



Enquête sur les caractéristiques de la demande en main-d'œuvre dans la région de Laval

Rapport présenté à
Laval Technopole, Emploi-Québec et Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

R04164v2p1EQ(Laval).ppt



Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Human Resources and
Skills Development Canada



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



Table des matières

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée	4
Faits saillants	7
Chapitre 1 : Description des établissements	10
Chapitre 2 : Difficultés de recrutement	20
Chapitre 3 : Besoins de formation	26
Chapitre 4 : Embauches additionnelles	33
Chapitre 5 : Départs à la retraite et conciliation famille-travail	42
Annexes	
1. Méthodologie détaillée	
2. Questionnaire	
3. Tableaux statistiques détaillés (sous pli séparé)	



Contexte, objectifs et méthodologie abrégée



Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

Contexte et objectifs

- SOM présente ici les résultats d'une étude réalisée dans la région de Laval pour le compte de Laval Technopole, d'Emploi-Québec et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
- L'objectif de cette étude est de dresser le portrait des besoins de formation et de main-d'œuvre des établissements de la région. On désire ainsi actualiser la connaissance des problématiques des marchés du travail régional et favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. De façon plus spécifique, cette étude aborde des thèmes tels les difficultés de recrutement, les besoins de formation, les embauches additionnelles et les départs à la retraite.
- Des études similaires ont été réalisées en 1998, 2000 et 2002 auprès d'établissements d'au moins 5 employés. Lorsque possible, les résultats de 2004 sont comparés à ceux des années antérieures. Bien entendu, pour être en mesure de comparer, nous utilisons seulement les résultats de 2004 qui concernent les établissements de 5 employés et plus.

Population cible

- La population visée par la présente étude est constituée des places d'affaires de la région de Laval.

Échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel de places d'affaires de Laval 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 la place d'affaires (regroupement des codes SCIAN). Il a été conçu de manière à obtenir un recensement dans les places d'affaires de 10 employés et plus. Après pondération, l'échantillonnage est représentatif de la structure industrielle lavalloise.

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée (suite)

Collecte

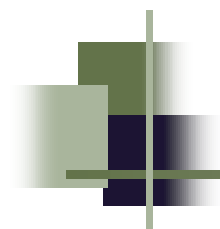
- Entrevues téléphoniques réalisées du 2 juin au 21 septembre 2004.
- Taux de réponse : 70,4 %.
- Le mode d'entrevue fut téléphonique assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par les partenaires du projet, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

Pondération

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

Marge d'erreur

- 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 1,02 % pour l'ensemble (n : 4 704). Les marges d'erreur par secteur sont présentées dans un document d'accompagnement (voir « Méthodologie détaillée »).



Faits saillants

Faits saillants

Difficultés de recrutement

- La proportion d'établissements ayant eu des difficultés de recrutement s'établit à 28 %. Parmi les établissements de 5 employés et plus, le phénomène des difficultés de recrutement a diminué cette année, revenant à son niveau de l'an 2000, ce qui met un terme à la croissance soutenue observée lors des deux dernières études (40 % comparé à 50 % en 2002, 41 % en 2000 et 25 % en 1998).
- Parmi les établissements qui ont eu des difficultés de recrutement, près des deux tiers (65 %) ont connu des difficultés de recrutement relatives à une profession ou métier, alors que plus du tiers (35 %) en ont connu pour au moins deux professions ou métiers différents (27 % pour deux, 8 % pour trois et plus).
- Les difficultés de recrutement concernent 3,6 postes en moyenne. Les deux principales causes invoquées sont le manque de compétences et d'expérience des candidats.
- Les qualités personnelles ou interpersonnelles sont très recherchées des employeurs qui ont connu des difficultés de recrutement (40 % et 14 % respectivement). Notons par ailleurs que dans 35 % des cas, les compétences techniques spécifiques sont des qualités recherchées. Les compétences liées aux conditions de pratique et les compétences de base sont également recherchées dans une proportion non négligeable.
- Dans près de la moitié des cas (45 %), les difficultés de recrutement concernaient des professions pour lesquelles un niveau technique est en principe nécessaire.

Besoins de formation

- Au total, quatre établissements sur dix (40 %) ont l'intention d'offrir de la formation aux employés au cours des 12 prochains mois. Parmi les établissements de 5 employés et plus, la proportion de ceux qui ont l'intention d'offrir de la formation dans les 12 prochains mois est comparable à celles des années antérieures (56 % comparativement à 54 % en 2002, 58 % en 2000 et 66 % en 1998).
- Parmi les établissements qui prévoient offrir de la formation, près de six sur dix (58 %) envisagent le faire pour une profession ou un métier, alors que plus de quatre sur dix (42 %) prévoient le faire pour au moins deux professions ou métiers (27 % pour deux, 15 % pour trois et plus).
- En moyenne, 6,9 employés par établissement sont visés par la formation parmi les établissements qui prévoient en offrir. Sept besoins de formation sur dix (70 %) concernent des postes qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire.
- Les employeurs utilisent, en majorité, la formation par des employés expérimentés (72 %) ou les sessions de formation payées (58 %) pour assurer la formation aux employés. Près de la moitié mentionnent le remboursement des dépenses de formation (45 %) ou les ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail (43 %). Les ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail, de même que les sessions de formation non payées, représentent des moyens utilisés par une nette minorité d'établissements (25 % et 9 % respectivement).
- Bien qu'environ la moitié (53 %) des établissements d'au moins deux employés ne prévoient pas offrir de formation à leurs employés au cours des 12 prochains mois, la grande majorité des établissements (84 %) utilisent au moins un moyen de formation au sein de leur établissement.
- Les mises à jour ou le perfectionnement représentent la priorité en ce qui a trait aux principales connaissances à acquérir par une formation (28 %). L'utilisation d'équipement ou de machinerie et les techniques ou procédés, ainsi que l'informatique ou les nouvelles technologies, constituent également une proportion non négligeable des connaissances à acquérir (respectivement 17 % et 14 %).

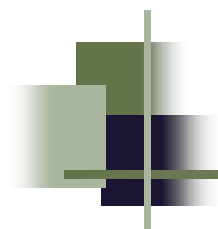
Faits saillants (suite)

Embauches additionnelles

- Au total, près d'un quart (23 %) des établissements ont embauché du personnel additionnel au cours des 12 derniers mois. Parmi les établissements de 5 employés et plus, la proportion d'embauches additionnelles évolue en dents de scie depuis 1998 : 30 % ont embauché du personnel additionnel cette année, 44 % en 2002, 33 % en 2000 et 40 % en 1998.
- Parmi les établissements d'au moins 2 employés qui ont embauché du personnel additionnel, près des deux tiers (63 %) ont embauché du personnel additionnel pour une profession ou métier, alors que près de quatre sur dix (37 %) l'ont fait pour au moins deux professions ou métiers (28 % pour deux, 9 % pour trois et plus).
- Les embauches additionnelles représentent 4 postes en moyenne (dont 1,7 poste à temps partiel). Sept embauches additionnelles sur dix (70 %) concernent des postes qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire. Toutefois, on remarque que les professions de niveau technique représentent une proportion plus élevée des difficultés de recrutement (45 %) que des embauches additionnelles (32 %). Seulement 16 % des embauches additionnelles concernent des postes de niveau élémentaire, alors que 30 % des embauches additionnelles représentent des situations où l'on exige aucune formation.
- Les qualités personnelles constituent les principales compétences spécifiques recherchées par les établissements lorsque vient le temps d'embaucher. On valorise également la flexibilité au chapitre de l'horaire et les aptitudes techniques. Le bilinguisme, le fait de posséder une automobile et de détenir une attestation ou une carte de compétence sont également des exigences relativement courantes, mais dans une moindre mesure. Les compétences personnelles ou interpersonnelles sont les compétences le plus souvent recherchées par les établissements en ce qui concerne l'embauche additionnelle. On recherche aussi les compétences techniques spécifiques et les compétences de base.

Départs à la retraite et conciliation famille-travail

- Très peu de répondants (9 %) jugent que leur établissement éprouve des difficultés quant au vieillissement du personnel. Près d'un établissement sur dix (9 %) prévoit des retraites au cours de la prochaine année.
- Parmi les établissements d'au moins 2 employés qui ont vécu des difficultés à cause du vieillissement de leur personnel, plus de huit établissements sur dix (83 %) ont embauché du personnel additionnel relativement à une profession ou métier, alors que moins d'un sur cinq (17 %) l'ont fait pour au moins deux professions ou métiers (13 % pour deux, 4 % pour trois et plus).
- Le moyen mis en place le plus fréquemment pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite est la transmission des connaissances des plus vieux aux plus jeunes (60 %). Bien que cette année seulement 9 % des établissements prévoient des départs à la retraite, plus des deux tiers (68 %) des établissements utilisent un moyen quelconque pour assurer la relève des employés qui prendront leur retraite.
- Près de sept départs à la retraite sur dix (69 %) concernent des postes de niveau technique ou intermédiaire. En moyenne, 1,9 employé est concerné par la retraite prévue dans la prochaine année.
- Quatre établissements sur dix (40 %) accordent beaucoup d'importance à la problématique de la conciliation famille-travail et une proportion similaire (36 %) y accordent une certaine importance.
- Par contre, seulement 13 % ont effectivement mis en place un moyen pour faciliter cette conciliation. Parmi ceux qui disent accorder « beaucoup » d'importance à cette problématique, environ un établissement sur cinq (21 %) a mis en place un moyen pour faciliter la conciliation.
- La possibilité d'aménager les horaires ou les heures de travail sont les moyens utilisés le plus fréquemment par les établissements qui désirent faciliter la conciliation famille-travail.



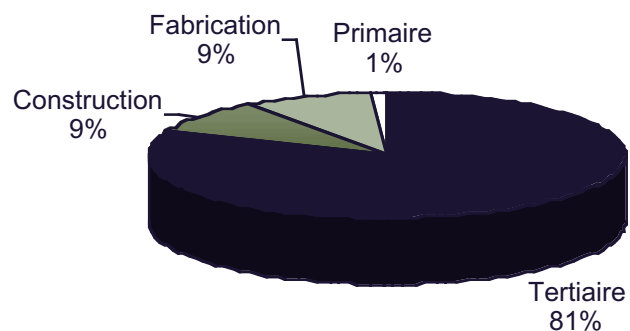
Chapitre 1

Description des établissements

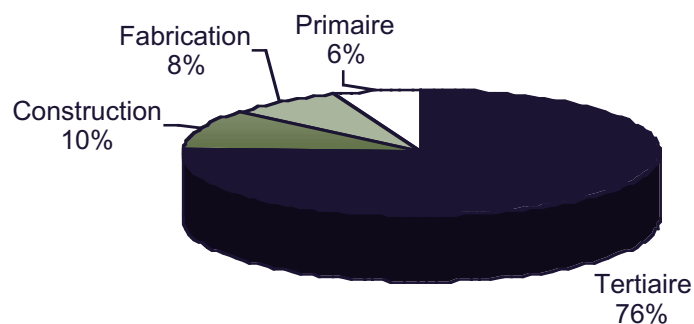
Distribution selon les grands secteurs

Distribution selon les grands secteurs (Laval)

(n : 4703, établissements)



Distribution selon les grands secteurs (province)*



* Source : « Répartition des entreprises, par grand secteur d'activité, 2003 », Statistique Canada; ministère du Développement économique et régional et de la recherche.

Une économie avec ses particularités

La région de Laval semble avoir ses particularités économiques. En effet, l'économie de cette région est relativement diversifiée, avec la majorité (81 %) des établissements oeuvrant dans le secteur tertiaire et très peu (1 %) oeuvrant dans le secteur primaire.

Cette proportion est quelque peu différente de celle du Québec dans son ensemble, où 76 % des entreprises oeuvrent dans le secteur tertiaire et 6 % oeuvrent dans le secteur primaire.

Ces résultats pondérés sont représentatifs et reflètent la structure industrielle de la région lavalloise, telle que présentée dans la base de données détenue par Laval Technopole, Emploi-Québec et Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Les différences significatives parmi les secteurs de la région de Laval sont illustrées sur la prochaine page.

Distribution selon les grands secteurs (note au lecteur)

	Supérieur à la moyenne	Inférieur à la moyenne
Le secteur tertiaire (81 %)	Moins de 50 employés (81 %)	100 employés et plus (72 %)
Le secteur de la fabrication (9 %)	100 employés et plus (21 %) 50 à 99 employés (15 %)	Moins de 50 employés (9 %)

Note importante concernant les tableaux

Tout au long du rapport, les tableaux tels que celui présenté ci-contre se lisent de la même façon. Par exemple, on peut voir que la proportion d'établissements issus du secteur tertiaire est plus élevée pour les établissements de moins de 50 employés (81 %).

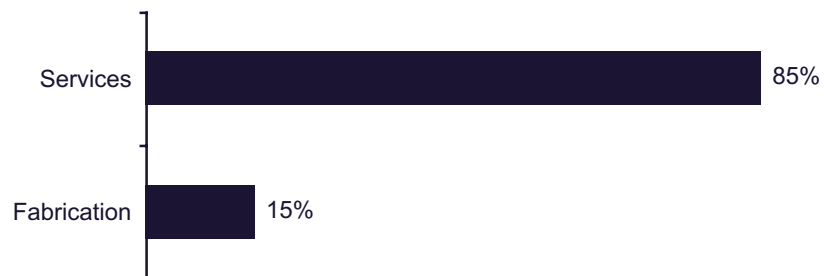
Lorsque le résultat d'un groupe s'écarte significativement de ceux des autres répondants, il apparaît dans les tableaux. Par exemple, si l'on observe une différence significative pour les établissements de moins de 50 employés, c'est que ces établissements présentent des résultats statistiquement différents de ceux observés chez les établissements de 50 employés et plus.

