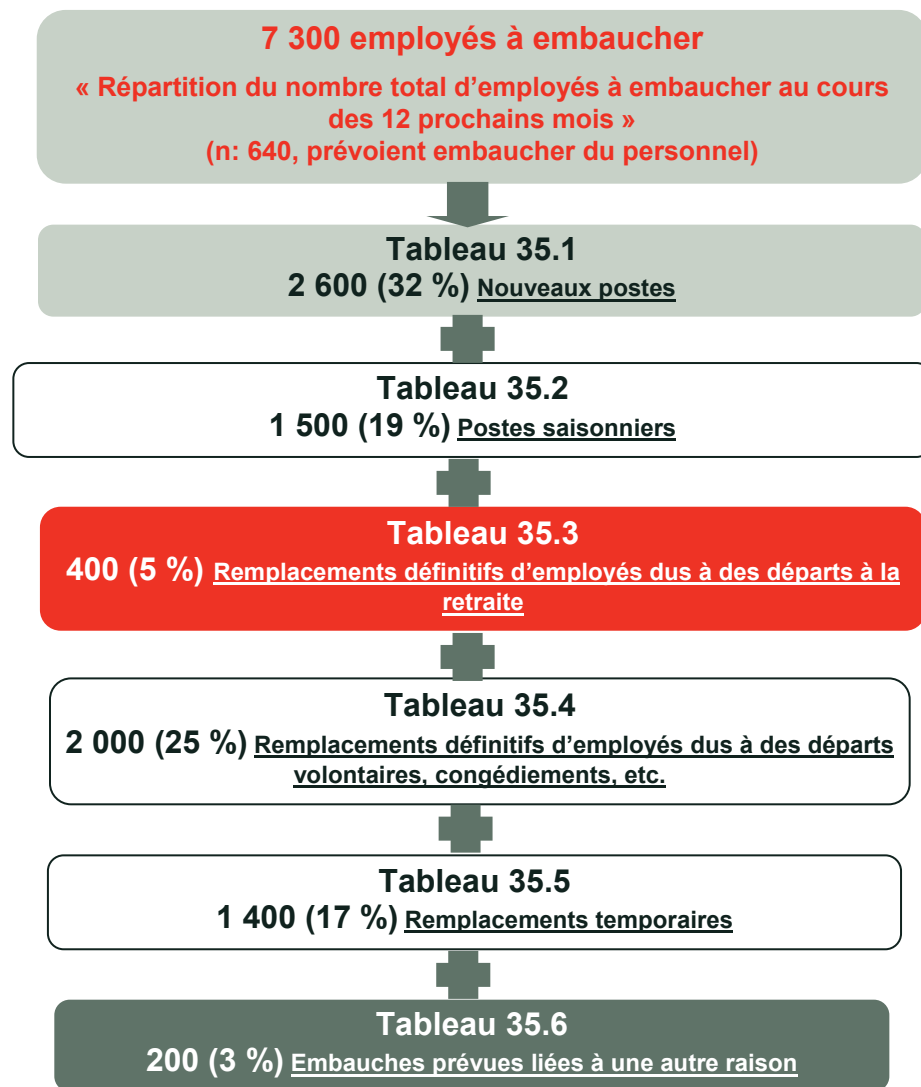
On demande ensuite au répondant de nommer les professions (jusqu'à un maximum de huit) pour lesquelles l'établissement prévoit embaucher du personnel ainsi que le nombre d'employés à embaucher dans chaque profession. Un répondant ne peut pas nommer deux fois la même profession.

La base « embauches prévues » est donc la somme de toutes les professions distinctes pour lesquelles on prévoit embaucher au sein de chaque établissement. Plus concrètement, on infère que les 1 300 établissements (n: 640) embaucheront 1,51 profession différente en moyenne pour un total de 2 000 embauches (n : 945), pouvant toucher chacune un ou plusieurs postes.

Finalement, le nombre moyen d'employés que l'on prévoit embaucher est de 3,64 pour un total de 7 300 employés à embaucher.

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

## Prévision d'embauche de personnel (suite)



### Dans près du tiers des cas, les embauches de personnel prévues sont des nouveaux postes

La répartition des prévisions concernant les embauches d'employés révèle que 32 % de celles-ci seront des nouveaux postes, 19 % des postes saisonniers, 5 % des remplacements définitifs d'employés dus à des départs à la retraite, 25 % des remplacements définitifs d'employés dus à des départs volontaires, congédiements, etc., et 17 % des remplacements temporaires.

