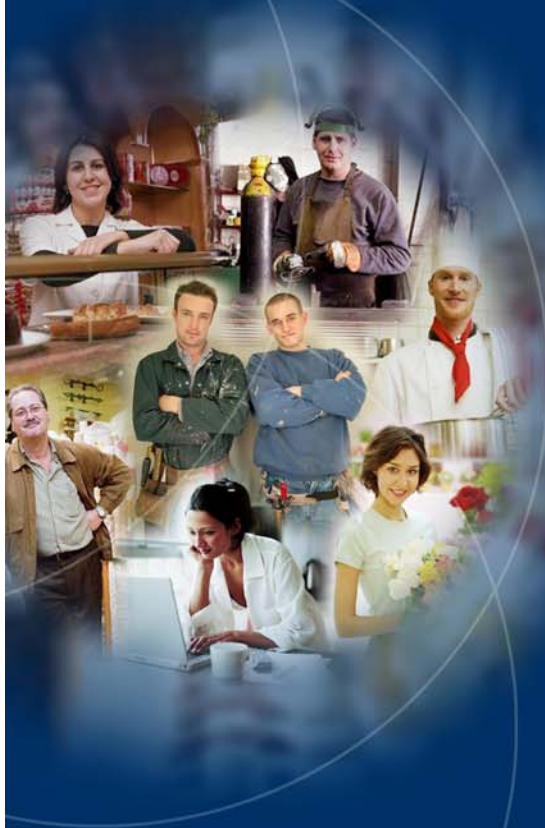


FAITS SAILLANTS

Enquête sur la demande de main-d'œuvre
et la gestion des ressources humaines
des entreprises en Montérégie
2005

Regroupement de MRC de la Montérégie Est



Publication réalisée par la

Direction de la planification, du partenariat et de l'information
sur le marché du travail d'Emploi-Québec Montérégie

Direction

Richard St-Pierre

Recherche et rédaction

Gilles Nadeau, agent de recherche et
de planification socio-économique

Collaboration

Pierre Tremblay
Denis Timmons

Secrétariat et mise en page

Julie Piette
Diane Grondines

Emploi-Québec Montérégie
600, boulevard Casavant Est
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 7T2

Téléphone : (450) 773-7463 ou 1 866 740-2135 poste 303
Télécopieur : (450) 773-3614

Publication disponible sur le site Internet :
<http://emploi.quebec.net/francais/imt>

ISBN 2-550-45284-4 (en ligne)

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2005

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2005

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	9
MÉTHODOLOGIE	9
SECTION 1 Caractéristiques de la demande de main-d'œuvre	10
1.1 Prévisions quant aux activités commerciales et quant au nombre d'employés	11
1.2 Évolution de la demande de main-d'œuvre de 1999 à 2005	17
1.3 Difficultés de recrutement et leurs causes pour les postes vacants	29
SECTION 2 Gestion des ressources humaines	31
2.1 Présence d'une direction ou d'un service des ressources humaines	32
2.2 Politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines	33
2.3 Recrutement des ressources humaines	35
2.3.1 Sources de recrutement	35
2.3.2 Difficultés éprouvées dans les activités de recrutement	36
2.3.3 Principaux besoins de formation dans le domaine du recrutement	37
2.4 Évaluation du rendement et formation des ressources humaines	38
2.4.1 Moyens utilisés pour donner de la formation	38
2.4.2 Principales difficultés éprouvées dans les activités de formation	39
2.5 Rétention (conservation) des ressources humaines	40
2.5.1 Principales politiques utilisées en matière de rétention de main-d'œuvre	40
2.5.2 Causes des difficultés de rétention	42
2.6 Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	43
2.6.1 Présence d'une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés	43
2.6.2 Possibilité de mettre sur pied une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	43
2.6.3 Nombre moyen de mois sur lesquels porte la planification des besoins en main-d'œuvre	44
2.6.4 Proportion d'établissements qui ont déclaré éprouver des difficultés en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés	44
ANNEXE Regroupement de secteurs d'activité économique selon le SCIAN	45

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Nombre et pourcentage d'établissements ayant répondu dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est selon le secteur d'activité économique	9
Tableau 2	Évolution du nombre de postes vacants dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est de 1999 à 2005	17
Tableau 3	Évolution du nombre d'intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée) dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est de 1999 à 2005	17
Tableau 4	Évolution du nombre de mises à pied prévues (incluant les départs à la retraite) dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est de 2001 à 2005	18
Tableau 5	Postes vacants, intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée) et prévisions de mises à pied, par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon le secteur d'activité économique regroupé (répartition en %)	19
Tableau 6	Postes vacants, intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée) et prévisions de mises à pied, par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon le niveau de compétence (nombre pondéré et répartition en %)	21
Tableau 7	Professions comptant le plus de postes vacants et d'intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée), par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon le niveau de compétence	23
Tableau 8	Pourcentage de postes vacants en difficulté de recrutement selon le niveau de compétence par MRC et pour le regroupement de MRC de la Montérégie Est	29
Tableau 9	Les trois principales causes des difficultés de recrutement parmi douze causes dans les entreprises qui mentionnent éprouver des difficultés de recrutement par MRC et pour le regroupement de MRC de la Montérégie Est (en % de l'ensemble des causes mentionnées)	30
Tableau 10	Existence d'un service ou d'une direction des ressources humaines par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon les secteurs d'activité économique regroupés (% des établissements)	32
Tableau 11	Existence de politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est et par secteurs d'activité économique regroupés, selon le domaine (% des établissements)	33

LISTE DES TABLEAUX (suite)

Tableau 12	Les trois principales sources de recrutement parmi treize sources utilisées par les entreprises des MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré les utiliser toujours ou souvent)	35
Tableau 13	Les trois principales difficultés éprouvées dans les activités de recrutement parmi sept difficultés pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré éprouver beaucoup ou assez de difficultés)	36
Tableau 14	Les trois principaux besoins de formation dans le domaine du recrutement parmi cinq besoins pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré avoir beaucoup ou assez de besoins de formation)	37
Tableau 15	Les trois principaux moyens utilisés pour donner de la formation parmi sept moyens pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% des établissements ayant déclaré les utiliser toujours ou souvent)	38
Tableau 16	Les trois principales difficultés éprouvées dans les activités de formation parmi dix difficultés pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré éprouver des difficultés très ou assez importantes)	39
Tableau 17	Les trois principales politiques utilisées en matière de rétention de main-d'œuvre parmi dix politiques pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré utiliser beaucoup ou assez de politiques)	40
Tableau 18	Les trois principales causes des difficultés de rétention parmi huit causes pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré beaucoup ou assez de difficultés)	42
Tableau 19	Présence d'une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés, selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est	43
Tableau 20	Possibilité de mettre sur pied une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés, selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est	43
Tableau 21	Nombre moyen de mois sur lesquels porte la planification des besoins en main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés (seulement pour les entreprises qui font de la planification), selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est	44
Tableau 22	Proportion d'établissements qui ont déclaré éprouver des difficultés en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés, selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est	44

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC d'Acton	11
Figure 2	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC d'Acton	11
Figure 3	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Brome-Missisquoi	11
Figure 4	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Brome-Missisquoi	11
Figure 5	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de La Haute-Yamaska	11
Figure 6	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de La Haute-Yamaska	11
Figure 7	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de La Vallée-du-Richelieu	12
Figure 8	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de La Vallée-du-Richelieu	12
Figure 9	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Lajemmerais	12
Figure 10	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Lajemmerais	12
Figure 11	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC du Bas-Richelieu	12
Figure 12	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC du Bas-Richelieu	12

LISTE DES FIGURES (suite)

Figure 13	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC du Haut-Richelieu	13
Figure 14	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC du Haut-Richelieu	13
Figure 15	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC des Maskoutains	13
Figure 16	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC des Maskoutains	13
Figure 17	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Rouville	13
Figure 18	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Rouville	13
Figure 19	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le regroupement de MRC de la Montérégie Est	14
Figure 20	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le regroupement de MRC de la Montérégie Est	14
Figure 21	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique primaire	15
Figure 22	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique primaire	15
Figure 23	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique de la construction	15
Figure 24	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique de la construction	15

LISTE DES FIGURES (suite)

Figure 25	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique de la fabrication	15
Figure 26	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique de la fabrication	15
Figure 27	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique des services à la consommation	16
Figure 28	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique des services à la consommation	16
Figure 29	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique des services à la production	16
Figure 30	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique des services à la production	16
Figure 31	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique des services publics	16
Figure 32	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique des services publics	16

INTRODUCTION

Comme en 1999, 2001 et 2003, la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail (DPPIMT) d'Emploi-Québec Montérégie a réalisé, en 2005, une enquête auprès des employeurs de la Montérégie.

En 2005, en plus d'un volet visant à connaître les besoins en main-d'œuvre des entreprises, un volet spécifique sur les pratiques et les besoins en matière de gestion des ressources humaines s'est ajouté.

Ce document est un outil essentiel pour tous ceux qui veulent intervenir sur le marché du travail du territoire de la Montérégie Est. Les chercheurs d'emploi y trouveront aussi des informations sur les caractéristiques des besoins en main-d'œuvre des employeurs du territoire de la Montérégie Est.

MÉTHODOLOGIE

L'enquête a été confiée à la firme Jolicœur et associés. La plupart des établissements comptant cinq employés et plus ont été contactés par téléphone en février et en mars 2005. Dans certains secteurs d'activité économique, des établissements comptant un à quatre employés ont aussi été contactés. De plus, tous les établissements du secteur des services automobiles ont été contactés à la demande du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles.

L'enquête a aussi servi à compléter le tronc commun de questions relatives à la réalisation de la liste des industries et commerces (LIC) de la Montérégie.

Dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est, sur 6 985 établissements, 2 899 ont répondu aux questions, soit un taux de réponse de 41,5 %. Parmi les établissements qui ont répondu, 11 % comptaient de un à quatre employés et 89 % comptaient cinq employés et plus. Le taux de réponse est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la Montérégie qui est de 37,7 %. Dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est, la marge d'erreur maximale, 19 fois sur 20, est de plus ou moins 1,4 %. Les résultats ont été pondérés pour tenir compte du plan d'échantillonnage et de la non-réponse.

Dans plusieurs tableaux, le nombre total d'établissements ayant répondu à la question est identifié sous le sigle « n » pour indiquer aux lecteurs d'interpréter les données avec une certaine prudence quand peu d'établissements ont répondu à une question. En effet, il arrive qu'il y ait des sous-questions ou des ventilations qui touchent un petit nombre d'établissements. Par ailleurs, il ne faut pas confondre le sigle « n » avec celui « n^{bre} » (ou le nombre) qui représente la fréquence d'un choix de réponses, par exemple, le nombre ayant répondu non. Il est possible que les totaux diffèrent légèrement de la somme des éléments en raison de l'arrondissement des données.

Tableau 1

Nombre et pourcentage d'établissements ayant répondu dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est selon le secteur d'activité économique.

Secteur d'activité économique ¹	Nombre d'établissements ayant répondu	% du total
Primaire	66	2,3
Construction	173	6,0
Fabrication	610	21,0
Services à la consommation	1 015	35,0
Services à la production	621	21,4
Services publics	414	14,3
Ensemble des secteurs	2 899	100,0

¹ Les secteurs détaillés constituant ces regroupements de secteurs sont présentés dans l'annexe 1.