Il est normal que le résultat d'ensemble soit très similaire au résultat observé chez les établissements de moins de 50 employés (comme c'est le cas ici) car les établissements de cette taille représentent 95 % des établissements de la région. En outre, la règle qui consiste à arrondir les résultats à l'entier supérieur (pas de décimales) fait en sorte que certains résultats semblent parfois identiques alors qu'ils sont en réalité légèrement différents (en tenant compte des décimales).

Distribution selon les grands secteurs (suite)

Technologies de l'information et des communications (TIC)

(n : 91, établissements du secteur TIC)



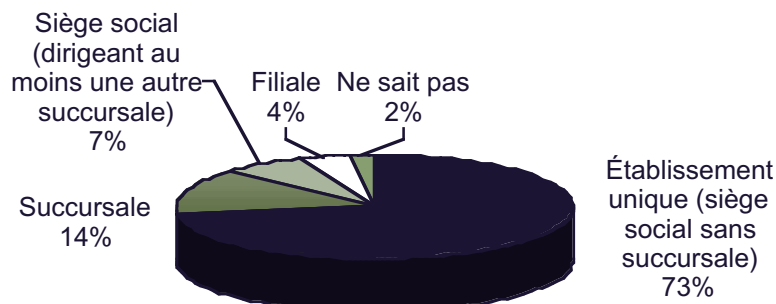
TIC : surtout des services

Au sein du regroupement des secteurs SCIAN reliés aux technologies de l'information et des communications, la majorité (85 %) des établissements oeuvrent dans les services.

Type d'établissement

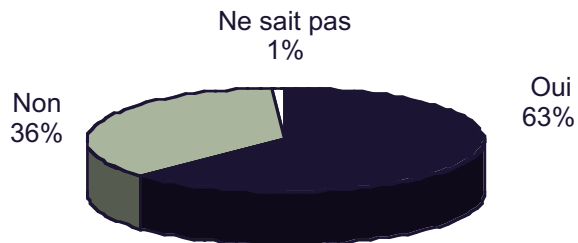
QB1. « Votre établissement est-il...? »

(n : 4704, établissements)



QB4. « Travaillez-vous à votre compte (travailleur autonome)? »

(n : 3490, établissements uniques)



Une majorité d'établissements uniques

Les établissements uniques représentent près des trois quarts (73 %) des établissements, loin devant les succursales, les sièges sociaux et les filiales.

Notons que la proportion d'établissements uniques est significativement :

Plus élevée dans :	%
■ Le secteur primaire	90
- Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière	90
■ Le secteur de la construction	88
■ TIC services	81
■ Le secteur de la fabrication	78
- Produits métalliques	91
- Impression et produits connexes	86
■ Moins de 50 employés	75
Moins élevée dans :	%
■ Le secteur tertiaire	70
- Commerce de gros	62
- Commerce de détail	56
- Finances, assurances, immobilier et location	49
- Administrations publiques	30
■ TIC fabrication*	49
■ 50 à 99 employés	43
■ 100 employés et plus	35

Travailleurs autonomes : une réalité incontournable

Au total, près de deux tiers (63 %) des établissements uniques sont gérés par des travailleurs autonomes, ce qui implique que la proportion globale de travailleurs autonomes s'élève à 46 % (73 % x 63 %).

Les tableaux des pages suivantes présentent les différences significatives selon les segments pour les types d'établissements et pour les établissements uniques gérés par des travailleurs autonomes.

* : Ce résultat est à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

Type d'établissement (suite)

La proportion de succursales (14 % pour l'ensemble), est ...

Supérieure à la moyenne dans :	%
■ 100 employés et plus	23
■ 50 à 99 employés	22
■ Le secteur tertiaire	17
- Administrations publiques	36
- Finances, assurances, immobilier et location	35
-- Commerce de détail	29
-- Commerce de gros	19

La proportion de sièges sociaux (7 % pour l'ensemble), est ...

Supérieure à la moyenne dans :	%
■ TIC fabrication*	29
■ 100 employés et plus	21
■ 50 à 99 employés	19

La proportion de filiales (4 % pour l'ensemble), est ...

Supérieure à la moyenne dans :	%
■ 100 employés et plus	14
■ 50 à 99 employés	11
■ Le secteur de la fabrication	6
- Machines	13

Inférieure à la moyenne dans :	%
■ Moins de 50 employés	14
■ Le secteur de la fabrication	8
- Impression et activités connexes	3
- Produits métalliques	3
■ Le secteur de la construction	3
■ Le secteur primaire	0
- Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière	0

Inférieure à la moyenne dans :	%
■ TIC services	7
■ Moins de 50 employés	6

Inférieure à la moyenne dans :	%
■ Moins de 50 employés	3
■ Le secteur de la construction	1

* : Ce résultat est à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

Type d'établissement (suite)

La proportion de travailleurs autonomes (« oui » : 63 % pour l'ensemble), est ...

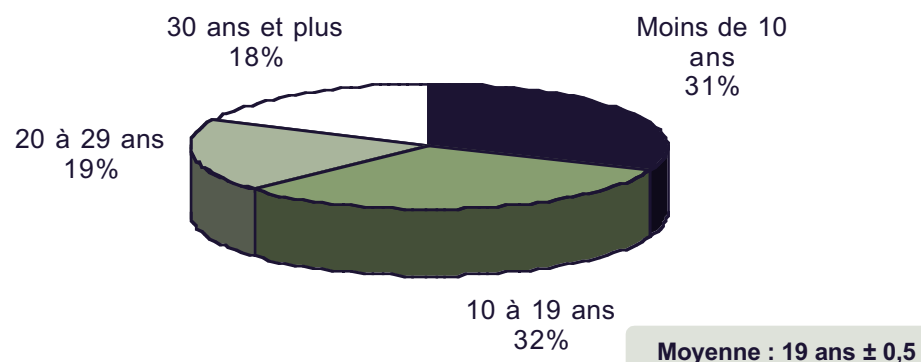
Supérieure à la moyenne dans :	%	Inférieure à la moyenne dans :	%
■ Le secteur primaire	82	■ Le secteur de la fabrication	57
- Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière	82	- Produits en caoutchouc et plastique*	38
■ Moins de 50 employés	65	- Machines*	38
		■ 50 à 99 employés	22
		■ 100 employés et plus	14

* : Ces résultats sont à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

Nombre d'années d'existence

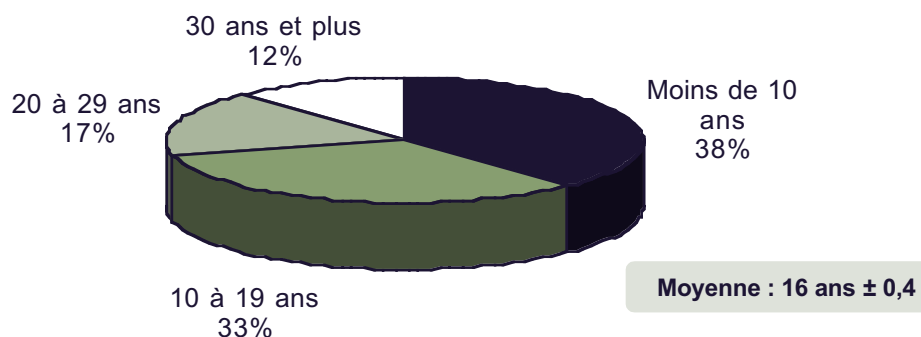
QB2. « Depuis combien d'années l'entreprise a-t-elle débuté ses opérations? »

(n : 4305, établissements excluant ceux qui n'ont pas donné de réponse)



QB3. « En quelle année l'entreprise a-t-elle débuté ses opérations à Laval? »

(n : 4293, établissements excluant ceux qui n'ont pas donné de réponse)



Près des deux tiers des établissements ont moins de 20 ans

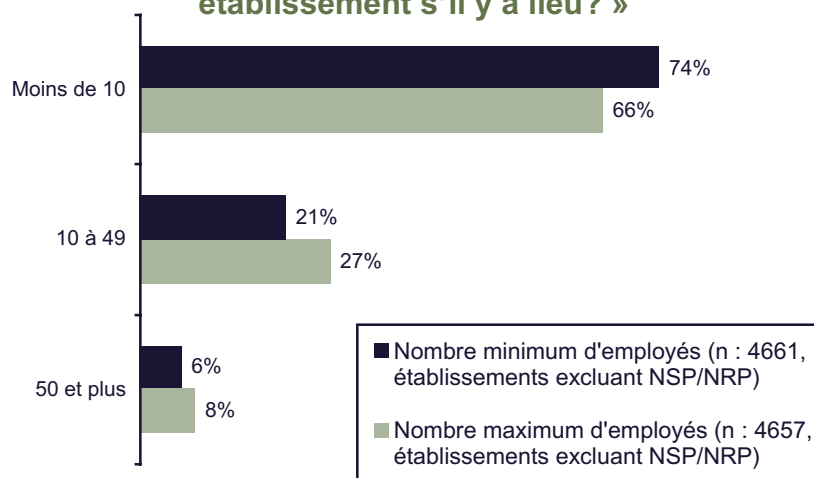
Près des deux tiers (68 %) des établissements ont soit débuté leurs opérations il y a moins de dix ans (31 %) ou entre 10 et 19 ans (32 %). On constate par ailleurs que l'ancienneté va de pair avec la taille. En effet, l'âge moyen des établissements de 100 employés et plus est de 32 ans comparé à 19 ans en moyenne.

Les différences significatives suivantes sont observées :

	Supérieur à la moyenne (âge moyen)	Inférieur à la moyenne (âge moyen)
Années d'opération (global) : 19	100 employés et plus (32) 50 à 99 employés (26) Le secteur primaire (24) - Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière (24)	Moins de 50 employés (19)
•Années d'opération (Laval) : 16	100 employés et plus (24) Le secteur primaire (24) - Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière (24) 50 à 99 employés (18) Le secteur de la construction (17)	Moins de 50 employés (15) Le secteur tertiaire (15) - Commerce de gros (14) - Gestion d'entreprise, services administratifs et autres (14) - Services professionnels, scientifiques et techniques (13) - Hébergement et restauration (12)

Nombre d'employés

QB8 et B9. « Quel a été le minimum et le maximum d'employés dans votre établissement au cours des 12 derniers mois en incluant les employés de direction, le ou les propriétaire(s) ou dirigeant(s) et les employés sur la route basés à cet établissement s'il y a lieu? »



QB10. et B11. Moyenne

Nombre minimum d'employés : $15 \pm 1,8$

Nombre maximum d'employés : $19^* \pm 1,9$

Maximum d'employés masculins : $9 \pm 0,8$

Maximum d'employés féminins : $8 \pm 1,2$

* Note : le nombre maximum d'employés n'égale pas la somme du maximum d'employés masculins et féminins parce que certains établissements n'ont pas été en mesure de donner la répartition hommes-femmes qui prévaut au sein de leur personnel.

Le nombre d'employés moyen varie entre 15 et 19

Au cours des 12 derniers mois, le nombre moyen d'employés qui travaillaient pour les établissements sondés variait entre 15 et 19. En fait, la proportion d'établissements ayant à leur emploi moins de 10 employés a varié entre 66 % et 74 %.

Soulignons que c'est dans le secteur de la fabrication que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés (entre 24 et 30 en moyenne).

Autant de femmes que d'hommes

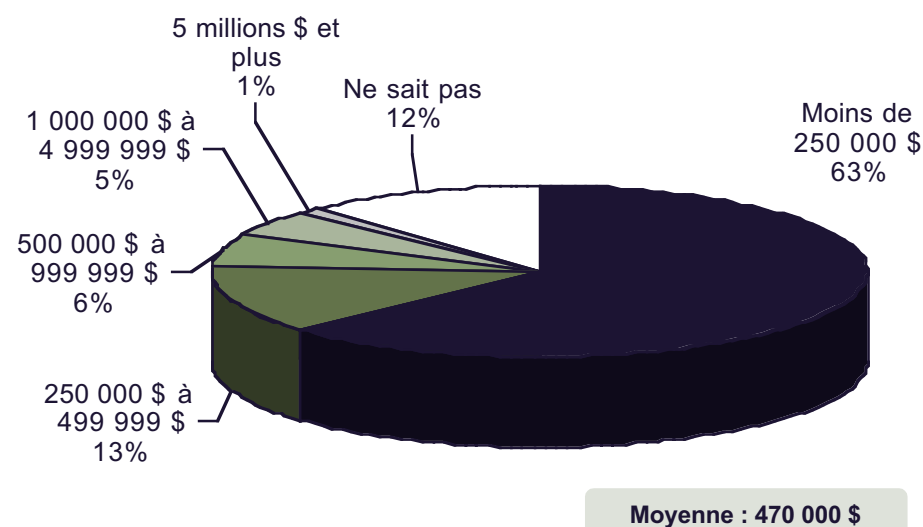
Globalement, on constate que le nombre moyen maximum d'employés féminins et masculins est équivalent pour l'ensemble des établissements (8 et 9, respectivement).

Par contre, nous notons une moyenne plus élevée d'employés masculins dans le secteur de la fabrication (20 maximum) et dans le secteur de la construction (15 maximum). Au contraire, il y a une moyenne plus élevée d'employés féminins dans le secteur tertiaire (9 maximum).

Masse salariale

QG1. « Quelle est la masse salariale annuelle totale de votre établissement pour la dernière année financière? »*

(n : 4554, établissements excluant ceux qui ne correspondaient pas à l'établissement inclus dans l'échantillon)



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

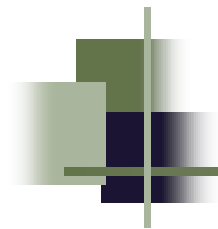
Moins de 250 000 \$:	125 000 \$
250 000 \$ à 499 999 \$:	375 000 \$
500 000 \$ à 999 999 \$:	750 000 \$
1 000 000 \$ à 4 999 999 \$:	3 500 000 \$
5 millions \$ et plus :	5 000 000 \$

Trois quarts ont une masse salariale de moins d'un demi-million

La masse salariale annuelle totale des établissements se chiffre à moins d'un demi-million pour plus des trois quarts (76 %) des établissements (moins de 250 000 \$: 63 %; 250 000 \$ à 499 999 \$: 13 %).