Finalement, 3 % des embauches prévues de personnel sont reliées à une autre raison que celles mentionnées précédemment.

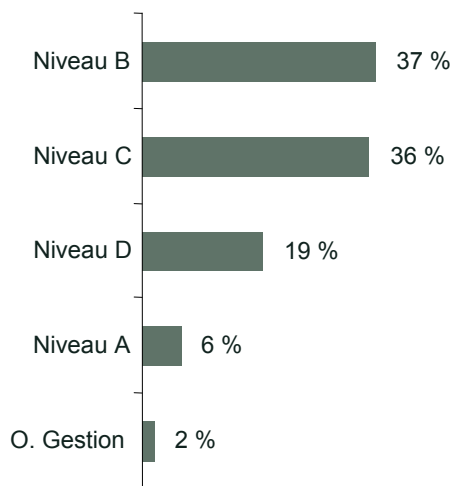
*Note : La règle qui consiste à arrondir le pourcentage, la moyenne ainsi que la non réponse fait en sorte que les résultats obtenus à partir d'un calcul manuel ne sont pas toujours les mêmes que ceux présentés, issus du traitement statistique.*

# Niveaux de compétence

**Tableau 36**

## Niveaux de compétence

(n: 976, embauches prévues, excluant les NSP/NRP)



O. Gestion

A. Professionnel : diplôme d'études universitaires

B. Technique : diplôme d'études collégiales (général ou technique) 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 prévues surtout pour des postes de niveau technique et intermédiaire

Près des trois quarts des embauches prévues (73 %) concernent des postes de niveau B ou C, c'est-à-dire qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire. Près du cinquième (19 %) des embauches sont prévues pour des postes de niveau élémentaire (niveau D) et seulement 8 % pour des postes de niveau A ou de gestion.

## Le niveau des postes pour lesquels on prévoit des embauches varie selon les secteurs

Dans la plupart des secteurs d'activité observés, on note la même tendance, à savoir que la majorité des embauches prévues concernent des professions de niveau B ou C, et que les autres embauches se répartissent de façon plus ou moins équivalente entre le niveau A et le niveau D. Les postes de niveau gestion représentent une faible proportion des embauches prévues.

On observe toutefois quelques différences.

Par exemple, dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que des administrations publiques, la proportion d'embauches prévues pour des postes de niveau A est beaucoup plus élevée (26 % et 24 % respectivement) que pour l'ensemble des établissements (6 %).

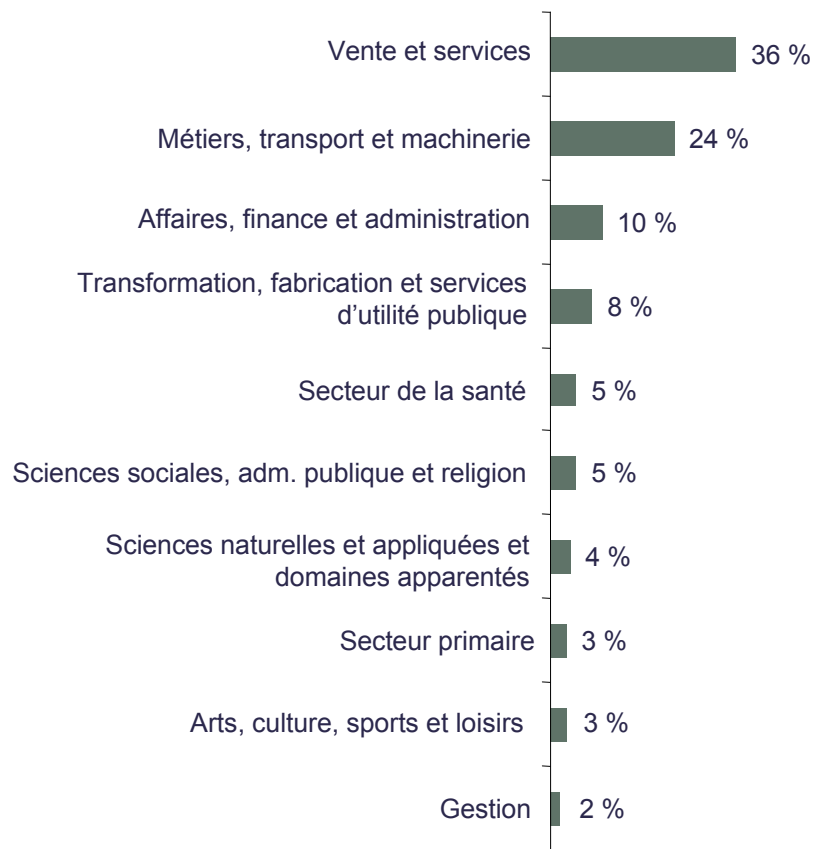
Par ailleurs, on prévoit une proportion d'embauches plus forte pour des postes de niveau D dans les secteurs de l'agriculture, de la chasse et de la pêche (50 %), de l'hébergement et de la restauration (30 %) et du commerce de détail (28 %).