Section 1

Caractéristiques de la demande de main-d'œuvre

1.1 Prévisions quant aux activités commerciales et quant au nombre d'employés

Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales et quant au nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006) :

MRC d'Acton

Figure 1

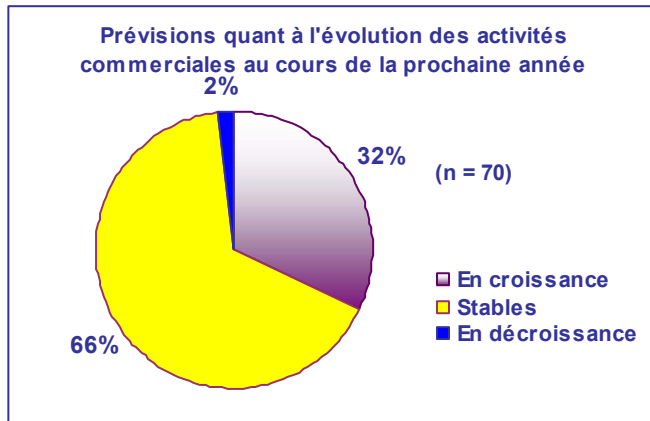
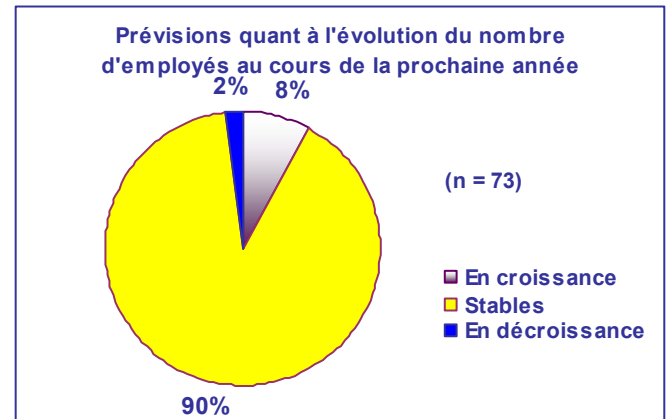


Figure 2



MRC de Brome-Missisquoi

Figure 3

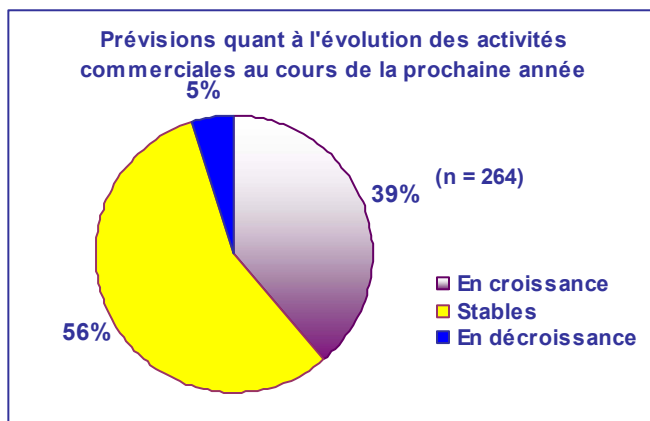
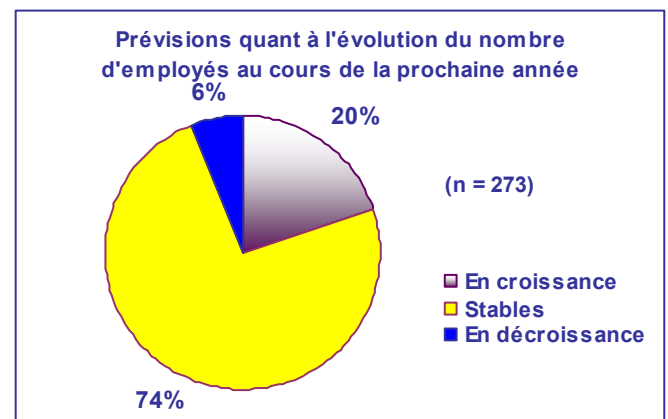


Figure 4



MRC de La Haute-Yamaska

Figure 5

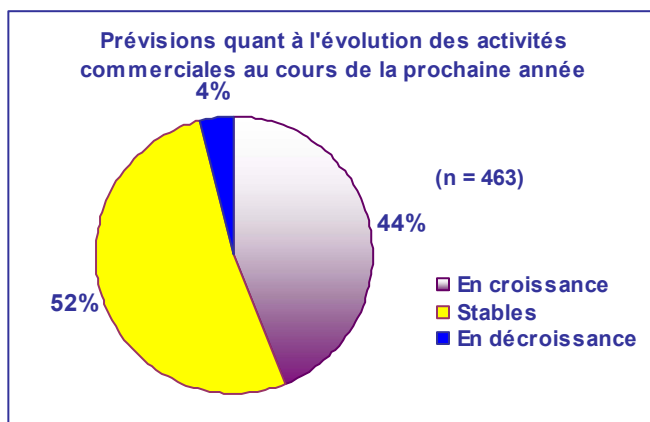
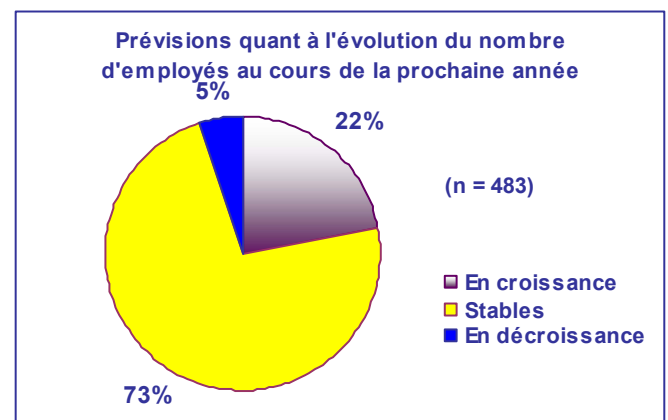


Figure 6



MRC de La Vallée-du-Richelieu

Figure 7

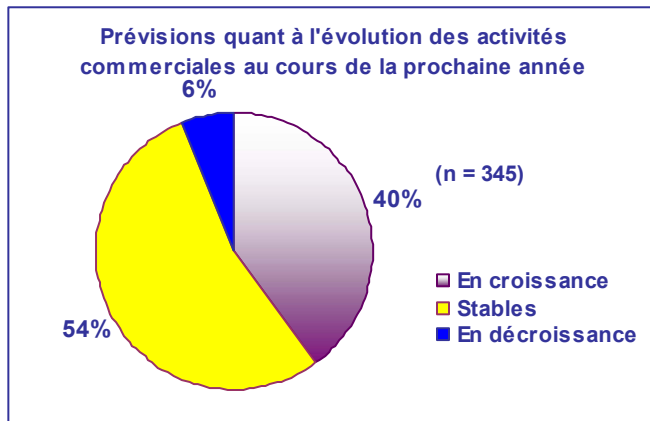
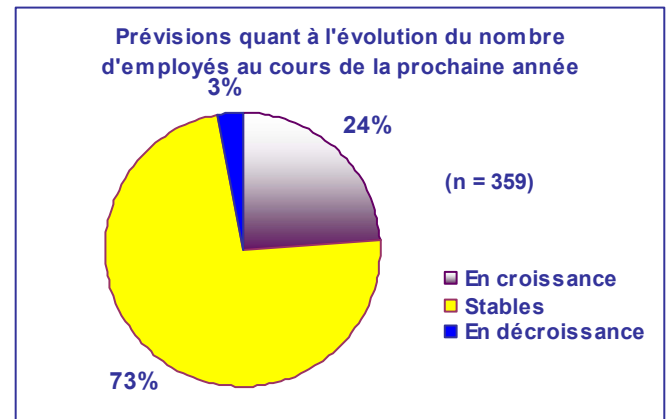


Figure 8



MRC de Lajemmerais

Figure 9

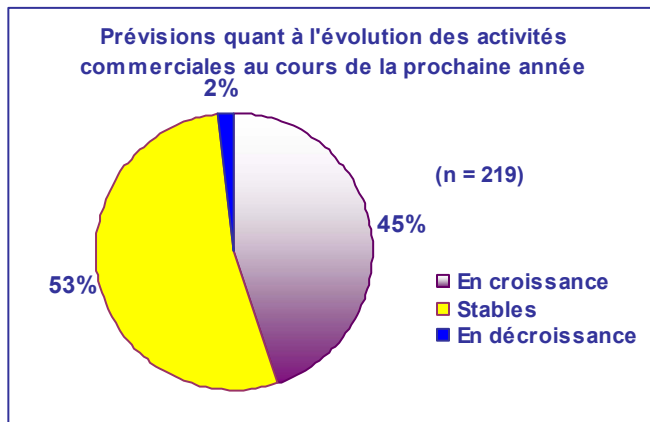
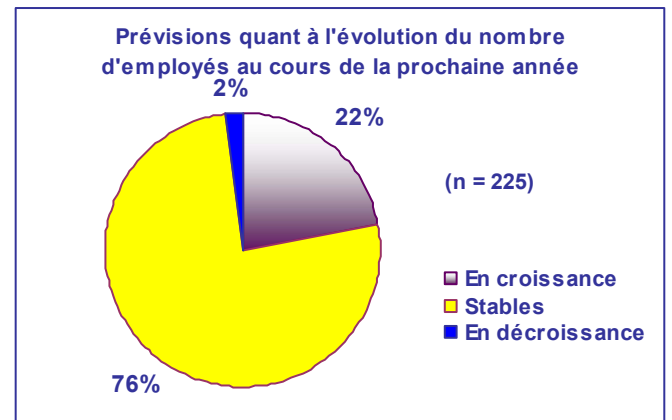


Figure 10



MRC du Bas-Richelieu

Figure 11

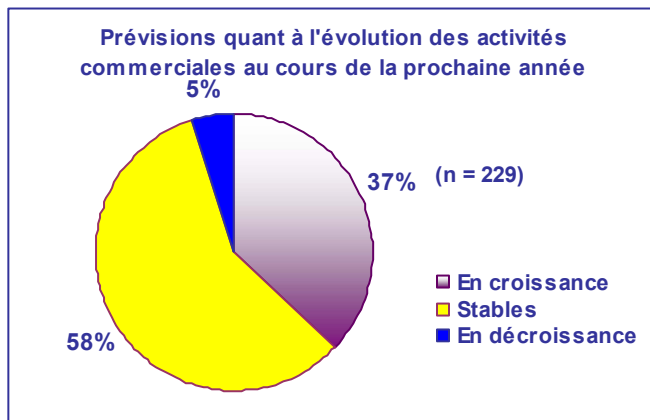
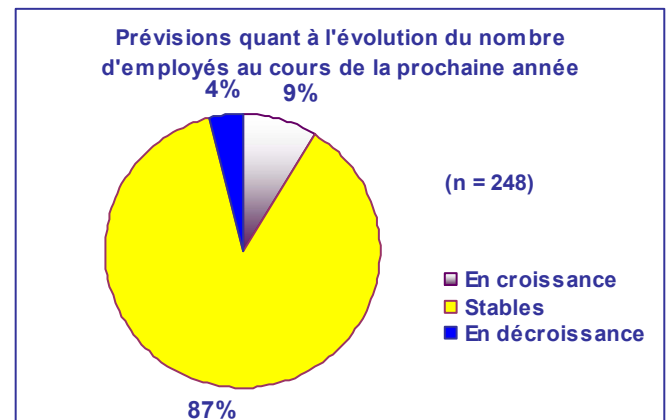