Si on exclut ceux qui n'étaient pas en mesure ou qui ont refusé de répondre à cette question, on observe 71 % d'établissements avec une masse salariale de moins de 250 000 \$ et 15 % d'établissements avec une masse salariale entre 250 000 \$ et 499 999 \$, pour un total de 86 % (non illustré dans le graphique).

Dans le secteur de la fabrication, 5 % des établissements possèdent une masse salariale supérieure à 5 millions (1 % pour l'ensemble), ce qui s'explique par le fait que ce secteur compte plus de grands établissements que les autres (5 % ont 100 employés et plus, comparé à 2 % pour l'ensemble).



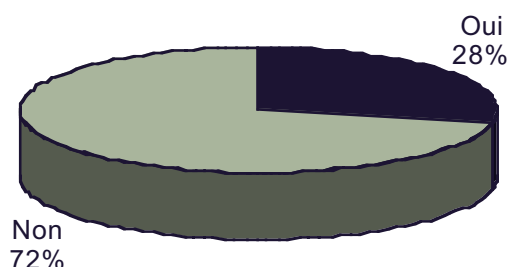
Chapitre 2

Difficultés de recrutement

Incidence des difficultés de recrutement

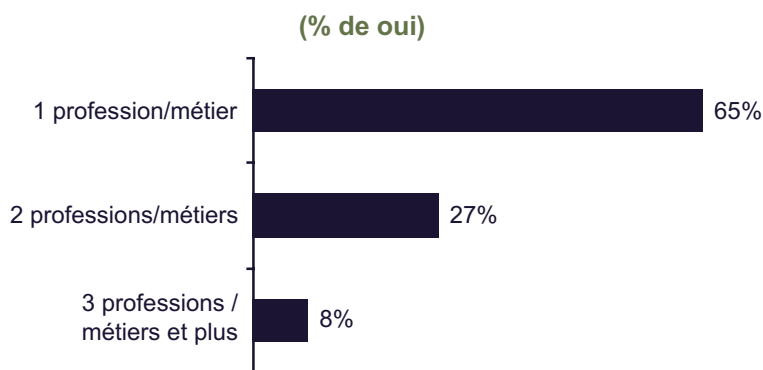
QC1. « Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des professions ou des métiers pour lesquels vous avez eu des difficultés de recrutement? »

(n : 4554, établissements excluant ceux qui ne correspondaient pas à l'établissement inclus dans l'échantillon))



QC2. Nombre de professions ou de métiers pour lesquels on a eu des difficultés de recrutement

(n : 1759, établissements qui ont eu des difficultés de recrutement)



* : Ces résultats sont à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

La majorité n'ont pas eu de difficulté à recruter

Cette année, nous constatons que la proportion d'établissements ayant eu des difficultés de recrutement s'établit à 28 %. Les difficultés sont au contraire très répandues dans les établissements de grande taille. Les différences significatives selon les segments sont les suivantes :

Supérieures à la moyenne :	%
■ 100 employés et plus	62
■ 50 à 99 employés	48
■ Le secteur de la construction	36
■ Le secteur de la fabrication	36
- Produits minéraux non métalliques*	63
- Meubles	50
- Machines	49
- Produits en caoutchouc et en plastique*	47
- Produits métalliques	44
Inférieures à la moyenne :	
■ Moins de 50 employés	26
■ Le secteur tertiaire	26
- Autres services	24
- Finances, assurances, immobilier et location	22
- Services professionnels, scientifiques et techniques	20

Parmi les établissements de 5 employés et plus, le phénomène des difficultés de recrutement a diminué cette année, revenant à son niveau de l'an 2000, ce qui met un terme à la croissance soutenue observée lors des deux dernières études (40 % comparé à 50 % en 2002, 41 % en 2000 et 25 % en 1998).

Parmi les établissements qui ont eu des difficultés de recrutement, près des deux tiers (65 %) ont connu des difficultés de recrutement relatifs à une profession ou métier, alors que plus du tiers (35 %) en ont connues pour au moins deux professions ou métiers différents (27 % pour deux, 8 % pour trois et plus).

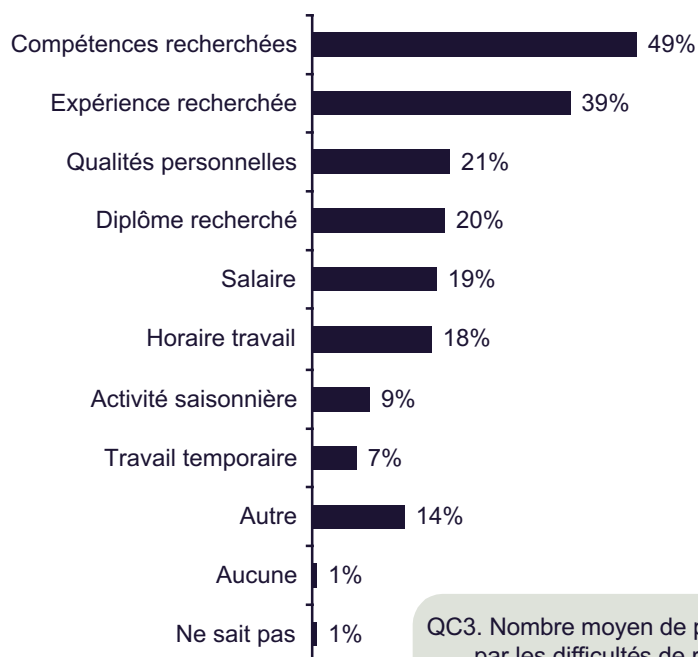
Parmi les établissements de 5 employés et plus, il y a plus de diversité cette année en ce qui concerne les professions ou métiers pour lesquels on a eu des difficultés de recrutement. En effet, trois établissements sur dix (30 %) ont eu des difficultés concernant deux professions ou métiers (22 % en 2002).

Causes des difficultés de recrutement

QC4. « Parmi les éléments que je vais vous nommer, quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement reliées à ce(s) poste(s)? »

(n : 1929, difficultés de recrutement)

(5 mentions possibles)



QC3. Nombre moyen de postes concernés par les difficultés de recrutement :
(n : 1894, difficultés de recrutement)

3,6

Les causes : compétences et expérience

Les deux principales causes invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de compétences et d'expérience des candidats (49 % et 39 % respectivement).

Notons par ailleurs que dans environ un cas sur cinq, les qualités personnelles (21 %), le diplôme (20 %), le salaire (19 %) ou l'horaire de travail (18 %) apparaissent également comme des causes des difficultés de recrutement.

Une moyenne d'environ quatre postes

Les difficultés de recrutement concernent 3,6 postes en moyenne (4,1 pour les établissements de 5 employés et plus). Ce dernier résultat se compare à 3,2 postes en 2002 pour les établissements de 5 employés et plus, ce qui représente une tendance à la hausse.

Dans le secteur de la construction, nous retrouvons un nombre plus élevé de postes pour lesquels on a connu des difficultés, alors qu'il y en a moins dans le secteur tertiaire (4,4 et 3,4 en moyenne, respectivement).

Compétences recherchées

QC5. « Quelles sont les principales compétences recherchées? »

(n : 1929, difficultés de recrutement)

(5 mentions possibles)



Compétences personnelles et techniques recherchées

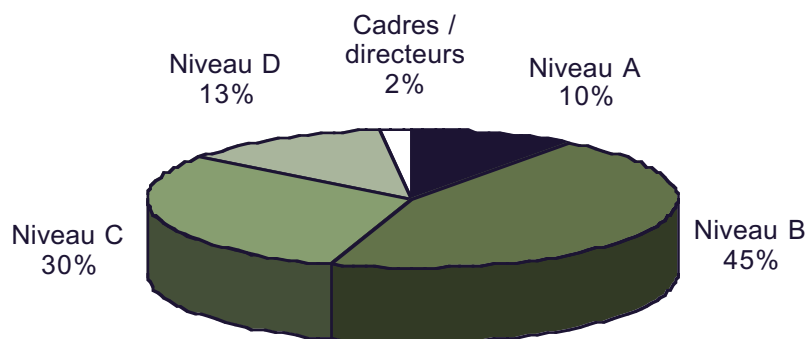
Les qualités personnelles ou interpersonnelles sont très recherchées des employeurs qui ont connu des difficultés de recrutement (40 % et 14 % respectivement).

Notons par ailleurs que dans plus du tiers des cas (35 %), les compétences techniques spécifiques (informatique, bureautique, etc.) sont des qualités recherchées pour les postes qui ont occasionné des difficultés de recrutement. Les compétences liées aux conditions de pratique (carte de compétence, membre d'un ordre professionnel, permis, etc.) et les compétences de base (savoir écrire et compter, habileté manuelle, sens pratique, force physique, endurance, etc.) sont également recherchées dans une proportion non négligeable (respectivement 15 % et 13 %).

Niveaux de compétence

QNIVCOMP1C. Niveaux de compétence

(n : 1929, difficultés de recrutement)



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

Difficultés de recrutement liées au niveau technique

Dans près de la moitié des cas (45 %), les difficultés de recrutement concernaient des professions pour lesquelles un niveau technique est en principe nécessaire, selon la classification CNP (Classification nationale des professions). Si on ajoute à cela les difficultés associées à des postes de niveau intermédiaire, on constate que 75 % des difficultés de recrutement concernent des professions de niveau B ou C.

Parmi les établissements de 5 employés et plus, les résultats relatifs aux niveaux de compétence requis lors des situations de difficultés de recrutement sont comparables à ceux des années antérieures (2002, 2000 et 1998).

Le tableau de la page suivante présente les différences significatives selon les segments pour les niveaux de compétence concernés.

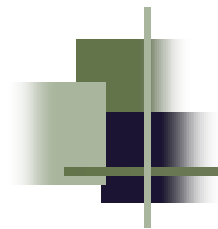
Difficultés de recrutement - croisements significatifs

Différences significatives dans les niveaux de compétence requis :

Supérieurs à la moyenne :	%	Inférieurs à la moyenne :	%
Niveau A (moyenne : 10 %)		Niveau A (moyenne : 10 %)	
■ 100 employés et plus	29	■ Moins de 50 employés	9
■ Le secteur tertiaire	13	■ Le secteur de la fabrication	2
- Services d'enseignement	73	- Produits métalliques	0
- Soins de santé et assistance sociale	37	- Meubles	0
- Services professionnels, scientifiques et techniques	36	■ Le secteur de la construction	1
- Finances, assurances, immobilier et location	20	Niveau B (moyenne : 45 %)	
Niveau B (moyenne : 45 %)		■ Le secteur tertiaire	41
■ Le secteur de la construction	71	- Commerce de gros	36
■ Moins de 50 employés	46	- Commerce de détail	27
Niveau C (moyenne : 30 %)		- Gestion d'entreprise, services administratifs et autres	17
■ Le secteur primaire*	51	- Services d'enseignement	12
- Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière*	51	- Transport et entreposage	6
■ Le secteur tertiaire	31	■ 50 à 99 employés	34
- Transport et entreposage	83	■ Le secteur primaire*	8
- Commerce de gros	49	- Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière*	8
- Commerce de détail	49	Niveau C (moyenne : 30 %)	
- Gestion d'entreprise, services administratifs et autres	44	■ Le secteur de la construction	16
Niveau D (moyenne : 13 %)		Niveau D (moyenne : 13 %)	
■ Le secteur primaire*	29	■ 100 employés et plus	7
- Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière*	29		
Niveau cadres / directeurs (moyenne : 2 %)			
■ 100 employés et plus (niveau directeurs**)	5		

* : Ces résultats sont à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

** : Les différences significatives ont été testées pour les directeurs et les cadres séparément alors que le graphique de la page précédente présente les résultats pour ces deux niveaux combinés.



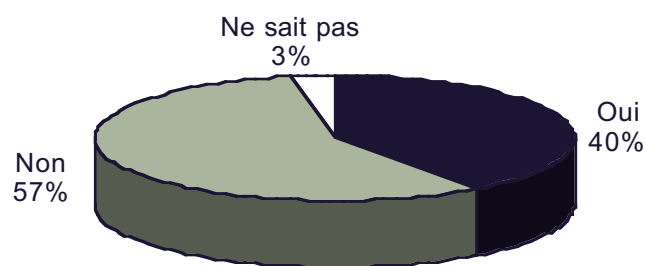
Chapitre 3

Besoins de formation

Prévisions des besoins de formation

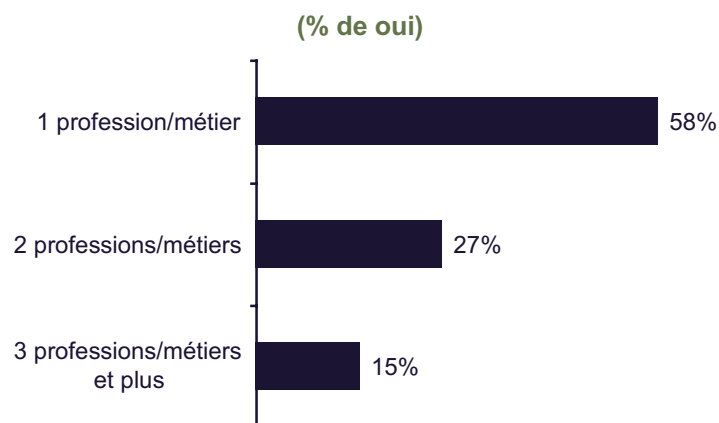
QE1. « Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir de la formation à certains de vos employés? »

(n : 4554, établissements excluant ceux qui ne correspondaient pas à l'établissement inclus dans l'échantillon)



QE2. Nombre de professions ou de métiers visés par la formation qu'on prévoit offrir

(n : 1759, établissements qui prévoient de la formation)



La majorité ne prévoient pas de formation

Au total, quatre établissements sur dix (40 %) ont l'intention d'offrir de la formation aux employés au cours des 12 prochains mois (parmi les établissements d'au moins 2 employés (n : 3907), la proportion est de 45 %). À l'inverse, 57 % n'en ont pas l'intention.