# Genres de compétences

**Tableau 37**

## **Genres de compétences**

**(n: 976, embauches prévues, excluant les NSP/NRP)**



## **Des embauches prévues surtout en vente et services ainsi que dans les métiers, transport et machinerie**

Six embauches sur dix (60 %) sont prévues pour des professions en vente et services ainsi que dans les métiers, transport et machinerie (36 % + 24 %). Le genre de compétences affaires, finance et administration suit derrière avec 10 % des embauches qui y sont prévues. Les autres genres de compétences récoltent des mentions de moins de 10 % chacune.

## **Des différences observées selon le secteur**

Sans surprise, les genres de compétences varient selon le secteur. Par exemple, 88 % des embauches prévues dans le secteur de l'hébergement et restauration concernent des compétences en vente et services.



# **Chapitre 6**

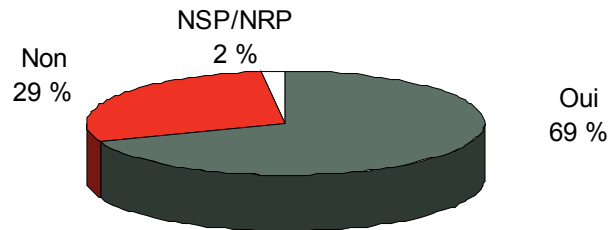
## **Services d'Emploi-Québec**

# Services d'Emploi-Québec

**Tableau 58**

**« Acceptez-vous qu'Emploi-Québec rende disponibles uniquement vos besoins de main-d'œuvre (au cours des 12 prochains mois et des maintenant) auprès des chercheurs d'emploi? »**

(n: 1 489, établissements)



## La grande majorité accepte de fournir ses besoins en main-d'œuvre

Environ sept établissements sur dix (69 %) sont prêts à rendre disponibles leurs besoins en main-d'œuvre auprès de chercheurs d'emploi.

Il y a donc une réelle volonté de la part des établissements à créer (ou maintenir) un lien, entre autres avec les centres locaux d'emploi du territoire.

# **Annexe 1**

## **Méthodologie détaillée**



# Objectifs

- **La présente section du document porte sur la méthodologie utilisée dans l'étude pour la région de la Montérégie. Des données spécifiques pour la CRÉ VHSL sur les résultats administratifs et la marge d'erreur sont présentées aux pages 71 et 74.**
- Les cinq directions régionales d'Emploi-Québec, soit celles de Montréal, Laval, Montérégie, Lanaudière et Laurentides ainsi que la Table métropolitaine de Montréal ont commandé une enquête sur les besoins en termes de formation et de main-d'œuvre auprès des établissements de la Montérégie comptant cinq employés ou plus\*. Les objectifs spécifiques étaient les suivants, soit de connaître :
  - les embauches au cours des 12 derniers mois;
  - les difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois;
  - les besoins de formation;
  - les embauches prévues au cours des 12 prochains mois;
  - 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 la Montérégie.
- Les résultats démontrent que la description de l'activité principale des établissements (SCIAN à 6 chiffres), détenue par Laval Technopole et Emploi-Québec correspond à la réalité pour environ les trois quarts (74 %) des établissements sondés pour lesquels on détient le code SCIAN. L'activité principale diffère particulièrement dans les secteurs primaire (47 %) et manufacturier (39 %) ainsi que dans le secteur de la construction (35 %) (comparativement à 26 % pour l'ensemble).
- Cette enquête a été réalisée par le biais d'entrevues téléphoniques. L'objectif du présent document est de réunir les informations utiles sur le déroulement de cette enquête téléphonique. Pour ce faire, nous expliquons la méthodologie utilisée et nous en présentons les résultats administratifs de façon à bien préciser les limites de l'étude et la portée des résultats.