Figure 12



MRC du Haut-Richelieu

Figure 13

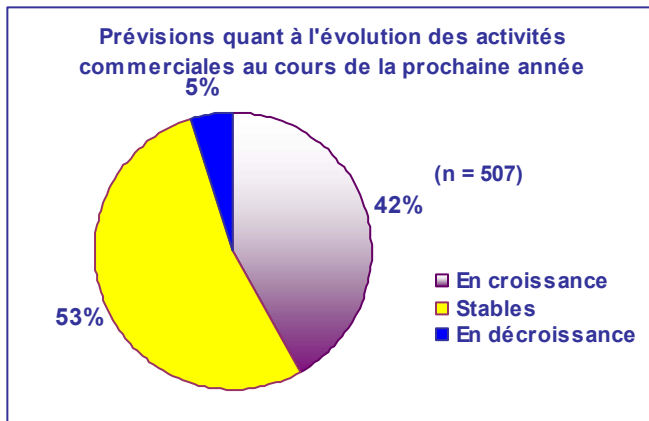
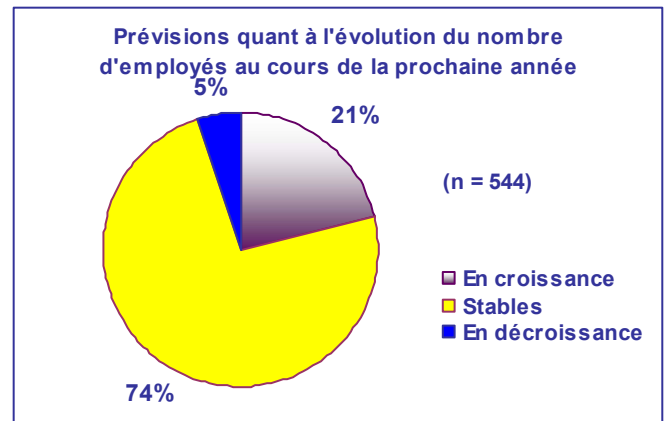


Figure 14



MRC des Maskoutains

Figure 15

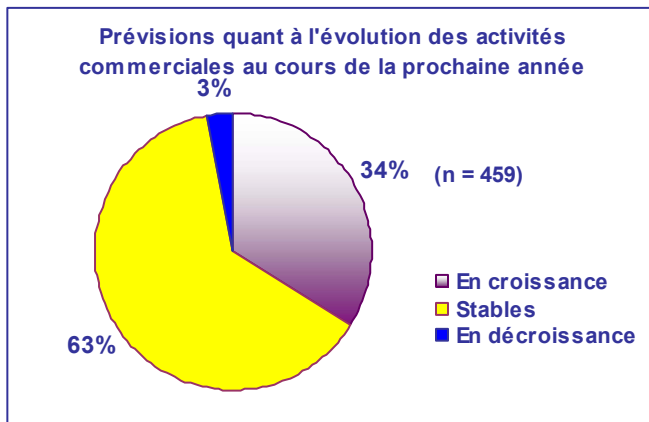
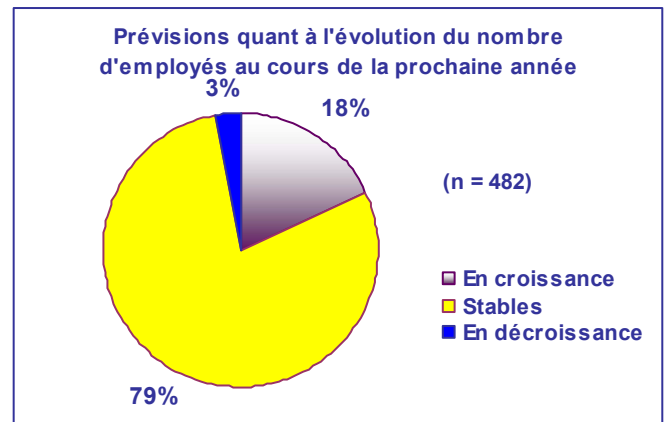


Figure 16



MRC de Rouville

Figure 17

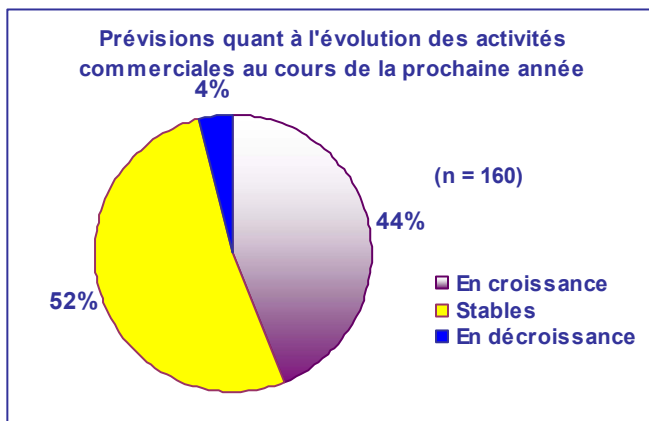
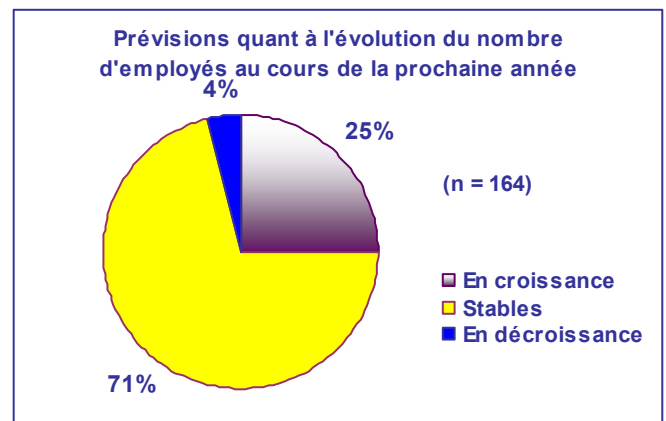


Figure 18



Regroupement de MRC

Figure 19

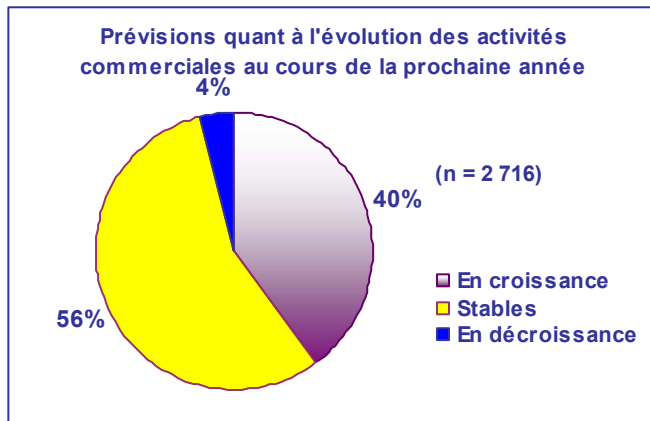
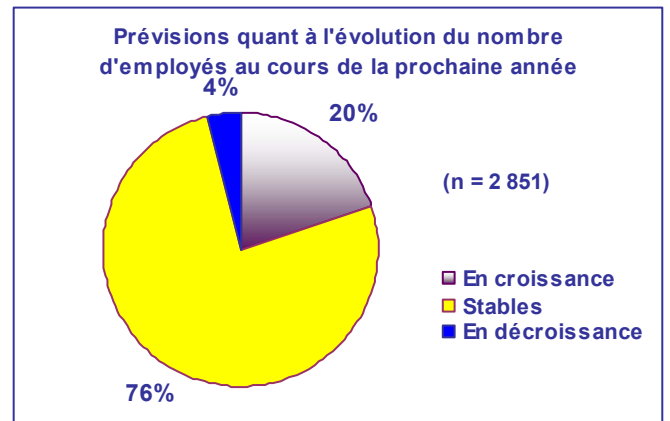


Figure 20



Secteur primaire

Figure 21

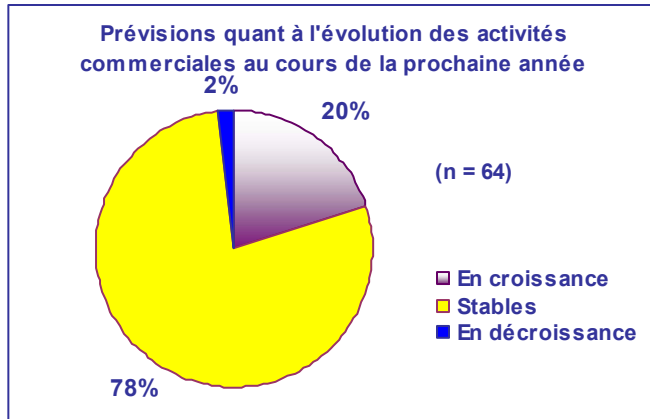
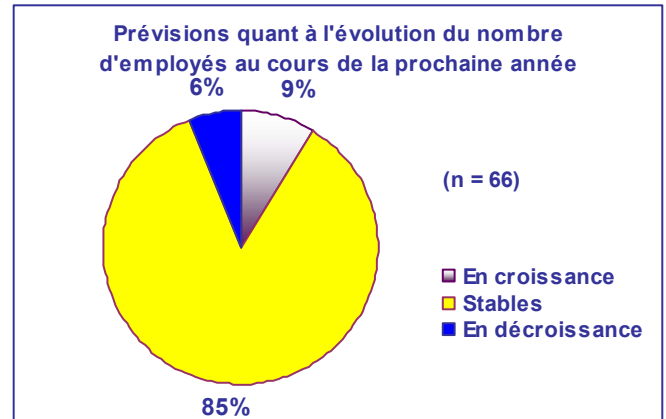


Figure 22



Secteur de la construction

Figure 23

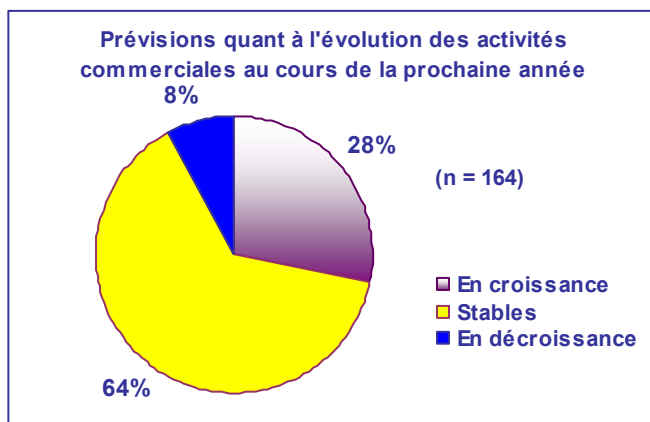
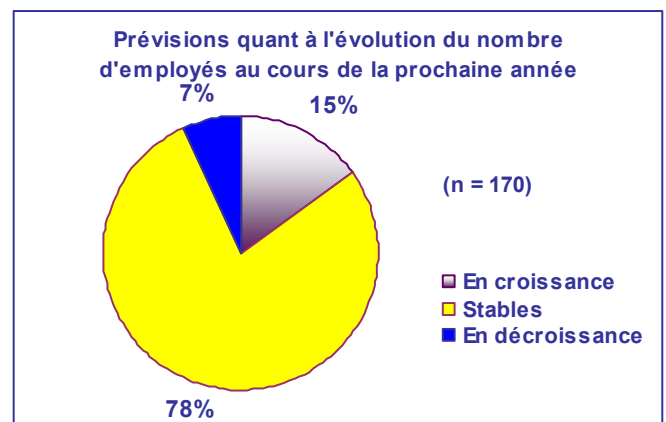