Parmi les établissements de 5 employés et plus, la proportion de ceux qui ont l'intention d'offrir de la formation dans les 12 prochains mois est comparable à celles des années antérieures (56 % comparativement à 54 % en 2002, 58 % en 2000 et 66 % en 1998).

Parmi les établissements qui prévoient offrir de la formation à certains de leurs employés, près de six sur dix (58 %) envisagent le faire pour une profession ou un métier, alors que plus de quatre sur dix prévoient le faire pour au moins deux professions ou métiers (27 % pour deux, 15 % pour trois et plus).

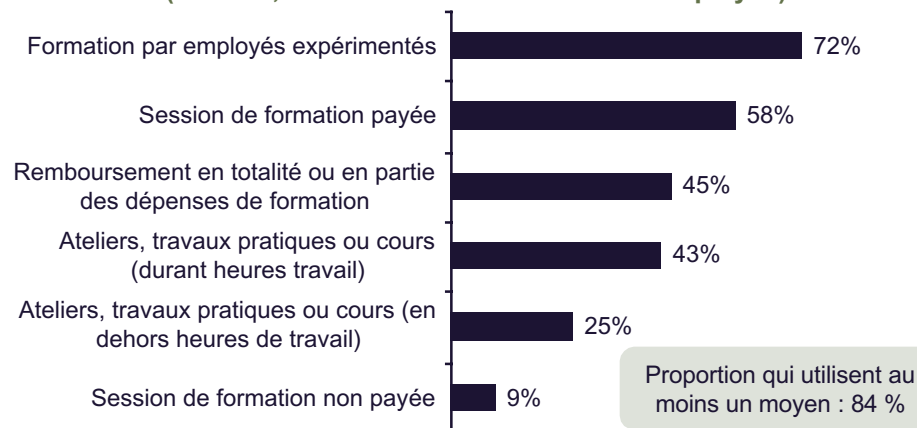
Parmi les établissements de 5 employés et plus, il y a moins de diversité en ce qui concerne les professions ou métiers visés par la formation cette année. À titre d'exemple, moins de deux établissements sur dix (18 %) prévoient de la formation pour trois professions ou métiers différents (29 % en 2002*).

* Ce dernier pourcentage (29 %) est un minimum car certaines réponses manquantes ont été exclues du total.

Moyens de formation utilisés

QE5. « Utilisez-vous les moyens suivants afin d'assurer la formation dans votre établissement? »

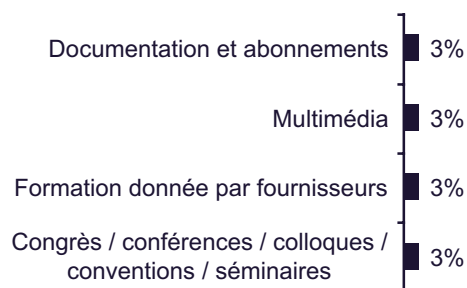
(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)



QE6. « Quels autres moyens utilisez-vous afin d'assurer la formation dans votre établissement? »

(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)

(Principales mentions. 3 mentions possibles)



On utilise surtout le partage des connaissances à l'interne

Lorsqu'on demande aux employeurs quels moyens ils utilisent pour assurer la formation aux employés, la majorité mentionnent la formation par des employés expérimentés (72 %) ou les sessions de formation payées (58 %).

Près de la moitié mentionnent le remboursement des dépenses de formation (45 %) ou les ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail (43 %).

Les ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail, de même que les sessions de formation non payées, représentent des moyens utilisés par une nette minorité d'établissements.

Une minorité encore plus faible (3 % et moins des établissements) mentionnent d'autres moyens (question ouverte) : documentation et abonnements; multimédia; formation donnée par les fournisseurs; congrès, conférences, colloques, conventions ou séminaires.

Bien que seulement 45 % des établissements d'au moins deux employés (n : 3907) prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des 12 prochains mois (non illustré dans le graphique), la grande majorité des établissements (84 %) utilisent un moyen quelconque pour assurer la formation des employés.

Notons que dans le secteur primaire ainsi que dans les établissements de 2 à 50 employés, on retrouve une proportion moins élevée d'établissements qui utilisent une méthode de formation quelconque (68 % et 83 % respectivement).

Compétences à acquérir par la formation

QE4E. « Quelles sont les principales connaissances à acquérir par cette formation ? »

(n : 2978, besoins de formation)

(5 mentions possibles)



Mise à jour ou perfectionnement

Les mises à jour ou le perfectionnement représentent la priorité en ce qui a trait aux principales connaissances à acquérir par une formation (28 %). Il faut comprendre que ce type de formation inclut une grande diversité de connaissances qui varient au gré du secteur d'activité des établissements.

L'utilisation d'équipement ou de machinerie et les techniques ou procédés, ainsi que l'informatique ou les nouvelles technologies, constituent également une proportion non négligeable des connaissances à acquérir (respectivement 17 % et 14 %).

Une moyenne de sept employés visés

En moyenne, 6,9 employés par établissement sont visés par la formation parmi les établissements qui prévoient en offrir.

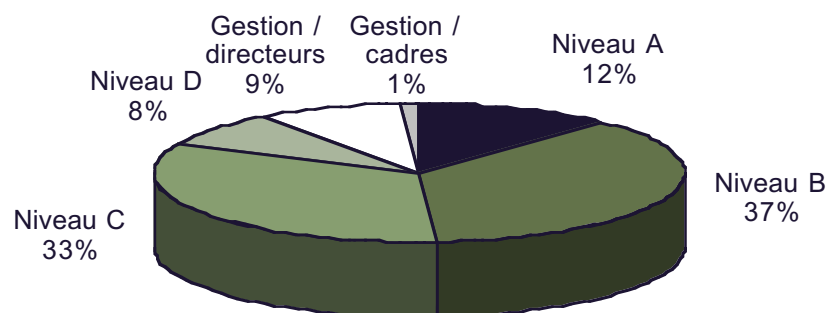
Le nombre moyen parmi les établissements de 5 employés et plus s'établit à 7,9, alors que ce nombre était de 9,0 par établissement de 5 employés et plus en 2002. L'écart représente une tendance à la baisse cette année.

Notons que dans le secteur de la construction, nous retrouvons un nombre moins élevé d'employés visés par la formation (5,0).

Niveaux de compétence

QNIVCOMP3C. Niveaux de compétence

(n : 2980, besoins de formation)



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

Formation prévue surtout pour les postes de niveau technique et intermédiaire

Sept besoins de formation sur dix (70 %) concernent des postes de niveau B ou C, c'est-à-dire qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire, ce qui est similaire à la proportion des difficultés de recrutement qui concernent ces deux niveaux de formation (75 %).

Parmi les établissements de 5 employés et plus, les résultats relatifs aux niveaux de compétence concernés par les besoins de formation sont demeurés sensiblement les mêmes depuis 1998.

Le tableau de la page suivante présente les différences significatives selon les segments.

Besoins de formation - croisements significatifs

Différences significatives selon les niveaux de compétence des postes pour lesquels on prévoit de la formation :

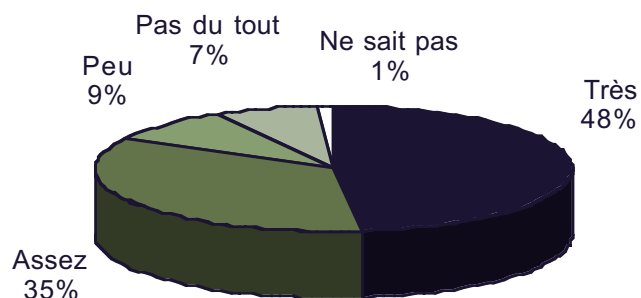
Supérieurs à la moyenne :	%	Inférieurs à la moyenne :	%
Niveau A (moyenne : 12 %)		Niveau A (moyenne : 12 %)	
■ TIC services	50	■ Le secteur de la fabrication	6
- Conception de systèmes informatiques	54	- Produits métalliques	0
■ Le secteur tertiaire	14	■ Le secteur de la construction	5
- Services d'enseignement	45	Niveau B (moyenne : 37 %)	
- Services professionnels, scientifiques et techniques	36	■ Le secteur tertiaire	35
- Administrations publiques	28	- Commerce de gros	29
- Industrie de l'information et culturelle, arts, spectacles et loisirs	24	- Finances, assurances, immobilier et location	26
- Soins de santé et assistance sociale	18	- Commerce de détail	19
- TIC fabrication*	15	- Transport et entreposage	12
Niveau B (moyenne : 37 %)		Niveau C (moyenne : 33 %)	
■ Le secteur de la construction	62	■ Le secteur de la construction	22
■ Moins de 50 employés	38	■ TIC services	13
Niveau C (moyenne : 33 %)		- Moins de 50 employés	32
■ TIC fabrication*	44	- Conception de systèmes informatiques	8
■ Le secteur de la fabrication	38	Niveau D (moyenne : 8 %)	
- Produits en bois*	67	■ Moins de 50 employés	8
- Produits en caoutchouc et plastique	55	Niveau gestion / directeurs (moyenne : 9 %)	
Niveau gestion / directeurs (moyenne : 9 %)		■ 100 employés et plus	30
- Le secteur tertiaire	10	■ 50 à 99 employés	28
- Finances, assurances, immobilier et location	26	■ Le secteur de la construction	2
- Commerce de détail	12		

* : Ces résultats sont à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

Importance accordée à la formation des employés

QG2. « La formation de vos employés dans votre établissement est-elle... importante? »

(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)



On considère la formation importante

Bien qu'environ la moitié (53 %) des établissements d'au moins deux employés (n : 3907) ne prévoient pas offrir de formation à leurs employés au cours des 12 prochains mois, la grande majorité (83 %) pensent que la formation de leurs employés est très (48 %) ou assez (35 %) importante. Sensiblement la même proportion (84 %) affirment utiliser au moins un moyen de formation au sein de leur établissement.

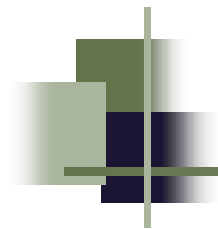
Il n'est pas surprenant qu'une majorité (93 %) de ceux qui affirment que la formation est « très » importante utilisent au moins un moyen de formation (non illustré dans le graphique), mais on pourrait s'attendre à ce que cette proportion se rapproche davantage de 100 %.

Parmi ceux qui ont dit que la formation est « très » importante, seulement 59 % prévoient offrir de la formation (non illustré dans le graphique). On semble donc surévaluer quelque peu l'importance réelle accordée à la formation.

Néanmoins, parmi ceux qui jugent la formation « très importante », les proportions d'établissements qui utilisent les moyens de formation cités sont significativement plus élevés que pour la moyenne :

- Formation par employés expérimentés : 81 % versus 72 %;
- Session de formation payée : 72 % versus 58 %;
- Ateliers, travaux pratiques ou cours (durant heures de travail) : 57 % versus 43 %;
- Remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation : 56 % versus 45 %;
- Ateliers, travaux pratiques ou cours (en dehors des heures de travail) : 32 % versus 25 %;
- Session de formation non-payée : 11 % versus 9 %.

Dans le secteur de la construction, nous retrouvons une proportion plus élevée d'établissements qui ne considèrent pas la formation importante (« pas du tout » : 12 % comparativement à 7 % pour l'ensemble).



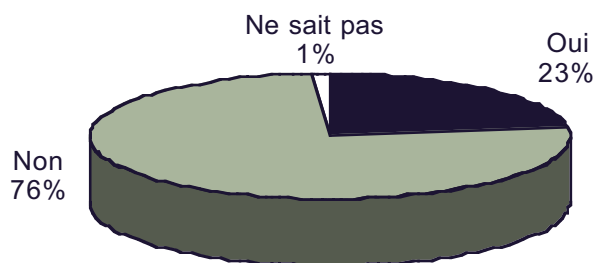
Chapitre 4

Embauches additionnelles

Embauche de personnel additionnel

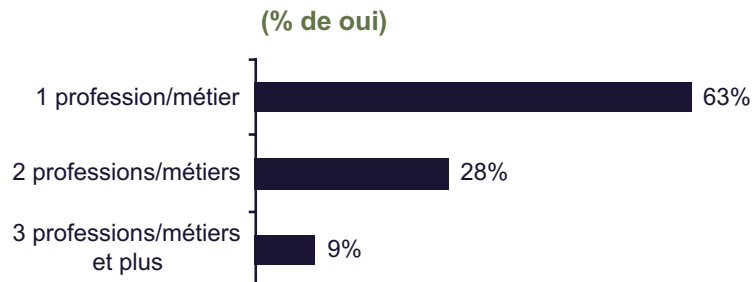
QD1. « Au cours des 12 derniers mois, à l'exception des postes difficiles à combler et des remplacements, avez-vous embauché du personnel additionnel? »

(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)



QD2. Nombre de professions ou de métiers auxquels appartenait le personnel additionnel

(n : 935, établissements d'au moins 2 employés qui ont embauché du personnel additionnel)



Près du quart ont embauché l'an dernier

Au total, près d'un quart (23 %) des établissements ont embauché du personnel additionnel au cours des 12 derniers mois.

Parmi les établissements de 5 employés et plus, la proportion d'embauches additionnelles évolue en dents de scie depuis 1998 : 30 % ont embauché du personnel additionnel cette année, 44 % en 2002, 33 % en 2000 et 40 % en 1998.