---

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

# Plan de sondage

## Population cible

- La population cible visée par la présente étude est constituée des établissements de la région de la Montérégie comptant cinq employés ou plus selon l'information contenue dans la liste des industries et commerces (LIC).

## 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 de la Montérégie 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 74 dans le tableau des marges d'erreur.

# Collecte des données

## Questionnaire

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

## Mode d'entrevue

- Téléphonique assistée par ordinateur.

## Mode de gestion

- Gestion informatisée des numéros de téléphone.

## Nombre d'appels

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



## Résultats des appels

- Période de collecte : ■ Du 2 mai au 21 novembre 2007
- Nombre d'entrevues réalisées : ■ 5 890
- Taux de non-réponse estimé (%) : ■ 11,1 %
- Taux de refus (%) : ■ 17,9 %
- Taux de réponse estimé (%)\* : ■ 71,0 %
- Établissements non admissibles : ■ Ce résultat administratif, identifié comme le code I1 dans la page qui suit, regroupe des cas tels un établissement qui n'existe plus, un établissement fermé ou un établissement hors Montérégie (déménagé ou fusionné hors Montérégie).  
■ Le rapport administratif de la page suivante présente des statistiques relatives à la CRÉ VHSL.

*\* Les résultats détaillés sont présentés sur la page suivante.*

# Résultats administratifs détaillés pour la CRÉ VHSL

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

Estimation du taux de réponse de l'ARIM*		Taux de réponse estimé par SOM	
A. Échantillon de départ	2748	J. Numéros non joints (C1+C2+D1)	10
<b>B. Mauvais numéros</b>	<b>333</b>	K. Numéros joints (A-J)	2738
Hors service	170	L. Numéros joints inutilisables (B)	333
Non résidentiel / résidentiel	54	M. Numéros joints utilisables (K-L)	2405
Hors strate	2		
Télécopieur	25	N. Estimation du nombre de numéros non joints utilisables (JxM/K)	9
Cellulaire	0		
Duplicata	82		
<b>C. Non-réponse</b>	<b>31</b>	P. Estimation du nombre total de numéros utilisables (M+N)	2414
C1. Pas de réponse	9		
C2. Ligne occupée	0	<b>Non-réponse estimée (%)</b> (D+G+N+F)	10,9%
D. Répondeur	21	<b>Refus (%)</b> ((G1+G2+G3)/P)	18,2%
D1. Ligne en dérangement	1		
<b>E. Unité jointe non répondante</b>	<b>673</b>	<b>TRE</b> (I+I1+I2)/P	70,9%
F. Incapacité, maladie, prob. de langage	6		
G. Répondant sélectionné pas disponible	228		
G1. Refus de l'établissement	70		
G2. Refus de la personne	267		
G3. Incomplet	102		
<b>H. Unité jointe répondante</b>	<b>1711</b>		
I. Autres langues	3		
I1. Non admissibles	216		
I2. Entrevues complétées	1492		
** Entrevues complétées après validation des réponses	1489		
<b>Taux de réponse de l'ARIM = H/(C+E+H)</b>	<b>70,8%</b>		

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

\*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 15 160 établissements.
- Toutefois, le nombre d'établissements doit être corrigé par le taux d'incidence dans chaque strate pour tenir compte des informations obtenues concernant le statut des établissements en faisant la collecte.
- Dans l'estimation de la population révisée, nous avons fait une estimation conservatrice du taux de non admissibles en déclarant une unité non admissible seulement lorsqu'on obtenait une information verbale sur la non-existence d'un établissement valide (établissements fermés, déménagés, établissements fusionnés, établissements avec moins de cinq 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 la Montérégie, la population révisée en fonction du taux d'incidence (proportion d'établissements admissibles) est de 12 420 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) :  $POIDS = \text{Population révisée de la strate} \div \text{nombre d'entrevues complétées dans la strate}$ .
- 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 (suite)

### 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 1,1 % ( $0,8319 \times 0,98 / \sqrt{5890}$ ).
- 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 pour la CRÉ VHSL

## Marge d'erreur selon la proportion estimée

	CRÉ VHSL
Nombre d'entrevues	1489
Facteur d'ajustement	0,8373
Proportion :	
99 % ou 1 %	±0,4 %
95 % ou 5 %	±0,9 %
90 % ou 10 %	±1,3 %
80 % ou 20 %	±1,7 %
70 % ou 30 %	±1,9 %
60 % ou 40 %	±2,1 %
<b>50 % (marge maximale)</b>	<b>±2,1 %</b>

# **Annexe 2**

## **Questionnaire**