Figure 24



Secteur de la fabrication

Figure 25

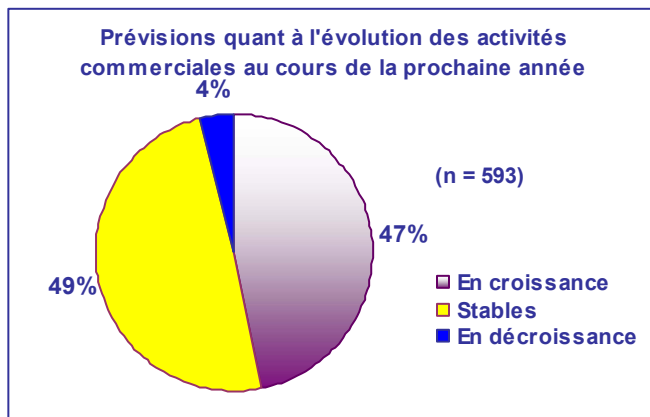
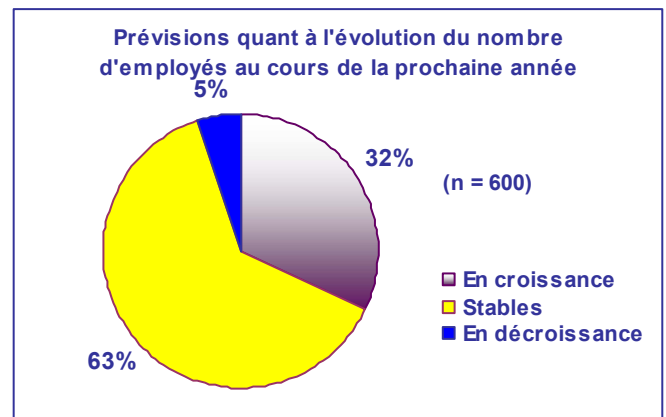


Figure 26



Secteur des services à la consommation

Figure 27

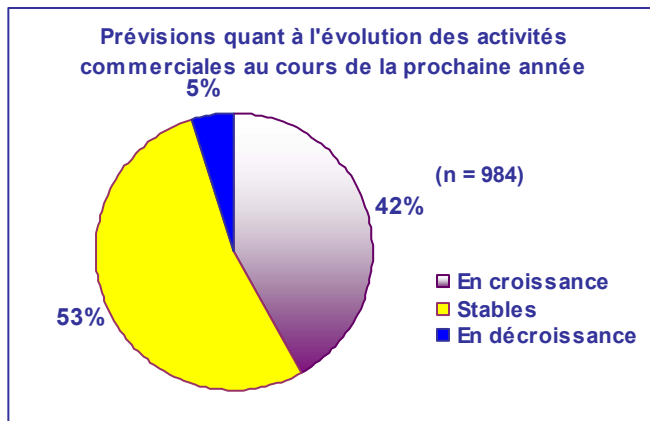
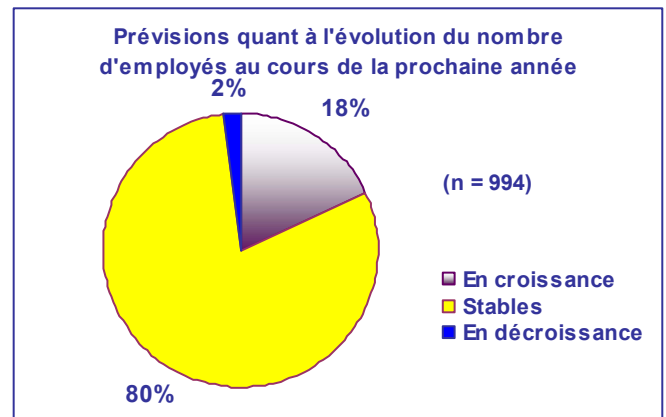


Figure 28



Secteur des services à la production

Figure 29

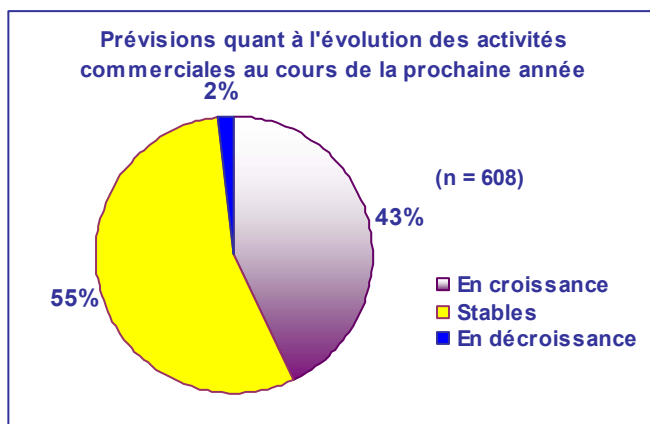
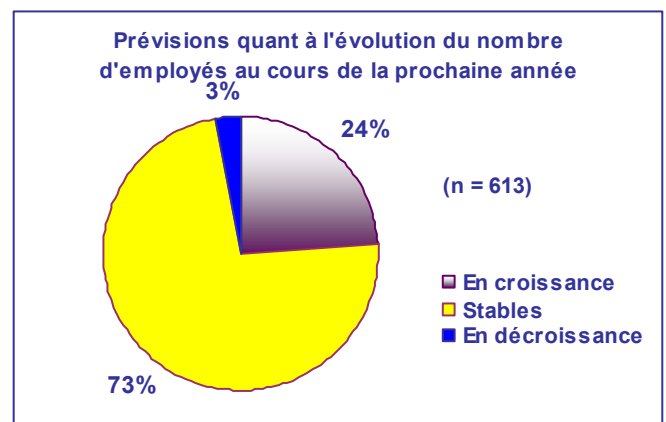


Figure 30



Secteur des services publics

Figure 31

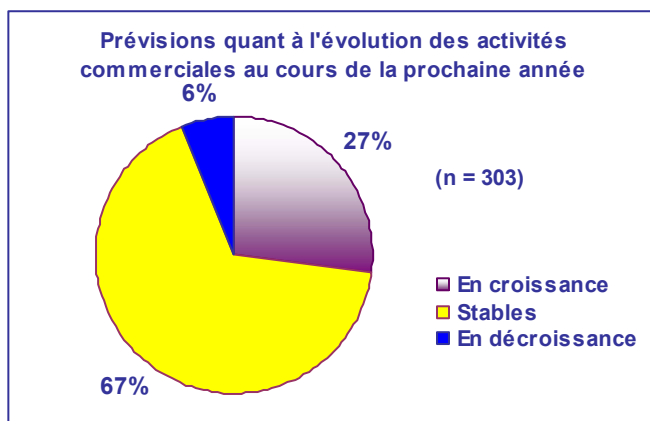
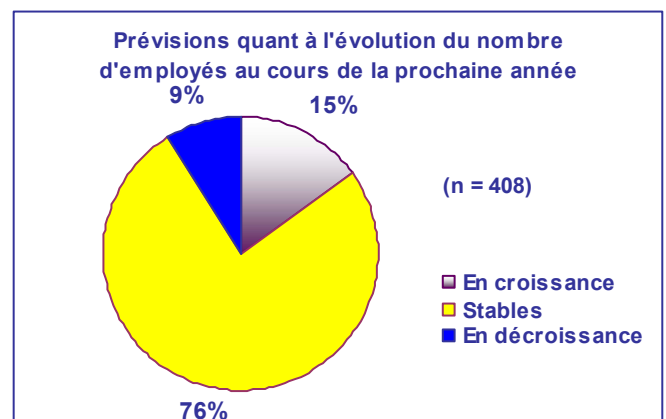


Figure 32



1.2 Évolution de la demande de main-d'œuvre de 1999 à 2005

Tableau 2

Évolution du nombre de postes vacants dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est de 1999 à 2005.

MRC	1999	2001	2003	2005	Emploi localisé dans la MRC (2001)*
Acton	83	158	77	182	5 730
Le Bas-Richelieu	276	341	182	388	17 620
Les Maskoutains	839	1 278	727	748	38 860
La Vallée-du-Richelieu	921	1 104	978	511	36 860
Lajemmerais	1 108	1 218	779	597	44 430
Brome-Missisquoi	402	353	296	498	19 430
La Haute-Yamaska	504	866	424	670	37 390
Le Haut-Richelieu	526	911	964	851	36 770
Rouville	353	470	227	319	11 980
Regroupement de MRC	5 012	6 699	4 654	4 764	249 070

* Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 2001*. Dans le cas de l'emploi localisé, la Ville de Boucherville est comprise dans la MRC Lajemmerais et la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville est incluse dans la MRC La Vallée-du-Richelieu. Il en va de même pour les données des enquêtes de 1999 et de 2001.

Note : Le fait qu'au cours des années les enquêtes ont été réalisées, parfois par la poste, parfois par téléphone, peut influencer la comparabilité des résultats.

Tableau 3

Évolution du nombre d'intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée) dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est de 1999 à 2005.

MRC	1999	2001	2003	2005	Emploi localisé dans la MRC (2001)*
Acton	52	118	81	735	5 730
Le Bas-Richelieu	403	569	272	914	17 620
Les Maskoutains	1 136	1 760	1 248	1 567	38 860
La Vallée-du-Richelieu	1 131	1 982	1 452	2 001	36 860
Lajemmerais	1 382	2 079	1 080	1 125	44 430
Brome-Missisquoi	582	1 194	370	969	19 430
La Haute-Yamaska	1 226	1 337	842	1 739	37 390
Le Haut-Richelieu	1 092	1 852	1 071	1 700	36 770
Rouville	812	710	412	408	11 980
Regroupement de MRC	7 816	11 601	6 828	11 158	249 070

* Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 2001*. Dans le cas de l'emploi localisé, la Ville de Boucherville est comprise dans la MRC Lajemmerais et la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville est comprise dans la MRC La Vallée-du-Richelieu. Il en va de même pour les données des enquêtes de 1999 et de 2001.

Note : Le fait qu'au cours des années les enquêtes ont été réalisées, parfois par la poste, parfois par téléphone, peut influencer la comparabilité des résultats.

Tableau 4

Évolution du nombre de mises à pied prévues (incluant les départs à la retraite) dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est de 2001 à 2005.

MRC	2001	2003	2005	Emploi localisé dans la MRC (2001)*
Acton	2	23	731	5 730
Le Bas-Richelieu	29	472	1 174	17 620
Les Maskoutains	184	864	1 610	38 860
La Vallée-du-Richelieu	215	818	1 727	36 860
Lajemmerais	166	1 041	1 037	44 430
Brome-Missisquoi	31	276	1 113	19 430
La Haute-Yamaska	72	736	1 772	37 390
Le Haut-Richelieu	211	375	1 382	36 770
Rouville	71	170	462	11 980
Regroupement de MRC	981	4 775	11 008	249 070

* Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 2001*. Dans le cas de l'emploi localisé, la Ville de Boucherville est comprise dans la MRC Lajemmerais et la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville est comprise dans la MRC La Vallée-du-Richelieu. Il en va de même pour les données de l'enquête de 2001.