Les établissements oeuvrant dans le secteur de la fabrication sont proportionnellement plus nombreux à avoir embauché du personnel additionnel au cours des 12 derniers mois (30 %).

Parmi les établissements d'au moins 2 employés qui ont embauché du personnel additionnel, près des deux tiers (63 %) ont embauché du personnel additionnel pour une profession ou métier, alors que près de quatre sur dix (37 %) l'ont fait pour au moins deux professions ou métiers (28 % pour deux, 9 % pour trois et plus).

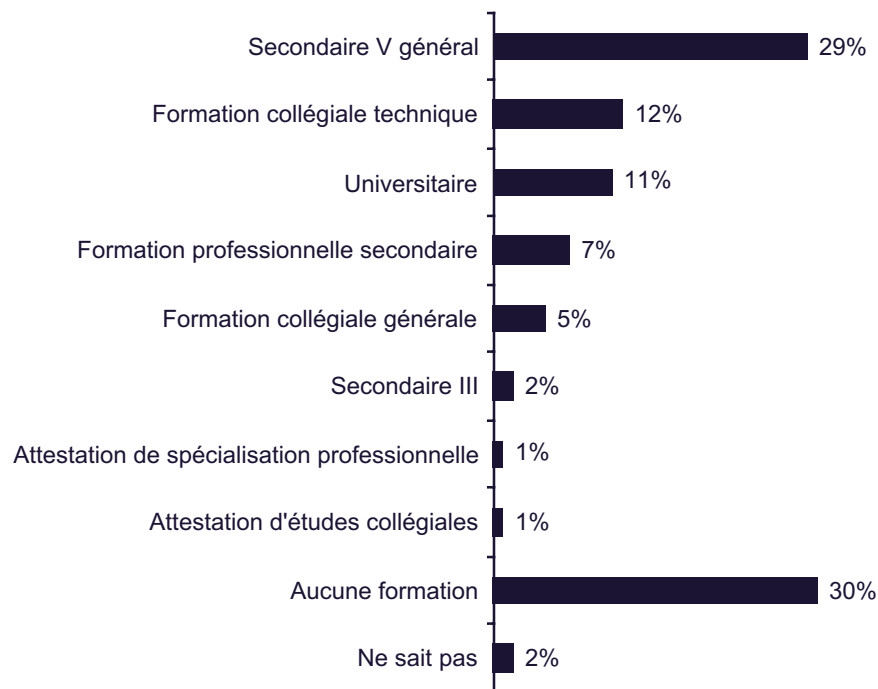
Parmi les établissements de 5 employés et plus, il y a moins de diversité en ce qui concerne les professions ou métiers touchés par l'embauche additionnelle cette année. À titre d'exemple, environ un établissement sur dix (11 %) a procédé à des embauches additionnelles pour trois professions ou métiers différents (29 % en 2002*).

* Ce dernier pourcentage (29 %) est un minimum car certaines réponses manquantes ont été exclues du total.

Exigences requises au chapitre de la scolarité

QD4. « Quel était le niveau de scolarité requis? »

(n : 1400, embauches additionnelles)



Exigences de scolarité peu élevées

Trois embauches additionnelles sur dix (30 %) représentent des situations où l'on n'exigeait aucune formation, alors que dans environ quatre cas sur dix (39 %), on exigeait une formation secondaire (29 % + 7 % + 2 % + 1 %).

Enfin, près de trois cas sur dix (29 %) concernent des embauches pour lesquelles un niveau collégial ou universitaire était requis (12 % + 11 % + 5 % + 1 %).

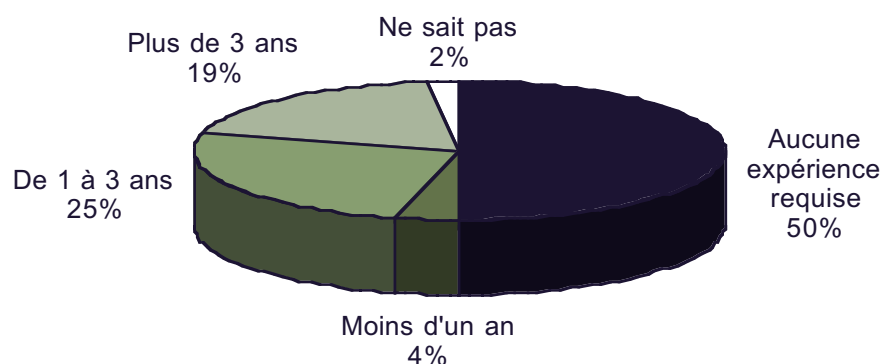
Comme le tableau ci-dessous l'illustre, les exigences de scolarité pour les embauches additionnelles augmentent en fonction de la taille de l'établissement :

Supérieures à la moyenne :		%
Universitaire (11 %)		
■ 100 employés et plus		30
Formation professionnelle secondaire (7 %)		
■ 100 employés et plus		13
Aucune formation (30 %)		
■ Moins de 50 employés		32
Inférieures à la moyenne :		
Universitaire (11 %)		
■ Moins de 50 employés		9
Formation professionnelle secondaire (7 %)		
■ Moins de 50 employés		6
Aucune formation (30 %)		
■ 100 employés et plus		11

Exigences requises au chapitre de l'expérience

QD5. « Quel était le nombre d'années d'expérience requis? »

(n : 1400, embauches additionnelles)



QD3. Nombre moyen de postes concernés par cette embauche additionnelle :

Temps plein (n : 1364, embauches additionnelles) : $2,0 \pm 0,2$
 Temps partiel (n : 1357, embauches additionnelles) : $1,7 \pm 0,3$

Exigences peu élevées au chapitre de l'expérience

La moitié (50 %) des embauches additionnelles concernaient des postes pour lesquels aucune expérience n'était requise, alors que près d'un tiers (29 %) des embauches étaient liées à des postes pour lesquels on exigeait trois ans ou moins d'expérience.

Le tableau de la page suivante présente les différences significatives selon les segments.

Une moyenne de 4 postes

Les embauches additionnelles représentent 4 postes en moyenne (dont 1,7 poste à temps partiel) (également 4 postes pour les établissements de 5 employés et plus). Ce dernier résultat représente une tendance à la hausse depuis 2002, où les embauches additionnelles étaient relatives à 3,3 postes en moyenne pour les établissements 5 employés et plus.

Le tableau ci-dessous présente le nombre moyen de postes pour l'embauche additionnelle, répartis par secteur. Notez que ceux avec un « * » indiquent une différence significative.

Secteur	Postes à temps plein (moyenne : 2,0)	Postes à temps partiel (moyenne : 1,7)	Total (moyenne : 3,7)
Primaire	0,3*	4,9	5,2
Fabrication	3,1*	0,3*	3,4
Construction	2,5	1,7	4,2
Tertiaire	1,8*	1,9*	3,7

Exigences requises au chapitre de l'expérience - croisements significatifs

Différences significatives selon l'expérience requise pour les embauches additionnelles :

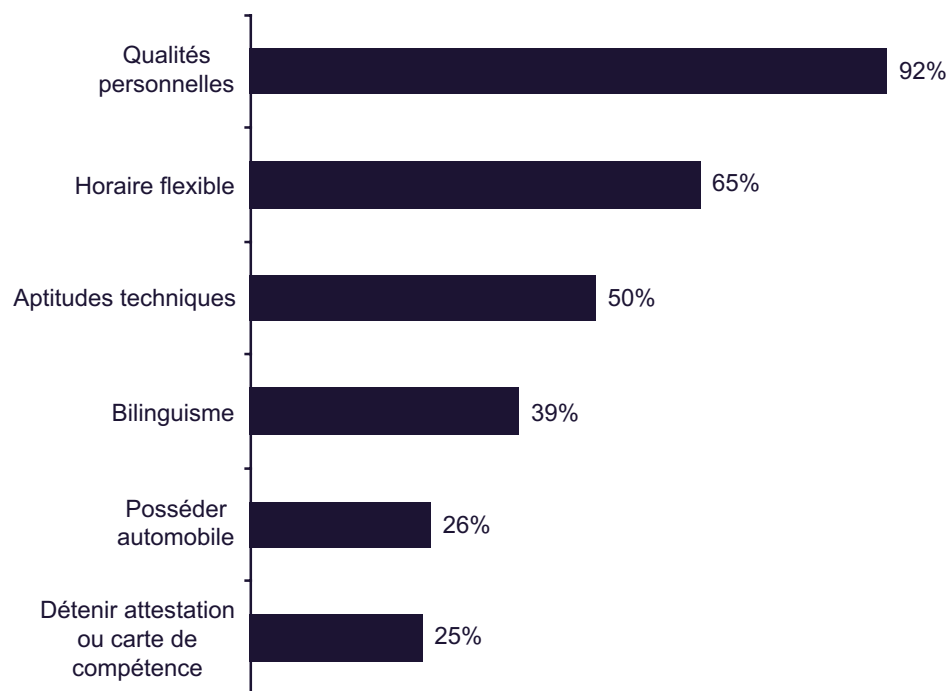
Supérieurs à la moyenne :	%	Inférieurs à la moyenne :	%
Plus de 3 ans (moyenne : 19 %)		Plus de 3 ans (moyenne : 19 %)	
■ Le secteur de la fabrication	29	■ Moins de 50 employés	17
- Matériel de transport*	64	■ Le secteur tertiaire	17
- Produits en caoutchouc et plastique*	45	- Hébergement et restauration	11
- Impression et activités connexes*	39	- Commerce de détail	7
■ 100 employés et plus	28	- Soins de santé et assistance sociale	6
Aucune expérience requise (moyenne : 50 %)		De 1 à 3 ans (moyenne : 25 %)	
■ Le secteur tertiaire	54	■ Le secteur tertiaire	24
- Commerce de détail	70	- Commerce de détail	15
- Soins de santé et assistance sociale	61	Aucune expérience requise (moyenne : 50 %)	
■ Moins de 50 employés	52	■ 100 employés et plus	37
		■ Le secteur de la fabrication	33
		- Produits en caoutchouc et plastique*	26
		- Machines*	24

* : Ces résultats sont à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

Exigences spécifiques requises

QD6. « Les exigences spécifiques suivantes étaient-elles requises ? »

(n : 1400, embauches additionnelles)



Qualités personnelles grandement valorisées

Les qualités personnelles (ex.: autonomie, ponctualité) constituent les principales compétences spécifiques recherchées par les établissements lorsque vient le temps d'embaucher.

On valorise également la flexibilité au chapitre de l'horaire (65 %) et les aptitudes techniques (ex.: capacité d'enseigner) (50 %).

Le bilinguisme, le fait de posséder une automobile et de détenir une attestation ou une carte de compétence sont également des exigences relativement courantes mais dans une moindre mesure (39 %, 26 % et 25 % respectivement).

Notons qu'une proportion plus élevée d'établissements oeuvrant dans le secteur de la construction exigent soit de posséder une automobile (42 % comparé à 26 % pour l'ensemble) ou d'avoir une attestation ou une carte de compétence (48 % comparé à 25 % pour l'ensemble).

Compétences recherchées

QD7C. « Quelles étaient les principales compétences recherchées? »

(n : 1400, embauches additionnelles)

(5 mentions possibles)



Les compétences personnelles sont recherchées

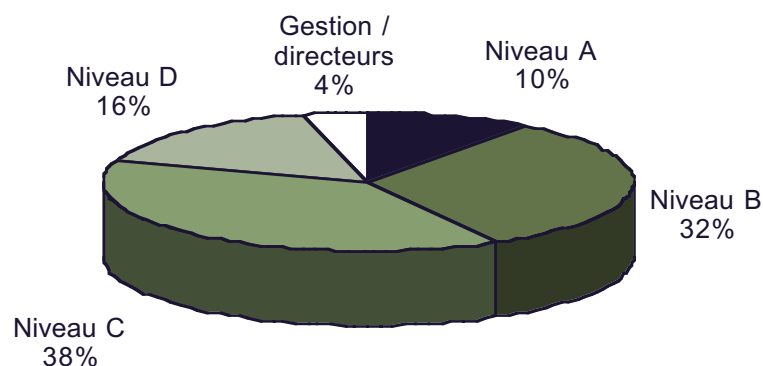
Les compétences personnelles ou interpersonnelles sont les compétences le plus souvent recherchées par les établissements en ce qui concerne l'embauche additionnelle (respectivement 49 % et 22 %).

On recherche aussi les compétences techniques spécifiques (informatique, bureautique) et les compétences de base (savoir écrire et compter, habileté manuelle, sens pratique, force physique, endurance, etc.) (respectivement 20 % et 13 %).

Niveaux de compétence

QNIVCOMP2C. Niveaux de compétence

(n : 1400, embauches additionnelles)



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

Embauches surtout pour des postes de niveau technique ou intermédiaire

Sept embauches additionnelles sur dix (70 %) concernent des postes de niveau B ou C, c'est-à-dire qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire, ce qui est similaire à la proportion des difficultés de recrutement qui concernent ces deux niveaux de compétence (75 %). Toutefois, on remarque que les professions de niveau technique représentent une proportion plus élevée des difficultés de recrutement (45 %) que des embauches additionnelles (32 %), ce qui laisse entendre que souvent, les employeurs parviennent moins à surmonter les difficultés de recrutement rencontrées pour des professions de ce niveau.

Il est étonnant de constater que seulement 16 % des embauches additionnelles concernent des postes de niveau élémentaire, c'est-à-dire des postes pour lesquels on exige qu'une formation en cours d'emploi ou aucune formation, alors que 30 % des embauches additionnelles représentent des situations où l'on n'exige aucune formation. On peut donc penser qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou que certains employeurs préfèrent embaucher des personnes moins qualifiées, quitte à les former ensuite.