Note : Le fait qu'au cours des années les enquêtes ont été réalisées, parfois par la poste, parfois par téléphone, peut influencer la comparabilité des résultats.

En 2005, 14,5 % des départs prévus dans les MRC de la Montérégie Est étaient des départs à la retraite et 85,5 % des mises à pied.

Le regroupement de MRC de la Montérégie Est compte la plus forte proportion de postes vacants de statut permanent à temps plein (55 %) en Montérégie malgré qu'une certaine précarité de l'emploi existe dans le regroupement. Les intentions d'embauche sont à peine pour le tiers de statut permanent à temps plein. Dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est, 56 % des mises à pied prévues sont permanentes et 80 % des mises à la retraite prévues seront non remplacées tout comme en Montérégie.

Tableau 5

Postes vacants, intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée) et prévisions de mises à pied, par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon le secteur d'activité économique regroupé (répartition en %).

MRC	Secteurs d'activité économique regroupés	Postes vacants	Intentions d'embauche	Mises à pied prévues	Mises à la retraite prévues	Emploi localisé dans la MRC (2001)*
		%	%	%	%	%
Acton	Primaire	0,0	64,4	0,0	0,0	18,8
	Construction	27,4	2,7	27,4	0,0	3,0
	Fabrication	44,1	19,3	44,1	46,3	36,1
	Services à la consommation	7,5	12,0	7,5	39,0	19,2
	Services à la production	0,0	0,8	0,0	2,4	8,4
	Services publics	21,0	0,8	21,0	12,2	14,5
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Le Bas-Richelieu	Primaire	0,0	1,3	1,5	0,0	4,6
	Construction	1,9	10,8	21,7	5,2	2,7
	Fabrication	13,0	10,6	7,0	5,5	26,4
	Services à la consommation	31,6	26,0	50,8	3,0	31,4
	Services à la production	11,3	10,0	6,8	2,2	11,4
	Services publics	42,2	41,3	12,2	84,2	23,5
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Les Maskoutains	Primaire	0,8	4,3	21,8	1,2	7,2
	Construction	10,2	7,3	13,2	12,3	2,3
	Fabrication	35,0	33,4	22,6	0,3	26,0
	Services à la consommation	34,8	29,5	17,1	15,7	27,2
	Services à la production	16,3	15,7	14,9	4,2	14,2
	Services publics	2,9	9,8	10,4	66,3	23,1
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
La Vallée-du-Richelieu	Primaire	0,0	6,6	9,6	0,0	3,6
	Construction	1,9	6,9	8,8	3,8	3,3
	Fabrication	13,6	6,1	11,1	10,6	16,2
	Services à la consommation	53,6	63,6	57,6	18,2	40,1
	Services à la production	14,0	10,5	11,3	19,7	17,6
	Services publics	16,8	6,4	1,7	47,7	19,2
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lajemmerais	Primaire	0,5	2,7	6,4	0,0	1,3
	Construction	1,0	8,4	12,1	1,1	4,3
	Fabrication	16,6	18,2	17,8	65,2	29,6
	Services à la consommation	44,4	44,2	46,9	17,6	33,9
	Services à la production	35,3	25,6	12,1	5,9	18,2
	Services publics	2,2	1,0	4,7	10,2	12,7
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 5 (suite)

Postes vacants, intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée) et prévisions de mises à pied, par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon le secteur d'activité économique regroupé (répartition en %).

MRC	Secteurs d'activité économique regroupés	Postes vacants	Intentions d'embauche	Mises à pied prévues	Mises à la retraite prévues	Emploi localisé dans la MRC (2001)*
		%	%	%	%	%
Brome-Missisquoi	Primaire	6,8	17,8	14,8	0,0	10,0
	Construction	6,6	5,1	7,5	1,6	2,6
	Fabrication	26,8	21,6	29,3	29,3	29,5
	Services à la consommation	49,3	37,6	32,1	27,6	27,0
	Services à la production	9,1	6,2	10,4	12,2	11,3
	Services publics	1,4	11,7	5,9	29,3	19,6
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
La Haute-Yamaska	Primaire	0,1	2,5	2,5	0,0	2,6
	Construction	14,1	17,7	21,6	1,2	2,5
	Fabrication	29,3	16,8	36,9	37,5	36,6
	Services à la consommation	42,9	51,5	35,0	31,2	31,8
	Services à la production	11,4	6,5	2,5	3,8	10,6
	Services publics	2,2	4,9	1,5	26,3	15,9
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Le Haut-Richelieu	Primaire	0,0	1,3	1,2	0,0	4,2
	Construction	6,3	11,8	16,6	0,0	2,7
	Fabrication	26,3	11,6	22,9	12,0	22,4
	Services à la consommation	48,0	45,7	37,0	14,1	29,6
	Services à la production	14,4	13,7	13,7	26,7	13,7
	Services publics	5,0	15,9	8,6	47,1	27,4
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Rouville	Primaire	10,6	25,1	0,0	3,9	10,9
	Construction	7,3	14,4	10,2	0,0	4,4
	Fabrication	25,5	10,7	2,0	35,5	31,4
	Services à la consommation	31,8	22,4	58,1	26,3	25,0
	Services à la production	20,3	12,7	18,8	4,0	13,4
	Services publics	4,5	14,6	9,9	30,3	14,9
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Regroupement de MRC	Primaire	1,6	9,7	27,0	0,2	5,0
	Construction	7,4	16,4	6,5	2,1	3,1
	Fabrication	8,9	9,4	21,9	22,5	27,1
	Services à la consommation	15,8	42,0	22,4	16,6	31,3
	Services à la production	25,0	11,7	11,3	8,4	14,2
	Services publics	41,3	10,8	10,9	50,1	19,4
	Ensemble des secteurs	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 2001*. Dans le cas de l'emploi localisé, la Ville de Boucherville est comprise dans la MRC Lajemmerais et la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville est comprise dans la MRC La Vallée-du-Richelieu.

Tableau 6

Postes vacants, intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée) et prévisions de mises à pied, par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon le niveau de compétence (nombre pondéré et répartition en %).

MRC	Niveau de compétence	Postes vacants		Intentions d'embauche		Mises à pied prévues		Mises à la retraite prévues		Emploi localisé dans la MRC (2001)*	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Acton	Gestion	0	0,0	0	0,0	2	0,3	9	22,0	340	5,9
	Professionnel	0	0,0	1	0,1	1	0,1	5	12,2	340	5,9
	Technique	98	53,8	93	12,7	57	8,3	0	0,0	2 210	38,7
	Intermédiaire	30	16,5	104	14,1	163	23,6	13	31,7	1 910	33,3
	Élémentaire et manœuvre	54	29,7	537	73,1	467	67,7	14	34,1	930	16,2
	Ensemble de la MRC	182	100,0	735	100,0	690	100,0	41	100,0	5 730	100,0
Le Bas-Richelieu	Gestion	17	4,4	0	0,0	2	0,2	2	0,5	1 320	7,5
	Professionnel	82	21,1	89	9,7	1	0,1	124	33,9	2 300	13,1
	Technique	54	13,9	236	25,8	148	18,3	51	13,9	6 150	34,9
	Intermédiaire	201	51,8	317	34,7	138	17,1	182	49,7	5 540	31,4
	Élémentaire et manœuvre	34	8,8	272	29,8	519	64,2	7	1,9	2 310	13,1
	Ensemble de la MRC	388	100,0	914	100,0	808	100,0	366	100,0	17 620	100,0
Les Maskoutains	Gestion	9	1,2	8	0,5	10	0,8	4	1,2	2 600	6,7
	Professionnel	25	3,3	101	6,4	81	6,3	123	37,3	4 900	12,6
	Technique	290	38,8	460	29,4	196	15,3	45	13,6	12 340	31,8
	Intermédiaire	275	36,8	518	33,1	436	34,1	127	38,5	13 300	34,2
	Élémentaire et manœuvre	149	19,9	480	30,6	557	43,5	31	9,4	5 720	14,7
	Ensemble de la MRC	748	100,0	1 567	100,0	1 280	100,0	330	100,0	38 860	100,0
La Vallée-du-Richelieu	Gestion	20	3,9	19	0,9	9	0,6	1	0,8	4 090	11,1
	Professionnel	38	7,4	89	4,4	8	0,5	48	36,6	4 740	12,9
	Technique	237	46,4	393	19,6	403	25,3	32	24,4	10 740	29,1
	Intermédiaire	92	18,0	384	19,2	624	39,1	32	24,4	11 830	32,1
	Élémentaire et manœuvre	124	24,3	1 116	55,8	552	34,6	18	13,7	5 460	14,8
	Ensemble de la MRC	511	100,0	2 001	100,0	1 596	100,0	131	100,0	36 860	100,0
Lajemmerais	Gestion	11	1,8	2	0,2	0	0,0	6	3,2	4 710	10,6
	Professionnel	18	3,0	5	0,4	37	4,4	62	33,2	4 830	10,9
	Technique	109	18,3	448	39,8	445	52,4	20	10,7	13 930	31,3
	Intermédiaire	182	30,5	245	21,8	222	26,1	40	21,4	15 560	35,0
	Élémentaire et manœuvre	277	46,4	425	37,8	146	17,2	59	31,6	5 400	12,2
	Ensemble de la MRC	597	100,0	1 125	100,0	850	100,0	187	100,0	44 430	100,0

Tableau 6 (suite)

Postes vacants, intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée) et prévisions de mises à pied, par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon le niveau de compétence (nombre pondéré et répartition en %).

MRC	Niveau de compétence	Postes vacants		Intentions d'embauche		Mises à pied prévues		Mises à la retraite prévues		Emploi localisé dans la MRC (2001)*	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Brome-Missisquoi	Gestion	13	2,6	0	0,0	0	0,0	19	15,7	1 520	7,8
	Professionnel	4	0,8	48	5,0	1	0,1	14	11,6	2 050	10,6
	Technique	103	20,7	203	20,9	122	12,3	20	16,5	6 470	33,3
	Intermédiaire	207	41,6	416	42,9	412	41,5	48	39,7	6 730	34,6
	Élémentaire et manœuvre	171	34,3	302	31,2	457	46,1	20	16,5	2 660	13,7
	Ensemble de la MRC	498	100,0	969	100,0	992	100,0	121	100,0	19 430	100,0
La Haute-Yamaska	Gestion	17	2,5	19	1,1	0	0,0	20	12,8	3 100	8,3
	Professionnel	72	10,7	83	4,8	25	1,5	26	16,7	4 460	11,9
	Technique	235	35,1	640	36,8	517	32,0	26	16,7	11 840	31,7
	Intermédiaire	174	26,0	532	30,6	735	45,5	60	38,5	13 390	35,8
	Élémentaire et manœuvre	172	25,7	465	26,7	339	21,0	24	15,4	4 600	12,3
	Ensemble de la MRC	670	100,0	1 739	100,0	1 616	100,0	156	100,0	37 390	100,0
Le Haut-Richelieu	Gestion	19	2,2	24	1,4	1	0,1	27	14,1	3 150	8,6
	Professionnel	40	4,7	135	7,9	16	1,3	48	25,1	4 710	12,8
	Technique	253	29,7	556	32,7	271	22,8	42	22,0	11 440	31,1
	Intermédiaire	273	32,1	554	32,6	543	45,6	45	23,6	12 620	34,3
	Élémentaire et manœuvre	266	31,3	431	25,4	360	30,2	29	15,2	4 850	13,2
	Ensemble de la MRC	851	100,0	1 700	100,0	1 191	100,0	191	100,0	36 770	100,0
Rouville	Gestion	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	25,3	930	7,8
	Professionnel	28	8,8	18	4,4	0	0,0	17	22,7	1 220	10,2
	Technique	84	26,3	104	25,5	33	8,5	7	9,3	3 820	31,9
	Intermédiaire	169	53,0	115	28,2	234	60,5	29	38,7	4 260	35,5
	Élémentaire et manœuvre	38	11,9	171	41,9	120	31,0	3	4,0	1 750	14,6
	Ensemble de la MRC	319	100,0	408	100,0	387	100,0	75	100,0	11 980	100,0
Regroupement de MRC	Gestion	106	2,2	72	0,6	24	0,3	107	6,7	21 760	8,7
	Professionnel	307	6,4	569	5,1	170	1,8	467	29,2	29 550	11,9
	Technique	1 463	30,7	3 133	28,1	2 192	23,3	243	15,2	78 940	31,7
	Intermédiaire	1 603	33,6	3 185	28,5	3 507	37,3	576	36,0	85 140	34,2
	Élémentaire et manœuvre	1 285	27,0	4 199	37,6	3 517	37,4	205	12,8	33 680	13,5
	Ensemble du regroupement	4 764	100,0	11 158	100,0	9 410	100,0	1 598	100,0	249 070	100,0

*Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 2001*. . Dans le cas de l'emploi localisé, la Ville de Boucherville est comprise dans la MRC Lajemmerais et la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville est comprise dans la MRC La Vallée-du-Richelieu.