Parmi les établissements de 5 employés et plus, les résultats relatifs au niveaux de compétence requis lors des embauches additionnelles sont demeurés sensiblement les mêmes depuis 1998.

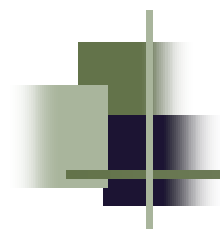
Le tableau de la page suivante présente les différences significatives selon les segments.

Niveaux de compétence - croisements significatifs

Différences significatives dans les niveaux de compétence pour les embauches additionnelles (CNP) :

Supérieurs à la moyenne :	%	Inférieurs à la moyenne :	%
Niveau A (moyenne : 10 %)		Niveau A (moyenne : 10 %)	
■ 100 employés et plus	18	■ Moins de 50 employés	9
■ Le secteur tertiaire	11	■ Le secteur de la construction	3
- - Services d'enseignement*	40	Niveau B (moyenne : 32 %)	
- - Services professionnels, scientifiques et techniques	34	■ Le secteur tertiaire	29
- - Industrie de l'information et culturelle, arts, spectacles et loisirs	32	- Hébergement et restauration	22
- Soins de santé et assistance sociale	17	- Commerce de détail	7
Niveau B (moyenne : 32 %)		Niveau C (moyenne : 38 %)	
■ Le secteur de la construction	52	■ Le secteur de la fabrication	31
Niveau C (moyenne : 38 %)		- Aliments et boissons*	7
■ Le secteur tertiaire	41	■ Le secteur de la construction	23
- Transport et entreposage*	69		
- Commerce de gros	59		
- Commerce de détail	57		
Niveau gestion / directeurs (moyenne : 4 %)			
- Le secteur de la fabrication	7		

* : Ces résultats sont à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.



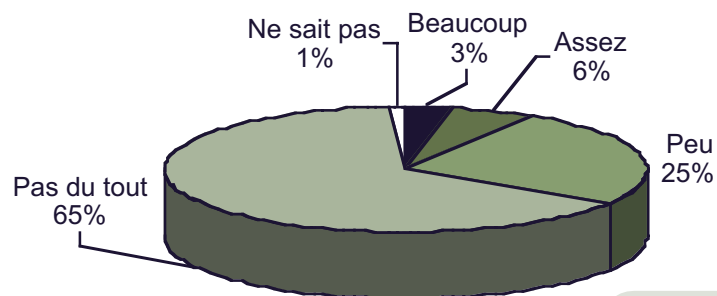
Chapitre 5

Départs à la retraite et conciliation famille-travail

Départs à la retraite

QF1. « Votre établissement éprouve-t-il... difficultés relativement au vieillissement du personnel? »

(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)



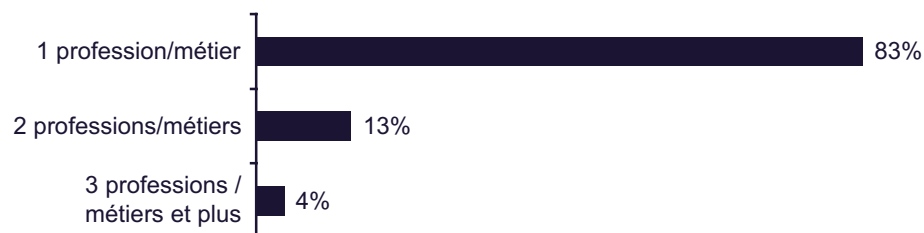
QF2. « Prévoyez-vous que des employés travaillant dans votre établissement prennent leur retraite au cours des 12 prochains mois? »

(n : 3907)

Oui : 9 %

QF3. Professions / métiers pour lesquels on prévoit des départs à la retraite

(n : 348, établissements d'au moins 2 employés qui éprouvent des difficultés relativement au vieillissement du personnel)



Le vieillissement pas perçu comme une menace

Très peu de répondants (9 %) jugent que leur établissement éprouve des difficultés quant au vieillissement du personnel (« assez » : 6 %, « beaucoup » : 3 %). Évidemment, cette proportion est nettement plus élevée parmi ceux qui ont des employés qui prendront leur retraite au cours des 12 prochains mois (31 %).

Près d'un établissement sur dix (9 %) prévoit des retraites au cours de la prochaine année, mais 68 % utilisent au moins un moyen pour assurer la relève des employés qui prendront leur retraite (page suivante), ce qui semble indiquer que plusieurs établissements prennent ce phénomène au sérieux.

Les départs sont fonction de la taille de l'établissement

La proportion d'établissements qui prévoient des départs à la retraite est significativement plus élevée dans les établissements de 50 à 99 employés (29 %), de 100 employés et plus (50 %) et chez celles du secteur de la fabrication (13 %), surtout en ce qui concerne les machines (22 %).

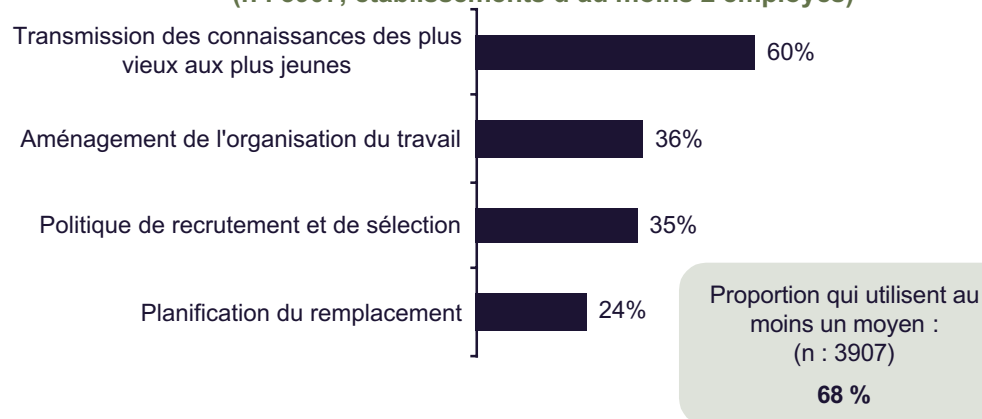
Au contraire, les départs à la retraite sont moins répandus dans les établissements de moins de 50 employés (7 %), ainsi que dans le secteur tertiaire (8 %), à l'exception des administrations publiques (35 %) et les services d'enseignement (24 %).

Parmi les établissements d'au moins 2 employés qui ont vécu des difficultés à cause du vieillissement de leur personnel, plus de huit établissements sur dix (83 %) ont embauché du personnel additionnel relativement à une profession ou métier, alors que moins d'un sur cinq (17 %) l'ont fait pour au moins deux professions ou métiers (13 % pour deux, 4 % pour trois et plus).

Mesures pour assurer la relève

QF5. « Les moyens suivants sont-ils mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite? »

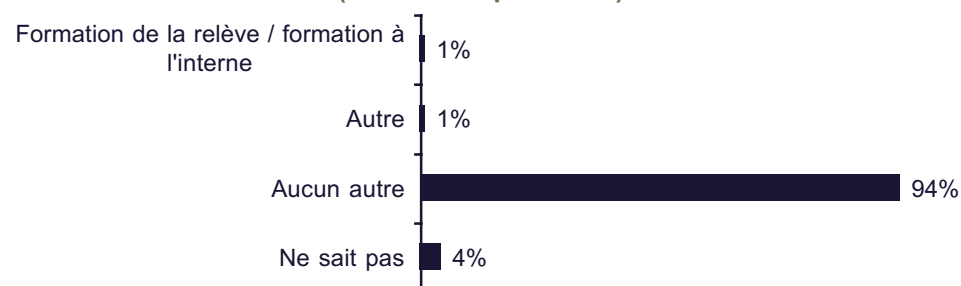
(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)



QF6. « Quels autres moyens ont été mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite? »

(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)

(3 mentions possibles)



Le partage des connaissances à l'interne : pour la formation ainsi que pour la relève

Tout comme pour la formation, le moyen mis en place le plus fréquemment pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite est la transmission des connaissances des plus vieux aux plus jeunes (60 %). Une minorité d'établissements (entre un quart et un tiers) ont mis en place l'aménagement de l'organisation du travail (36 %), une politique de recrutement et de sélection (35 %) ou la planification du remplacement (24 %). Très peu d'autres moyens sont mentionnés (1 % et moins).

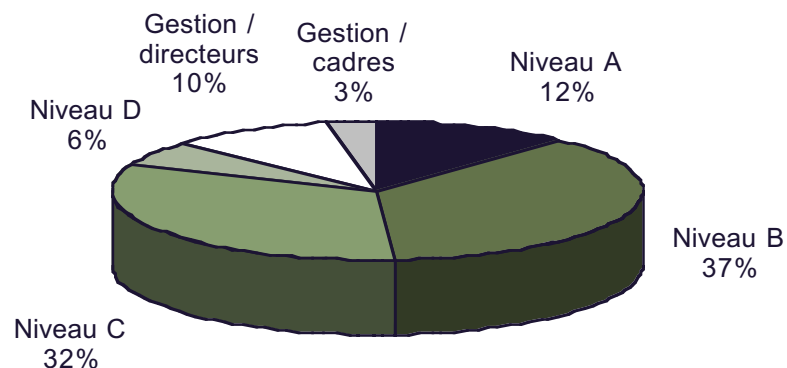
Une vision à long terme

Bien que cette année seulement 9 % des établissements prévoient des départs à la retraite (page précédente), plus des deux tiers (68 %) des établissements utilisent un moyen quelconque pour assurer la relève des employés qui prendront leur retraite.

Niveaux de compétence

QNIVCOMP4C. Niveaux de compétence

(n : 438, départs à la retraite)



QF4. « Quel est le nombre d'employés touchés? »

(n : 431, départs à la retraite)

Moyenne : 1,9 ± 0,3

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

Près de sept départs à la retraite sur dix (69 %) concernent des postes de niveau B ou C, c'est-à-dire qui nécessitent un niveau technique ou intermédiaire.

Le tableau de la page suivante présente les différences significatives selon les segments.

Une moyenne de 2 employés par profession partiront à la retraite cette année

En moyenne, 1,9 employés sont concernés par la retraite prévue dans la prochaine année.

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

Niveaux de compétence - croisements significatifs

Différences significatives dans les niveaux de compétence pour départs à la retraite :

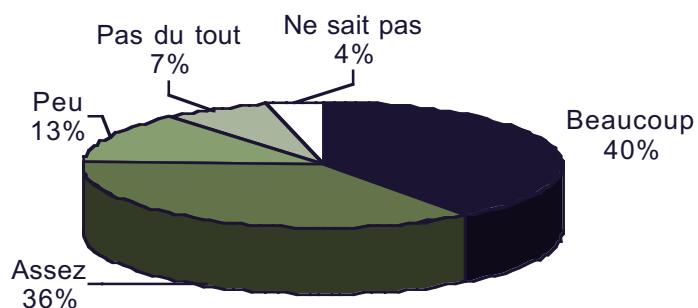
Supérieurs à la moyenne :	%	Inférieurs à la moyenne :	%
Niveau A (moyenne : 12 %)		Niveau A (moyenne : 12 %)	
■ 100 employés et plus	19	■ Le secteur de la fabrication	2
■ Le secteur tertiaire	14	Niveau B (moyenne : 37 %)	
- Services d'enseignement*	66	■ Le secteur tertiaire	31
- Services professionnels, scientifiques et techniques*	34	- Commerce de détail	21
Niveau B (moyenne : 37 %)		- Commerce de gros	17
■ Le secteur de la construction	62	Niveau C (moyenne : 32 %)	
■ Le secteur de la fabrication	50	■ Le secteur de la construction	16
- Produits métalliques*	71	Niveau gestion / cadres (moyenne : 3 %)	
Niveau C (moyenne : 32 %)		- Le secteur tertiaire	2
■ Le secteur tertiaire	36		
- Transport et entreposage*	66		
- Commerce de gros	52		
- Commerce de détail	51		

* : Ces résultats sont à considérer avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

Importance accordée à la conciliation famille-travail

QG3. « Accordez-vous... d'importance à la problématique de la conciliation famille-travail dans votre établissement? »

(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)



Conciliation famille-travail valorisée par plusieurs

Quatre établissements sur dix (40 %) accordent beaucoup d'importance à la problématique de la conciliation famille-travail et une proportion similaire (36 %) y accordent une certaine importance, pour un total d'environ trois établissements sur quatre (76 %) qui s'en préoccupent.

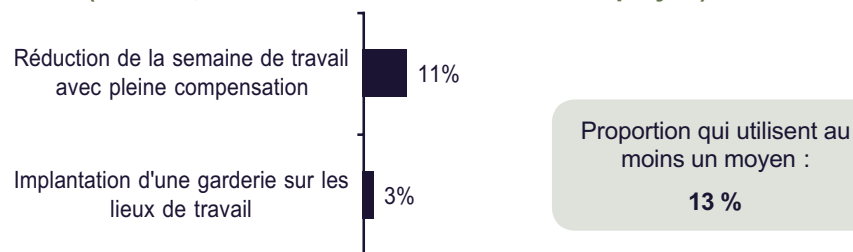
Notons que les établissements oeuvrant dans le secteur de la construction accordent moins d'importance à cette problématique que l'ensemble :

- « Pas du tout » : 10 % comparé à 7 %;
- « assez » : 40 % comparé à 36 %;
- « peu » : 16 % comparé à 13 %;
- « beaucoup » : 30 % comparé à 40 %.

Importance accordée à la conciliation famille-travail - Suite

QG4. « Les moyens suivants ont-ils été mis en place dans votre établissement pour faciliter la conciliation famille-travail? »

(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)



QG5. « Quels autres moyens ont été mis en place (dans votre établissement pour faciliter la conciliation famille-travail)? »

(n : 3907, établissements d'au moins 2 employés)

(3 mentions possibles)



Une minorité mettent en place une mesure

Bien que les trois quarts des établissements (76 %) affirment accorder une certaine importance à la conciliation famille-travail, seulement 13 % ont effectivement mis en place un moyen pour faciliter cette conciliation. Parmi ceux qui disent accorder « beaucoup » d'importance à cette problématique, environ un établissement sur cinq (21 %) ont mis en place un moyen pour faciliter la conciliation, ce qui porte à croire qu'il y a une surestimation de l'importance réellement accordée à cette problématique, comme c'est le cas pour la formation.

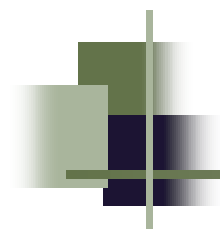
On observe une proportion moins élevée d'établissements oeuvrant dans le secteur de la construction et le secteur de la fabrication qui utilisent au moins un moyen pour faciliter la conciliation famille-travail (7 % et 8 % respectivement).

Accent mis sur les horaires

La possibilité d'aménager les horaires ou les heures de travail sont les moyens utilisés le plus fréquemment par les établissements qui désirent faciliter la conciliation famille-travail. Le tableau ci-dessous présente les résultats selon l'ensemble et selon ceux qui disent y accorder beaucoup d'importance.

	Ensemble %	« Beaucoup » d'importance %
Horaires flexibles, variables/tolérance aux retards	21	29*
Aménagement des horaires de travail/rotation des horaires	12	16*
Réduction de la semaine de travail avec pleine compensation	11	18*
Jours de congés parentaux et/ou de maladie	6	9*

* : Différence statistiquement significative.



Annexe 1

Méthodologie détaillée



Objectifs

- Emploi-Québec Laval, Laval Technopole et Ressources humaines et Développement des ressources humaines Canada désiraient effectuer une enquête sur les besoins en termes de formation et de main-d'oeuvre auprès des entreprises de Laval. Les objectifs spécifiques étaient les suivants :
 - les difficultés de recrutement;
 - les besoins de formation;
 - les embauches additionnelles;
 - les départs à la retraite.
- L'enquête vise aussi à mettre à jour la banque de données détenue par les clients des employeurs de la région de Laval.
- Les résultats démontrent que la description de l'activité principale des établissements (SCIAN à 6 chiffres), détenue par Laval Technopole, Emploi-Québec et RHDC, correspond à la réalité pour près de la moitié (47 %) des établissements sondés pour lesquels on détient le code SCIAN (n : 4519). L'activité principale diffère particulièrement dans le secteur de la fabrication (61 % comparativement à 53 % pour l'ensemble). Sur la base du code SCIAN à 2 chiffres, les établissements sont bien classés dans 68 % des cas.
- 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.

Plan de sondage

Population cible

- La population cible visée par la présente étude est constituée des places d'affaires de la région de Laval.

Base de sondage

- Le requérant a fourni à SOM des fichiers comprenant les coordonnées des places d'affaires situées dans la région ainsi que des informations utiles à leur sujet, tel le nombre d'employés et la catégorie correspondante, le code correspondant au système de classification des industries pour l'Amérique du Nord (SCIAN) ainsi que sa classification par type d'industrie (CTI) et sa description.

Plan d'échantillonnage

- Un échantillonnage stratifié non proportionnel de places d'affaires de Laval 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 la place d'affaires (regroupement des codes SCIAN). Il a été conçu de manière à obtenir un recensement dans les places d'affaires de 10 employés et plus.
- Les places d'affaires de moins de 10 employés ont été divisés en deux strates selon leur premier chiffre du code SCIAN. Celles ayant les codes correspondant à la construction, le commerce en gros, le commerce de détail, les services professionnels, scientifiques et techniques et les autres services (sauf les administrations publiques) ont été classées séparément des autres**.
- Les nombres d'entrevues réalisées par strate sont présentés à la page 15 dans le tableau des marges d'erreur.

*** Correspondant aux codes : 23, 41, 44, 45, 54 et 81, respectivement.*



Collecte des données

Questionnaire

- Le questionnaire a été préparé par les partenaires du projet, et adapté puis informatisé par SOM. Une version anglaise a été formulée afin de rejoindre cette communauté.
- Le questionnaire a été testé auprès de 51 répondants le 2 et 3 juin 2004.

Mode d'entrevue

- Téléphonique assistée par ordinateur.

Mode de gestion

- Gestion informatisée des numéros de téléphone.

Nombre d'appels

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



Résultats des appels

Période de collecte :	■ 2 juin au 21 septembre 2004
Nombre d'entrevues réalisées :	■ 4 704
Taux de non-réponse estimé (%) :	■ 14,0
Taux de refus (%) :	■ 15,6
Taux de réponse estimé (%)* :	■ 70,4
Établissements non-éligibles :	■ Ce résultat administratif, identifié comme le code F dans la page qui suit, regroupe des cas tels un établissement qui n'existe plus, un établissement fermé ou un établissement hors Laval (déménagé ou fusionné hors Laval).

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

Résultats administratifs détaillés

TABLEAU DES RÉSULTATS ADMINISTRATIFS DE LA COLLECTE DE DONNÉES

EMPLOI QUÉBEC LAVAL
DU 2 JUIN AU 21 SEPTEMBRE 2004
ENSEMBLE

Données administratives

Échantillon de départ	10518
Échantillon inutilisé	883
A. Échantillon utilisé	9635
B. Non-joints au cours de la période	78
C. Hors services	1122
D. Résidentiels	572
E. Lignes en trouble	18
F. Non-éligibles	480
G. Hors strate	462
H. Incapacités / Autres langues	93
I. Absents	957
J. Incomplets	82
K. Refus de l'entreprise	266
L. Refus de la personne sélectionnée	801
M. Entrevues complétées	4704

Principaux indices

N. Numéros non joints (B+E)	96
O. Numéros joints (A-(N+G))	9077
P. Numéros joints inutilisables (C+D+H)	1787
Q. Numéros joints utilisables (O-P)	7290
R. Estimation du nombre de non-joints utilisables (NQ/O)	77
S. Estimé du nombre total de numéros utilisables (Q+R)	7367
Non-réponse estimée (%) ((R+I)/S)	14,0
Refus (%) (J+K+L)/S	15,6
Taux de réponse estimé (%) ((M+F)/S)	70,4



Pondération, traitement et marges d'erreur

Pondération

- Une seule pondération est induite par le plan d'échantillonnage; soit celle induite par la stratification. La pondération consiste dans ce cas simple à une extrapolation des répondants au nombre d'entreprises par strate. Les statistiques sur le nombre d'entreprises proviennent initialement de l'échantillon de départ. Toutefois, le nombre d'entreprises doit être corrigé par un taux d'incidence pour tenir compte de l'admissibilité des entreprises. Le taux d'incidence utilisé s'exprime à partir des résultats administratifs de la collecte par la division du nombre d'entreprises contactées et admissibles par le nombre total d'entreprises admissibles ou inadmissibles contactées. Le tableau à la page suivante illustre le calcul de la pondération réalisée.

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 de l'effet de plan.
- 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.
- L'effet de plan est le ratio entre la taille de l'échantillon et la taille d'un échantillon aléatoire simple de même marge d'erreur. C'est une statistique utile à l'estimation des marges d'erreur pour des sous-groupes de répondants.
- Par exemple, au tableau de la page suivante, pour l'ensemble, la marge d'erreur est la même que pour un échantillon aléatoire simple de taille 4 612 ($4\,704 \div 1,02$).
- La marge d'erreur varie selon la valeur de la proportion estimée. En effet, la marge d'erreur est plus élevée lorsque la proportion est voisine de 50 % et plus basse à mesure que le résultat s'éloigne de 50 %.
- Le tableau de la page 15 donne les marges d'erreur de l'étude (en tenant compte de l'effet de plan) selon la valeur de la proportion estimée.

Calcul de la pondération

	Ensemble	Strates						
		100 employés et plus	50 à 99 employés	25 à 49 employés	10 à 24 employés	Nombre d'employés inconnu	1 à 9 employés (codes SCIAN 23, 41, 44, 45, 54, 81)	1 à 9 employés (autres codes SCIAN)
Taille de l'éch. au départ*	10518	216	314	769	1576	85	4641	2917
Résultats administratifs								
Entrevues complétées (01)	4704	120	171	375	774	41	1868	1355
Incomplets (02)	82	4	0	9	14	0	31	24
Absents (03)*	788	27	23	70	128	28	289	223
Refus de l'entreprise (04)*	266	2	7	21	43	1	101	91
Refus de la personne sélectionné (05,31)	801	13	20	45	110	2	381	230
Incapacités (06)	18	1	0	0	1	0	13	3
Langues étrangères (07)	75	1	1	4	12	0	33	24
Non-éligibles (08)	480	3	4	27	51	0	213	182
Lignes occupées (09)	5	1	0	0	0	0	4	0
Non-joints au cours de la période (10)	73	0	0	4	13	0	34	22
Résidentiels (11)	572	9	13	37	112	5	193	203
Hors services (12,23,24)	940	14	28	91	149	2	338	318
Lignes en trouble (13)	18	0	1	1	2	0	7	7
Duplicatas (14)*	462	19	39	66	120	6	109	103
Fax (20)	175	1	6	19	36	0	67	46
Répondeurs (21,30)	169	1	1	0	10	0	99	58
Cellulaires (32)	7	0	0	0	1	0	3	3
Total des numéros utilisés (AA)	9635	216	314	769	1576	85	3783	2892
Total des numéros inutilisés (BB)	883	0	0	0	0	0	858	25
Total des numéros éligibles (A) (01 à 07, 09,21,30,31)	6908	170	223	524	1092	72	2819	2008
Total des numéros non-éligibles (B) (08, 14)	942	22	43	93	171	6	322	285
Proportions des éligibles (C=A/A+B)	88,0%	88,5%	83,8%	84,9%	86,5%	92,3%	89,7%	87,6%
Statut indéterminé (D) (10,11,12,13,20,32)	1785	24	48	152	313	7	642	599
Estimation des numéros éligibles parmi ceux indéterminés (E=DxC)	1571	21	40	129	271	6	576	525
Total des éligibles parmi ceux utilisés (F=A+E)	8479	191	263	653	1363	78	3395	2533
Total des éligibles parmi ceux inutilisés (G=BBxF/AA)	777	0	0	0	0	0	770	22
Estimation de la taille de la population (F+G)	9256	191	263	653	1363	78	4165	2554
Poids	-	1,594	1,539	1,742	1,760	1,914	2,230	1,885

Marges d'erreur

Marge d'erreur selon le résultat observé

Résultats par strate								
	Ensemble	100 employés et plus	50 à 99 employés	25 à 49 employés	10 à 24 employés	Nombre d'employés inconnu	Selon code SCIAN	
							1 à 9 employés (codes SCIAN 23, 41, 44, 45, 54 et 81)	1 à 9 employés (autres codes SCIAN)
Nombre d'entrevues	4704	120	171	375	774	41	1868	1355
Effet de plan	1,0265	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Proportion :								
99 % ou 1 %	±0,20%	±1,09%	±0,88%	±0,66%	±0,46%	±2,12%	±0,34%	±0,36%
95 % ou 5 %	±0,44%	±2,39%	±1,94%	±1,44%	±1,01%	±4,65%	±0,73%	±0,80%
90 % ou 10 %	±0,61%	±3,29%	±2,67%	±1,98%	±1,39%	±6,40%	±1,01%	±1,09%
80 % ou 20 %	±0,81%	±4,38%	±3,56%	±2,65%	±1,85%	±8,54%	±1,35%	±1,46%
70 % ou 30 %	±0,93%	±5,02%	±4,07%	±3,03%	±2,12%	±9,78%	±1,54%	±1,67%
60 % ou 40 %	±1,00%	±5,37%	±4,36%	±3,24%	±2,27%	±10,46%	±1,65%	±1,79%
50 % (marge maximale)	±1,02%	±5,48%	±4,45%	±3,31%	±2,32%	±10,67%	±1,68%	±1,82%

Marges d'erreur (suite)

Marge d'erreur selon les secteurs d'activité

Résultats par strate				
	Population (pondérée) (base de donnée initiale)	Nombre d'entrevues complétées	% pondéré	Marges d'erreur (50 % marge maximale)
Agriculture, pêche, foresterie et extraction minière	98	52	1,1	±9,46%
Construction	820	403	8,9	±3,53%
Aliments et boissons	77	42	0,8	±10,42%
Textiles et produits textiles	29	15	0,3	±18,22%*
Vêtements et produits en cuir	23	12	0,3	±20,89%*
Produits en bois	26	14	0,3	±18,93%*
Papier	7	4	0,1	±35,70%*
Impression et activités connexes	121	65	1,3	±8,38%
Pétrole, charbon et produits chimiques	41	23	0,4	±14,13%*
Produits en caoutchouc et plastique	46	26	0,5	±13,11%*
Produits minéraux non métalliques	20	11	0,2	±20,69%*
Première transformation des métaux	22	12	0,2	±20,21%*
Produits métalliques	110	60	1,2	±8,64%
Machines	73	39	0,8	±10,94%
Produits informatiques et électroniques	26	14	0,3	±18,64%*
Produits des composantes électriques	12	7	0,1	±26,46%*

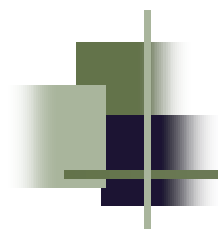
* Dans cette strate, le nombre d'entrevues complétées est inférieur à 30. Aucune inférence statistique n'est donc possible. Aussi, la marge d'erreur est présentée à titre indicatif seulement.