Tableau 7

Professions comptant le plus de postes vacants et d'intentions d'embauche (au cours de l'année suivant le moment où la question a été posée), par MRC et le regroupement de la Montérégie Est, selon le niveau de compétence.

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
Acton	Gestion	Aucun	-
	Professionnel	4163 - Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	1
	Technique	6242 - Cuisiniers/cuisinières	32
		7281 - Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	31
		7342 - Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	29
	Intermédiaire	6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	29
		6453 - Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	19
		8432 - Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	15
	Élémentaire et manœuvre	8611 - Manœuvres agricoles	421
		9615 - Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	85
		9614 - Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	38
Le Bas-Richelieu	Gestion	0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	10
		0631 - Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	4
		0651 - Directeurs/directrices d'autres services	2
	Professionnel	3152 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	62
		4131 - Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	60
		3143 - Ergothérapeutes	15
	Technique	7291 - Couvresseurs/couvresseuses et poseurs/poseuses de bardeaux	38
		7271 - Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	36
		7321 - Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	32
	Intermédiaire	3413 - Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	247
		7421 - Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	53
		6452 - Barmans/barmaids	45

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
Le Bas-Richelieu (suite)	Élémentaire et manœuvre	8612 - Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	83
		6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	53
		6611 - Caissiers/caissières	47
Les Maskoutains	Gestion	0311 - Directeurs/directrices des soins de santé	8
		0611 - Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	5
		0513 - Directeurs/directrices de programmes et de services de sports et de loisirs	2
	Professionnel	4131 - Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	49
		4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	29
		2151 - Architectes	21
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	157
		7265 - Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	83
		7332 - Réparateurs/réparatrices d'appareils électroménagers	34
	Intermédiaire	9462 - Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé	87
		6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	85
		7411 – Conducteurs/conductrices de camions	77
	Élémentaire et manœuvre	9617 – Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	168
		9615 – Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	61
		6611 – Caissiers/caissières	52
La Vallée-du-Richelieu	Gestion	0621 – Directeurs/directrices – commerce de détail	13
		0631 – Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	9
		0711 – Directeurs/directrices de la construction	9

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
La Vallée-du-Richelieu (suite)	Professionnel	4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	31
		4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	23
		4131 - Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	14
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	113
		7265 - Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	51
		6251 - Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	44
	Intermédiaire	6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	120
		7411 - Conducteurs/conductrices de camions	49
		7421 - Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	27
	Élémentaire et manœuvre	6622 - Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	580
		6611 - Caissiers/caissières	212
		8611 - Manœuvres agricoles	209
Lajemmerais	Gestion	0112 - Directeurs/directrices des ressources humaines	5
		0016 - Cadres supérieurs/cadres supérieures - production de biens, services d'utilité publique, transport et construction	3
		0513 - Directeurs/directrices de programmes et de services de sports et de loisirs	3
	Professionnel	2142 - Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux	8
		4143 - Conseillers/conseillères d'orientation et conseillers/conseillères en information scolaire et professionnelle	7
		2131 - Ingénieurs civils/ingénieures civiles	3
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	300
		7294 - Peintres et décorateurs/décoratrices	65
		6242 - Cuisiniers/cuisinières	40
	Intermédiaire	7412 - Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	67
		7441 - Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	48
		6453 - Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	47

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
Lajemmerais (suite)	Élémentaire et manœuvre	8612 - Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	170
		7621 - Manœuvres à l'entretien des travaux publics	168
		6611 - Caissiers/caissières	132
Brome-Missisquoi	Gestion	0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	8
		0012 - Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	2
		0611 - Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	2
	Professionnel	4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	24
		1111 - Vérificateurs/vérificatrices et comptables	14
		5113 - Archivistes	5
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	34
		6242 - Cuisiniers/cuisinières	34
		7271 - Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	27
	Intermédiaire	8431 - Ouvriers/ouvrières agricoles	109
		6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	87
		7411 - Conducteurs/conductrices de camions	61
	Élémentaire et manœuvre	6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	89
		9614 - Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	79
		8611 - Manœuvres agricoles	59
La Haute-Yamaska	Gestion	0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	24
		0213 - Gestionnaires de systèmes informatiques	4
		0313 - Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	4
	Professionnel	4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	23
		4167 - Superviseurs/superviseuses et experts-conseils/expertes-conseils en programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	20
		5124 - Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	17

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
La Haute-Yamaska (suite)	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	222
		7271 - Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	108
		7231 - Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	85
	Intermédiaire	6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	147
		6453 - Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	105
		7411 - Conducteurs/conductrices de camions	56
	Élémentaire et manœuvre	6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	130
		9615 - Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	94
		6611 - Caissiers/caissières	84
Le Haut-Richelieu	Gestion	0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	19
		0631 - Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	14
		0611 - Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	3
	Professionnel	4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	80
		4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	35
		2131 - Ingénieurs civils/ingénieures civiles	13
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	154
		7265 - Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	56
		5225 - Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	51
	Intermédiaire	6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	164
		7412 - Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	110
		7421 - Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	86
	Élémentaire et manœuvre	6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	246
		9617 - Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	136
		9619 - Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	84

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
Rouville	Gestion	Aucun	-
	Professionnel	3114 - Vétérinaires	22
		4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	12
		5124 - Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	5
	Technique	4214 - Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	27
		7271 - Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	26
		1241 - Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	21
	Intermédiaire	7411 - Conducteurs/conductrices de camions	63
		8432 - Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	30
		9433 - Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication et finition du papier	24
	Élémentaire et manœuvre	8611 - Manœuvres agricoles	83
		6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	31
		9617 - Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	20
Regroupement de MRC	Gestion	0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	74
		0631 - Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	31
		0611 - Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	10
	Professionnel	4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	140
		4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	137
		4131 - Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	136
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	1 039
		7265 - Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	306
		7271 - Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	289
	Intermédiaire	6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	654
		6453 - Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	427
		7411 - Conducteurs/conductrices de camions	382
	Élémentaire et manœuvre	8611 - Manœuvres agricoles	872
		6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	682
		6622 - Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	681

1.3 Difficultés de recrutement et leurs causes pour les postes vacants

Tableau 8

Pourcentage de postes vacants en difficulté de recrutement selon le niveau de compétence par MRC et pour le regroupement de MRC de la Montérégie Est.

MRC	Gestion %	Professionnel %	Technique %	Intermédiaire %	Élémentaire et manœuvre %
Acton	0,0	0,0	93,7	56,8	95,0
Le Bas-Richelieu	53,5	88,8	74,2	49,7	100,0
Les Maskoutains	45,4	49,0	71,0	71,3	76,4
La Vallée-du-Richelieu	65,5	100,0	81,6	53,9	61,3
Lajemmerais	72,6	77,8	63,9	57,9	37,8
Brome-Missisquoi	74,6	48,8	85,7	54,7	81,4
La Haute-Yamaska	51,0	65,2	90,9	50,2	55,8
Le Haut-Richelieu	82,9	91,7	84,5	69,2	30,1
Rouville	100,0	22,0	66,5	83,6	68,4
Regroupement de MRC	64,9	74,5	79,6	62,2	54,8

Dans le regroupement de MRC de la Montérégie Est, les postes de niveau de compétence plus élevé comptent une plus forte proportion de difficultés de recrutement, surtout les postes des niveaux professionnel et technique.

Tableau 9

Les trois principales causes des difficultés de recrutement parmi douze causes dans les entreprises qui mentionnent éprouver des difficultés de recrutement par MRC et pour le regroupement de la Montérégie Est. (en % de l'ensemble des causes mentionnées).

MRC	Causes des difficultés de recrutement
Acton	1. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (20,7 %) 2. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (15,9 %) 3. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (14,6 %)
Le Bas-Richelieu	1. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (24,4 %) 2. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (22,4 %) 3. Manque de candidats ayant le diplôme professionnel recherché (16,3 %)
Les Maskoutains	1. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (18,5 %) 2. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (16,8 %) 3. Manque de candidats ayant le diplôme professionnel recherché (14,7 %)
La Vallée-du-Richelieu	1. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (20,3 %) 2. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (18,3 %) 3. Manque de candidats ayant le diplôme professionnel recherché (16,5 %)
Lajemmerais	1. Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées (25,3 %) 2. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (19,1 %) 3. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (17,5 %)
Brome-Missisquoi	1. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (23,7 %) 2. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (18,6 %) 3. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (14,4 %)
La Haute-Yamaska	1. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (20,5 %) 2. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (18,0 %) 3. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (16,1 %)
Le Haut-Richelieu	1. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (23,8 %) 2. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (22,7 %) 3. Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées (14,2 %)
Rouville	1. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (20,9 %) 2. Manque de candidats ayant le diplôme professionnel recherché (19,0 %) 3. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (16,6 %)
Regroupement de MRC	1. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (18,8 %) 2. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (17,6 %) 3. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (16,3 %)

Section 2

Gestion des ressources humaines

2.1 Présence d'une direction ou d'un service des ressources humaines

Tableau 10

Existence d'un service ou d'une direction des ressources humaines par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est, selon les secteurs d'activité économique regroupés (% des établissements).

MRC	Primaire		Construction		Fabrication		Services à la consommation		Services à la production		Services publics		Ensemble des secteurs	
	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³
Acton	-	-	-	-	18	56,3	21	6,0	12	67,5	13	62,5	72	22,7
Le Bas-Richelieu	-	-	25	10,2	40	19,5	67	13,7	48	11,8	41	43,1	224	16,8
Les Maskoutains	13	9,7	20	2,5	100	34,1	121	20,4	124	23,5	67	52,3	445	24,0
La Vallée-du-Rich.	-	-	23	2,2	67	24,7	98	19,0	86	15,6	62	41,9	342	20,0
Lajemmerais	-	-	16	5,1	51	44,6	57	33,9	55	15,6	29	63,2	211	31,0
Brome-Missisquoi	13	33,8	15	4,2	74	31,3	65	16,8	45	24,8	45	41,6	257	22,1
La Haute-Yam.	-	-	30	3,6	130	36,9	135	17,8	91	17,8	49	46,5	442	20,3
Le Haut-Richelieu	-	-	29	1,2	89	41,4	163	15,7	128	36,7	86	57,7	504	25,3
Rouville	11	17,5	-	-	38	35,2	38	12,8	30	9,4	22	32,6	147	17,7
Regroupement de MRC	66	12,2	173	3,9	607	34,9	765	17,8	619	23,1	414	48,6	2 644	22,3

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant un service ou une direction des ressources humaines.

Note : Le « - » indique que la donnée n'est pas publiée en raison du faible nombre d'entreprises ayant répondu à la question.

2.2 Politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines

Tableau 11

Existence de politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est et par secteurs d'activité économique regroupés, selon le domaine (% des établissements).

Secteurs d'activité économique regroupés	Domaine	Acton		Le Bas-Richelieu		Les Maskoutains		La Vallée-du-Richelieu		Lajemmerais	
		n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³
Primaire	Recrutement	-	-	-	-	13	9,5	-	-	-	-
	Évaluation	-	-	-	-	13	13,0	-	-	-	-
	Formation	-	-	-	-	13	9,7	-	-	-	-
	Rétention	-	-	-	-	13	6,3	-	-	-	-
	Gestion prévisionnelle	-	-	-	-	13	9,7	-	-	-	-
Construction	Recrutement	-	-	25	10,4	20	9,5	23	6,6	16	30,3
	Évaluation	-	-	25	10,4	20	15,1	23	29,7	16	20,4
	Formation	-	-	25	5,5	20	9,7	23	18,0	16	30,5
	Rétention	-	-	25	3,5	20	0,0	23	4,7	16	15,1
	Gestion prévisionnelle	-	-	25	1,7	20	0,0	23	17,8	16	15,3
Fabrication	Recrutement	18	56,1	40	40,1	100	43,6	66	30,9	50	53,5
	Évaluation	18	61,8	40	42,5	99	49,2	66	44,8	50	57,6
	Formation	18	44,9	40	39,7	99	42,1	66	29,8	50	49,4
	Rétention	18	25,8	40	12,3	99	25,4	66	16,1	50	28,2
	Gestion prévisionnelle	18	23,6	40	9,8	99	14,0	66	16,0	50	24,2
Services à la consommation	Recrutement	21	28,1	66	32,9	121	22,6	98	33,8	57	30,6
	Évaluation	21	39,3	66	35,3	120	28,2	97	36,1	57	33,8
	Formation	21	22,7	66	33,5	120	21,5	97	36,2	57	37,4
	Rétention	21	22,6	66	18,4	120	10,7	96	15,6	57	26,9
	Gestion prévisionnelle	21	9,0	66	15,4	120	5,9	96	13,6	57	10,4
Services à la production	Recrutement	12	62,9	48	29,1	124	33,9	85	46,4	55	32,3
	Évaluation	12	84,0	48	46,7	124	37,2	84	53,0	55	29,3
	Formation	12	75,4	48	27,5	124	40,0	84	40,1	55	27,4
	Rétention	12	63,5	48	18,4	124	19,2	84	32,7	55	17,2
	Gestion prévisionnelle	12	3,7	48	11,9	124	18,6	83	11,4	55	12,4
Services publics	Recrutement	13	62,5	41	71,4	67	73,5	62	68,7	29	68,8
	Évaluation	13	55,9	41	76,7	67	76,0	62	70,7	29	85,3
	Formation	13	49,3	41	55,5	67	74,7	62	65,7	29	79,7
	Rétention	13	6,6	41	40,6	67	12,1	62	46,0	29	66,0
	Gestion prévisionnelle	13	0,0	41	26,8	67	19,2	62	33,8	29	57,1

Note : Le « - » indique que la donnée n'est pas publiée en raison du faible nombre d'entreprises ayant répondu à la question.

2.2 Politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines (suite)

Tableau 11 (suite)

Existence de politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est et par secteurs d'activité économique regroupés, selon le domaine (% des établissements).

Secteurs d'activité économique regroupés	Domaine	Brome-Missisquoi		La Haute-Yamaska		Le Haut-Richelieu		Rouville		Regroupement de MRC	
		n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³
Primaire	Recrutement	13	12,3	-	-	-	-	11	37,0	66	11,0
	Évaluation	12	44,7	-	-	-	-	11	45,3	65	18,2
	Formation	12	40,9	-	-	-	-	11	45,3	65	17,2
	Rétention	12	36,7	-	-	-	-	11	25,5	65	12,5
	Gestion prévisionnelle	12	35,6	-	-	-	-	11	17,5	65	14,6
Construction	Recrutement	15	6,2	30	19,9	29	10,8	-	-	173	11,9
	Évaluation	15	4,2	30	11,8	29	9,8	-	-	173	13,6
	Formation	15	2,0	30	15,4	29	13,2	-	-	173	12,2
	Rétention	15	2,0	30	7,1	29	9,9	-	-	173	5,9
	Gestion prévisionnelle	15	0,0	30	5,9	29	1,2	-	-	173	4,8
Fabrication	Recrutement	74	28,9	130	42,3	89	42,2	37	44,6	604	40,4
	Évaluation	74	41,6	130	51,2	89	57,0	36	53,1	602	50,3
	Formation	74	35,2	130	37,4	89	37,9	36	52,8	602	39,1
	Rétention	74	22,1	129	20,3	89	21,6	36	32,6	601	21,9
	Gestion prévisionnelle	74	9,3	129	10,7	88	17,0	36	8,3	600	13,8
Services à la consommation	Recrutement	65	28,3	135	21,6	163	31,2	38	27,1	764	27,7
	Évaluation	63	32,1	134	35,7	163	38,6	38	37,5	759	34,7
	Formation	63	25,0	134	30,1	163	28,0	38	35,8	759	29,1
	Rétention	62	13,6	133	12,5	163	16,0	38	18,6	756	15,4
	Gestion prévisionnelle	62	8,0	133	8,2	163	6,9	38	9,0	756	9,1
Services à la production	Recrutement	45	22,4	91	26,3	128	38,8	30	24,2	618	33,7
	Évaluation	44	28,5	91	33,3	126	42,3	30	25,8	614	39,5
	Formation	44	32,5	91	24,8	126	33,9	30	31,3	614	33,8
	Rétention	44	18,5	91	16,9	126	22,2	30	17,4	614	21,7
	Gestion prévisionnelle	44	15,9	91	14,9	126	17,7	30	6,5	613	14,7
Services publics	Recrutement	45	60,5	49	61,0	86	71,8	22	78,4	414	68,8
	Évaluation	45	61,9	49	73,3	85	74,1	22	70,7	413	72,7
	Formation	45	53,4	49	64,5	85	67,3	22	62,2	413	64,8
	Rétention	45	22,6	49	19,1	85	21,1	22	46,2	413	29,6
	Gestion prévisionnelle	45	29,4	49	38,1	85	46,7	22	37,3	413	34,3

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant des politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines.

Note : Le « - » indique que la donnée n'est pas publiée en raison du faible nombre d'entreprises ayant répondu à la question.

2.3 Recrutement des ressources humaines

2.3.1 Sources de recrutement

Tableau 12

Les trois principales sources de recrutement parmi treize sources utilisées par les entreprises des MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré les utiliser toujours ou souvent).

MRC	Sources de recrutement	n ²	% ³
Acton	1. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	72	53,2
	2. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	72	43,6
	3. Références	71	31,3
Le Bas-Richelieu	1. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	221	40,8
	2. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	221	39,5
	3. Références	222	28,4
Les Maskoutains	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	440	52,4
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	441	42,3
	3. Références	439	32,4
La Vallée-du-Richelieu	1. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	338	52,0
	2. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	338	49,7
	3. Références	337	42,4
Lajemmerais	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	209	69,2
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	208	59,2
	3. Références	207	39,5
Brome-Missisquoi	1. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	251	57,5
	2. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	251	53,6
	3. Journaux	251	33,6
La Haute-Yamaska	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	439	48,5
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	437	45,6
	3. Références	433	27,9
Le Haut-Richelieu	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	500	48,9
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	499	48,4
	3. Références	498	33,7
Rouville	1. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	143	53,7
	2. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	145	53,1
	3. Références	143	40,2
Regroupement de MRC	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	2 615	50,7
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	2 610	48,6
	3. Références	2 600	33,6

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré les utiliser « toujours ou souvent ».

2.3.2 Difficultés éprouvées dans les activités de recrutement

Tableau 13

Les trois principales difficultés éprouvées dans les activités de recrutement parmi sept difficultés pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré éprouver beaucoup ou assez de difficultés).

MRC	Difficultés dans les activités de recrutement	n ²	% ³
Acton	1. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	16	28,2
	2. Recrutement de gens de métier	26	25,0
	3. Sélection des meilleurs candidats	32	9,6
Le Bas-Richelieu	1. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	49	38,7
	2. Recrutement de gens de métier	88	38,5
	3. Sélection des meilleurs candidats	101	14,9
Les Maskoutains	1. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	84	37,6
	2. Recrutement de gens de métier	145	21,4
	3. Sélection des meilleurs candidats	186	12,5
La Vallée-du-Richelieu	1. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	67	40,0
	2. Recrutement de gens de métier	117	34,5
	3. Réalisation d'activités de recrutement de main-d'œuvre	151	9,8
Lajemmerais	1. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	50	39,0
	2. Recrutement de gens de métier	84	33,3
	3. Sélection des meilleurs candidats	96	9,3
Brome-Missisquoi	1. Recrutement de gens de métier	77	33,5
	2. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	44	29,0
	3. Réalisation d'activités de recrutement de main-d'œuvre	89	17,4
La Haute-Yamaska	1. Recrutement de gens de métier	138	26,9
	2. Réalisation d'activités de recrutement de main-d'œuvre	167	10,4
	3. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	71	8,6
Le Haut-Richelieu	1. Recrutement de gens de métier	184	45,2
	2. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	103	32,2
	3. Sélection des meilleurs candidats	216	16,0
Rouville	1. Recrutement de gens de métier	45	52,2
	2. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	24	42,8
	3. Identification des besoins en main d'oeuvre	56	19,2
Regroupement de MRC	1. Recrutement de gens de métier	904	34,7
	2. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	508	32,6
	3. Sélection des meilleurs candidats	1 106	11,3

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré éprouver « beaucoup ou assez de difficultés ».

2.3.3 Principaux besoins de formation dans le domaine du recrutement

Tableau 14

Les trois principaux besoins de formation dans le domaine du recrutement parmi cinq besoins pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré avoir beaucoup ou assez de besoins de formation).

MRC	Besoins de formation en recrutement	n ²	% ³
Acton	1. Sélection du personnel	31	6,2
	2. Identification des besoins en main-d'œuvre	31	5,1
	3. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	31	5,0
Le Bas-Richelieu	1. Sélection du personnel	102	16,7
	2. Accueil et intégration des nouveaux employés	102	8,5
	3. Description de tâches	102	6,3
Les Maskoutains	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	187	7,9
	2. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	177	6,8
	3. Description de tâches	186	6,2
La Vallée-du-Richelieu	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	159	9,0
	2. Description de tâches	157	8,1
	3. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	153	6,8
Lajemmerais	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	96	7,6
	2. Sélection du personnel	95	5,3
	3. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	92	3,6
Brome-Missisquoi	1. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	92	26,7
	2. Identification des besoins en main-d'œuvre	94	19,7
	3. Accueil et intégration des nouveaux employés	94	19,2
La Haute-Yamaska	1. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	166	12,7
	2. Accueil et intégration des nouveaux employés	171	9,7
	3. Identification des besoins en main-d'œuvre	171	8,1
Le Haut-Richelieu	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	216	12,4
	2. Sélection du personnel	216	8,3
	3. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	211	4,7
Rouville	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	54	7,6
	2. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	53	6,2
	3. Sélection du personnel	54	6,1
Regroupement de MRC	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	1 110	9,8
	2. Sélection du personnel	1 108	8,6
	3. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	1 074	8,3

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré avoir « beaucoup ou assez de besoins de formation ».