Marges d'erreur (suite)

Marge d'erreur selon les secteurs d'activité (suite)

Résultats par strate				
	Population (pondérée) (base de donnée initiale)	Nombre d'entrevues complétées	% pondéré	Marges d'erreur
Matériel de transport	28	15	0,3	±18,18%*
Meubles	88	46	1,0	±10,25%
Activités diverses de fabrication	83	45	0,9	±10,05%
Commerce de gros	723	363	7,8	±3,69%
Commerce de détail	1667	826	18,0	±2,46%
Transports et entreposage	129	70	1,4	±8,07%
Finances, assurances, immobilier et location	543	291	5,9	±3,96%
Services professionnels, scientifiques et techniques	924	449	10,0	±3,36%
Gestion d'entreprise, services administratifs et autres	366	192	4,0	±4,93%
Services d'enseignement	140	76	1,5	±7,70%
Soins de santé et assistance sociale	681	366	7,3	±3,51%
Industrie de l'information et culturelle, arts, spectacles et loisirs	254	137	2,7	±5,76%
Hébergement et restauration	554	304	6,0	±3,81%
Autres services	1423	665	15,4	±2,79%
Administrations publiques	103	56	1,1	±8,98%
Services publics	5	3	0,1	±44,67%*

* Dans cette strate, le nombre d'entrevues complétées est inférieur à 30. Aucune inférence statistique n'est donc possible. Aussi, la marge d'erreur est présentée à titre indicatif seulement.



Annexe 2

Questionnaire

Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre dans la région de Laval

Note importante

Le présent questionnaire est une version simplifiée du questionnaire téléphonique réellement utilisé pour faire les entrevues. Bien que le sens des questions soit respecté dans la présente version, il est conseillé de se référer au questionnaire original pour connaître la formulation exacte utilisée, les directives particulières aux interviewers et la logique précise des sauts de question.

INTRODUCTION

Sel Bonjour, mon nom est... de la firme de recherche SOM. Je vous appelle à propos d'une enquête menée pour Laval Technopole, Emploi-Québec Laval et Développement des ressources humaines Canada sur les besoins en main-d'œuvre à Laval. L'enquête concerne l'(organisation/entreprise). J'aurais besoin de parler à la personne responsable de l'établissement situé au (adresse) et qui a toute l'autorité nécessaire pour donner des renseignements concernant la main-d'œuvre et l'établissement.

SECTION 1 : IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Txtld	Pourrais-je avoir votre nom et votre fonction dans l'entreprise? _____
Mailgen	À quelle adresse de courrier électronique (Email, courriel) peut-on vous joindre? : _____
Vérification de l'exactitude de certaines informations concernant votre établissement (corrigez au besoin)	
A1	Le nom usuel de votre entreprise est-il bien _____? Oui ☐ Non ☐ Si non, corrigez : _____
A2	Le nom légal de l'établissement (c'est-à-dire le nom inscrit au registraire des entreprises du Québec ou à la société de régime fédéral) est-il le même que le nom usuel? Oui ☐ Non ☐ Si non, corrigez : _____
A3	L'adresse physique de l'endroit où se situe l'établissement est-elle : _____? Oui ☐ Non ☐ Si non, corrigez : _____
A4	Le code postal correspondant à l'adresse physique de l'établissement est-il _____? Oui ☐ Non ☐ Si non, corrigez : _____
A5	Le numéro de téléphone général de l'établissement est-il _____? Oui ☐ Non ☐ Si non, corrigez : _____
A7	Le numéro de télécopieur général de l'établissement est-il _____? Oui ☐ Non ☐ Si non, corrigez : _____
Website	Quelle est l'adresse du site web de l'établissement? _____

SECTION 1b : Tronc commun (activités de l'entreprise)

B1	Votre établissement est-il... ? Un siège social dirigeant au moins une autre succursale ☐ Un établissement unique (siège social sans succursale) ☐ Une succursale ☐ Une filiale ☐
B2	En quelle année l'entreprise a-t-elle débuté ses opérations? _____
B3	En quelle année l'entreprise a-t-elle débuté ses opérations à Laval? _____
(Si l'entreprise est un siège social, une filiale ou une succursale, on passe immédiatement à la question B5)	
B4	Travaillez-vous à votre compte (travailleur autonome) ? Oui ☐ Non ☐
B5	Selon nos informations, l'activité principale de votre établissement est un(e) _____. Il est possible que ce soit une des activités principales parmi d'autres. Cette description correspond-elle à votre établissement? Oui ☐ Non ☐
B6	Si non, dans quel domaine votre établissement oeuvre-t-il principalement...? (Indiquez le principal produit ou service de votre établissement, en étant le (la) plus précis(e) possible.) : _____
B7a	Dans quel(s) autre(s) domaine(s) votre établissement oeuvre-t-il? (Indiquez les principaux produits ou services de votre établissement, en étant le (la) plus précis(e) possible?)* : _____
B8	Quel a été le nombre <u>minimum</u> et <u>maximum</u> d'employés dans votre établissement <u>au cours des 12 derniers mois</u> en incluant les employés de direction, le ou les propriétaire(s) ou dirigeant(s) et les employés sur la route basés à cet établissement s'il y a lieu Minimum : _____ Maximum : _____
B10	De ce nombre maximum, combien étaient des <u>hommes</u> et des <u>femmes</u>? Hommes : _____ Femmes : _____

SECTION 2 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

SECTION C : Besoins en main-d'œuvre

C1 Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des professions ou des métiers pour lesquels vous avez eu des difficultés de recrutement ?

Oui ☐

Non ☐

C2a Si oui, indiquez lesquels (maximum 5) :

Professions/métiers	Nombre de postes concernés	Causes des difficultés* (voir liste ci-dessous)	Principales compétences recherchées
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

*Indiquez la lettre correspondante aux choix de réponses ci-dessous

Causes des difficultés :

- a) Activité saisonnière
- b) Travail temporaire
- c) Salaire
- d) Milieu travail
- e) Horaire travail
- f) Localisation
- g) Diplômé recherché
- h) Expérience recherché
- i) Compétences recherchées
- j) Qualité personnelles

Principales compétences recherchées

- 1) Compétences de base (savoir écrire et compter, habileté manuelle, sens pratique, force physique, endurance, etc.)
- 2) Connaissance de l'anglais (écrit, oral, traduction en anglais, etc.)
- 3) Autres compétences linguistiques (communication orale, rédaction, révision de textes, langues étrangères, traduction, etc.) PAS ANGLAIS
- 4) Compétences en télécommunications (téléphonie, gestion des appels, gestion de la boîte vocale, connaissance des fonctions, etc.)
- 5) Compétences automatisation des procédés (robotisation ou automatisation, savoir utiliser des machines et/ou des robots, etc.)
- 6) Compétences planification et gestion (gestion du temps, organisation, établir les priorités, administration, gestion de personnel, budget, finances, etc.)
- 7) Compétences vente et marketing (sollicitation, bon vendeur, répondre aux clients, voir les occasions d'affaires, sens des affaires, service à la clientèle, etc.)
- 8) Compétences santé sécurité environnement (premiers soins, prévention, respect des normes, port d'équipement spécial, etc.)
- 9) Compétence conditions de pratique (carte de compétence, membre d'un ordre prof., permis, etc.)
- 10) Compétences interpersonnelles (entregent, sociabilité, respect des autres, travail d'équipe, etc.)
- 11) Compétences personnelles (ponctualité, travaillant, honnêteté, intégrité, dynamique, esprit analytique, rigoureux, souci du détail, leadership, etc.)

SECTION D : Embauche additionnelle

D1

Au cours des 12 derniers mois, à l'exception des postes difficiles à combler et des remplacements, avez-vous embauché du personnel additionnel?

Oui ☐

Non ☐

Si oui, indiquez lesquels (maximum 5) :

Professions/métiers	Nombre de postes		Niveaux de scolarité requis*	Expérience requis*	Exigences spécifiques*	Compétences recherchées*
	Temps plein	Temps partiel				
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

*Indiquez la lettre ou le nombre correspondant aux choix de réponses ci-dessous :

Études requises

- Secondaire 3
- Diplôme secondaire V général (DES)
- Attestation de spécialisation professionnelle du secondaire (ASP)
- Diplôme de formation professionnelle du secondaire (DEP)
- Attestation d'études collégiales (AEC)
- Diplôme de formation collégial générale (DEC)
- Diplôme de formation collégiale technique (DEC)
- Diplôme universitaire
- Aucune formation requise

Expérience requise :

- Aucune expérience requise
- Moins d'un an
- De 1 à 3 ans
- Plus de 3 ans

Exigences spécifiques:

- Bilinguisme
- Flexibilité au niveau de l'horaire
- Posséder une automobile
- Détenir une attestation ou carte de compétence
- Aptitudes techniques (ex. : capacité d'enseigner)
- Qualités personnelles (ex. : autonomie, ponctualité)

Compétences recherchées

- Compétences de base (savoir écrire et compter, habileté manuelle, sens pratique, force physique, endurance, etc.)
- Connaissance de l'anglais (écrit, oral, traduction en anglais, etc.)
- Autres compétences linguistiques (communication orale, rédaction, révision de textes, langues étrangères, traduction, etc.) PAS ANGLAIS
- Compétences en télécommunications (téléphonie, gestion des appels, gestion de la boîte vocale, connaissance des fonctions, etc.)
- Compétences automatisation des procédés (robotisation ou automatisation, savoir utiliser des machines et/ou des robots, etc.)
- Compétences planification et gestion (gestion du temps, organisation, établir les priorités, administration, gestion de personnel, budget, finances, etc.)
- Compétences vente et marketing (sollicitation, bon vendeur, répondre aux clients, voir les occasions d'affaires, sens des affaires, service à la clientèle, etc.)
- Compétences santé sécurité environnement (premiers soins, prévention, respect des normes, port d'équipement spécial, etc.)
- Compétence conditions de pratique (carte de compétence, membre d'un ordre prof., permis, etc.)
- Compétences interpersonnelles (entregent, sociabilité, respect des autres, travail d'équipe, etc.)
- Compétences personnelles (ponctualité, travaillant, honnêteté, intégrité, dynamique, esprit analytique, rigoureux, souci du détail, leadership, etc.)

SECTION E : Besoins de formation

E1 **Au cours des 12 prochains mois**, prévoyez-vous **offrir de la formation** à certains de vos employés ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, indiquez lesquels (Maximum 5)

Professions/métiers	Nombre d'employés	Principales connaissances à acquérir
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

E5 **(Si entreprise de moins de deux employés, passez immédiatement à la question G1)**

Utilisez-vous les moyens suivants afin d'assurer la formation dans votre établissement?

• Formation des plus jeunes par des employés expérimentés (formation sur le tas / coaching)	Oui ☐	Non ☐
• Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	Oui ☐	Non ☐
• Ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	Oui ☐	Non ☐
• Session de formation non payée	Oui ☐	Non ☐
• Session de formation payée (frais de formation et temps)	Oui ☐	Non ☐
• Remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation	Oui ☐	Non ☐

E6a Quels autres moyens utilisez-vous afin d'assurer la formation dans votre établissement? _____

SECTION F : Vieillessement et départs à la retraite

F1 Votre établissement éprouve-t-il beaucoup, assez, peu ou aucune difficulté relativement au vieillissement du personnel?

Beaucoup ☐ Assez ☐ Peu ☐ Aucune ☐

F2 Prévoyez-vous que des employés travaillant dans votre établissement prennent leur retraite au cours des 12 prochains mois? Oui ☐ Non ☐

F3a Si oui, indiquez lesquels (Maximum 5)

Professions/métiers	Nombre d'employés
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

F5	Les moyens suivants sont-ils mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite?	- Planification du remplacement des départs à la retraite des employés - Politique de recrutement et de sélection - Transmission des connaissances des plus vieux vers les plus jeunes employés - Aménagement de l'organisation du travail (répartir les tâches autrement, réduire les heures de travail des plus âgés, etc.)	Oui ☐ Non ☐ Oui ☐ Non ☐ Oui ☐ Non ☐ Oui ☐ Non ☐
F6a	Quels autres moyens ont été mis en place (pour assurer le remplacement ou la relève des employés qui prendront leur retraite)?* _____		

SECTION G : Ressources humaines

G1	Quelle est la masse salariale annuelle totale de votre établissement pour la dernière année financière? Moins de 250 000 \$ ☐ 500 000 \$ à 999 999 \$ ☐ 250 000 \$ à 499 999 \$ ☐ 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$ ☐ 5 millions et plus ☐ (Si entreprise de moins de deux employés, passez immédiatement à la question G6)		
G2	La formation de vos employés dans votre établissement est-elle <u>très, assez, peu ou pas du tout</u> importante? Très ☐ Assez ☐ Peu ☐ Pas du tout ☐		
G3	Accordez-vous <u>beaucoup, assez, peu ou pas du tout</u> d'importance à la problématique de la conciliation famille - travail dans votre établissement ? Beaucoup ☐ Assez ☐ Peu ☐ Pas du tout ☐		
G4	Les moyens suivants ont-ils été mis en place dans votre établissement pour faciliter la conciliation famille - travail ? Implantation d'une garderie sur les lieux de travail		
	Oui ☐	Non ☐	
	Réduction de la semaine de travail avec pleine compensation		
	Oui ☐	Non ☐	
G5a	Quels autres moyens ont été mis en place (dans votre établissement pour faciliter la conciliation famille - travail)? _____		
G6	Consentez-vous à ce que le nom de votre établissement, l'adresse, le téléphone, télécopieur, courriel, site web et secteur d'activité soient intégrés à un site Web et inscrits dans un répertoire d'entreprises de la région ? *Note : L'objectif de cette question est de savoir s'ils sont d'accord pour être inclus dans une liste ou un répertoire des employeurs mis à la disposition du grand public afin de faciliter les recherches d'emplois. Ces informations pourraient être mises sur un site web ou dans un répertoire papier. Comme Emploi-Québec a un mandat de faciliter l'intégration à l'emploi de la main-d'œuvre, la disponibilité d'une telle liste permet aux candidats de postuler pour des emplois éventuels (sans frais). Oui ☐ Non ☐		

MERCI DE VOTRE COLLABORATION