2.4 Évaluation du rendement et formation des ressources humaines

2.4.1 Moyens utilisés pour donner de la formation

Tableau 15

Les trois principaux moyens utilisés pour donner de la formation parmi sept moyens pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% des établissements ayant déclaré les utiliser toujours ou souvent).

MRC	Moyens utilisés pour donner de la formation	n ²	% ³
Acton	1. Personnel de l'entreprise	25	82,0
	2. Consultants ou formateurs du secteur privé	25	7,6
	3. Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	25	6,4
Le Bas-Richelieu	1. Personnel de l'entreprise	86	57,6
	2. Colloques et séminaires	86	41,8
	3. Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	86	33,7
Les Maskoutains	1. Personnel de l'entreprise	189	56,6
	2. Colloques et séminaires	188	31,9
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	189	25,8
La Vallée-du-Richelieu	1. Personnel de l'entreprise	135	63,0
	2. Colloques et séminaires	134	42,7
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	135	17,0
Lajemmerais	1. Personnel de l'entreprise	94	77,9
	2. Consultants ou formateurs du secteur privé	94	35,8
	3. Colloques et séminaires	94	35,8
Brome-Missisquoi	1. Personnel de l'entreprise	91	74,3
	2. Colloques et séminaires	91	36,4
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	91	21,1
La Haute-Yamaska	1. Personnel de l'entreprise	153	73,6
	2. Colloques et séminaires	153	21,8
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	153	19,1
Le Haut-Richelieu	1. Personnel de l'entreprise	204	60,6
	2. Colloques et séminaires	201	42,8
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	203	31,8
Rouville	1. Personnel de l'entreprise	55	62,4
	2. Consultants ou formateurs du secteur privé	55	53,3
	3. Colloques et séminaires	55	39,4
Regroupement de MRC	1. Personnel de l'entreprise	1 032	65,0
	2. Colloques et séminaires	1 027	35,5
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	1 031	26,2

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré les utiliser « toujours ou souvent ».

2.4.2 Principales difficultés éprouvées dans les activités de formation

Tableau 16

Les trois principales difficultés éprouvées dans les activités de formation parmi dix difficultés pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré éprouver des difficultés très ou assez importantes).

MRC	Principales difficultés dans les activités de formation	n ²	% ³
Acton	1. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	25	57,7
	2. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	25	44,9
	3. Manque d'intérêts chez les employés	25	37,2
Le Bas-Richelieu	1. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	84	39,6
	2. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	83	31,4
	3. Cours non disponibles ou mal adaptés	84	22,1
Les Maskoutains	1. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	187	38,1
	2. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	187	34,9
	3. Planification et réalisation des suivis de formation	184	32,4
La Vallée-du-Richelieu	1. Coûts trop élevés des activités de formation	135	32,7
	2. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	135	29,9
	3. Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents	133	22,4
Lajemmerais	1. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	93	35,5
	2. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	93	33,7
	3. Coûts trop élevés des activités de formation	94	32,6
Brome-Missisquoi	1. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	90	44,3
	2. Coûts trop élevés des activités de formation	88	35,3
	3. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	90	35,3
La Haute-Yamaska	1. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	152	39,0
	2. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	152	34,5
	3. Coûts trop élevés des activités de formation	151	28,3
Le Haut-Richelieu	1. Coûts trop élevés des activités de formation	200	38,3
	2. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	201	36,2
	3. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	203	35,7
Rouville	1. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	55	34,6
	2. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	55	34,4
	3. Coûts trop élevés des activités de formation	55	30,3
Regroupement de MRC	1. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	1 024	35,9
	2. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	1 021	34,7
	3. Coûts trop élevés des activités de formation	1 018	34,7

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré éprouver des difficultés « très ou assez importantes ».

2.5 Rétention (conservation) des ressources humaines

2.5.1 Principales politiques utilisées en matière de rétention de main-d'œuvre

Tableau 17

Les trois principales politiques utilisées en matière de rétention de main-d'œuvre parmi dix politiques pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré utiliser beaucoup ou assez de politiques).

MRC	Principales politiques en rétention de main-d'œuvre	n ²	% ³
Acton	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	12	98,2
	2. Avoir un programme de conciliation travail-famille	11	77,8
	3. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	12	66,1
Le Bas-Richelieu	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	59	99,3
	2. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	56	91,2
	3. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	58	79,3
Les Maskoutains	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	88	92,9
	2. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	85	85,3
	3. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	85	85,1
La Vallée-du-Richelieu	1. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	104	92,4
	2. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	103	92,1

2.5 Rétention (conservation) des ressources humaines (suite)

2.5.1 Principales politiques utilisées en matière de rétention de main-d'œuvre

Tableau 17 (suite)

Les trois principales politiques utilisées en matière de rétention de main-d'œuvre parmi dix politiques pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré utiliser beaucoup ou assez de politiques).

MRC	Principales politiques en rétention de main-d'œuvre	n ²	% ³
La Haute-Yamaska	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	87	92,6
	2. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	86	90,5
	3. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	77	82,2
Le Haut-Richelieu	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	100	92,5
	2. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	98	86,0
	3. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	102	78,6
Rouville	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	35	93,6
	2. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	35	86,8
	3. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	30	84,4
Regroupement de MRC	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	609	93,9
	2. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	611	85,9
	3. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	572	85,9

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré utiliser « beaucoup ou assez de politiques ».

2.5.2 Causes des difficultés de rétention

Tableau 18

Les trois principales causes des difficultés de rétention parmi huit causes pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est (% d'établissements ayant déclaré beaucoup ou assez de difficultés).

MRC	Principales causes des difficultés de rétention	n ²	% ³
Acton	1. Salaires prévalant dans l'entreprise	11	7,4
	2. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	12	5,5
	3. Implication (initiative, participation) des employés dans les activités de l'entreprise	12	1,8
Le Bas-Richelieu	1. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	59	28,5
	2. Salaires prévalant dans l'entreprise	59	21,2
	3. Conditions physiques de travail (effort, bruit, chaleur, etc.)	59	14,7
Les Maskoutains	1. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	92	12,2
	2. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	92	6,9
	3. Conditions physiques de travail (effort, bruit, chaleur, etc.)	92	5,2
La Vallée-du-Richelieu	1. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	105	16,0
	2. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	105	10,7
	3. Salaires prévalant dans l'entreprise	104	9,1
Lajemmerais	1. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	69	17,6
	2. Salaires prévalant dans l'entreprise	71	10,1
	3. Implication (initiative, participation) des employés dans les activités de l'entreprise	71	4,7
Brome-Missisquoi	1. Salaires prévalant dans l'entreprise	59	17,3
	2. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	58	12,0
	3. Implication (initiative, participation) des employés dans les activités de l'entreprise	58	11,8
La Haute-Yamaska	1. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	88	14,5
	2. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	86	12,1
	3. Salaires prévalant dans l'entreprise	88	7,8
Le Haut-Richelieu	1. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	104	10,9
	2. Conditions physiques de travail (effort, bruit, chaleur, etc.)	104	5,8
	3. Implication (initiative, participation) des employés dans les activités de l'entreprise	101	5,0
Rouville	1. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	35	26,1
	2. Salaires prévalant dans l'entreprise	36	11,8
	3. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	36	8,5
Regroupement de MRC	1. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	604	12,3
	2. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	620	11,1
	3. Salaires prévalant dans l'entreprise	624	9,2

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré « beaucoup ou assez de difficultés ».

2.6 Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

2.6.1 Présence d'une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés

Tableau 19

Présence d'une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés, selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est.

MRC	Primaire		Construction		Fabrication		Services à la consommation		Services à la production		Services publics		Ensemble des secteurs	
	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³
Acton	-	-	-	-	18	23,6	21	9,0	12	3,7	13	0,0	72	9,6
Le Bas-Richelieu	-	-	25	1,7	40	9,8	66	15,4	48	11,9	41	26,8	223	13,2
Les Maskoutains	13	9,7	20	0,0	99	14,0	120	5,9	124	18,6	67	19,2	443	10,5
La Vallée-du-Richelieu	-	-	23	17,8	66	16,0	96	13,6	83	11,4	62	33,8	336	16,3
Lajemmerais	-	-	16	15,3	50	24,2	57	10,4	55	12,4	29	57,1	210	18,1
Brome-Missisquoi	12	35,6	15	0,0	74	9,3	62	8,0	44	15,9	45	29,4	252	11,9
La Haute-Yamaska	-	-	30	5,9	129	10,7	133	8,2	91	14,9	49	38,1	439	11,4
Le Haut-Richelieu	-	-	29	1,2	88	17,0	163	6,9	126	17,7	85	46,7	500	13,7
Rouville	11	17,5	-	-	36	8,3	38	9,0	30	6,5	22	37,3	145	10,5
Regroupement de MRC	65	14,5	173	4,8	600	13,8	756	9,1	613	14,7	413	34,3	2 620	13,0

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

Note : Le « - » indique que la donnée n'est pas publiée en raison du faible nombre d'entreprises ayant répondu à la question.

2.6.2 Possibilité de mettre sur pied une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

Tableau 20

Possibilité de mettre sur pied une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés, selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est.

MRC	Primaire		Construction		Fabrication		Services à la consommation		Services à la production		Services publics		Ensemble des secteurs	
	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³
Acton	-	-	-	-	13	23,2	18	5,5	-	-	13	55,9	60	10,8
Le Bas-Richelieu	-	-	23	3,4	35	10,8	52	3,5	38	1,2	33	43,1	184	8,1
Les Maskoutains	10	0,0	19	2,5	82	14,9	101	1,9	85	3,9	53	43,7	350	7,5
La Vallée-du-Richelieu	-	-	19	0,0	50	13,9	76	8,7	65	9,7	29	17,3	245	9,5
Lajemmerais	-	-	12	0,0	35	26,3	48	8,3	45	6,3	-	-	151	9,3
Brome-Missisquoi	-	-	15	0,0	64	8,7	52	7,9	29	6,9	24	10,6	192	6,8
La Haute-Yamaska	-	-	29	7,5	104	19,2	117	8,7	65	7,1	22	25,5	344	10,2
Le Haut-Richelieu	-	-	27	1,2	64	15,7	139	3,4	86	10,4	33	11,3	358	6,0
Rouville	-	-	-	-	32	18,0	33	27,2	25	6,5	11	0,0	116	15,3
Regroupement de MRC	54	4,3	157	2,5	479	15,9	636	6,5	447	7,1	227	24,4	2 000	8,5

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré envisager la possibilité de mettre sur pied une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

Note : Le « - » indique que la donnée n'est pas publiée en raison du faible nombre d'entreprises ayant répondu à la question.

2.6.3 Nombre moyen de mois sur lesquels porte la planification des besoins en main-d'œuvre

Tableau 21

Nombre moyen de mois sur lesquels porte la planification des besoins en main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés (seulement pour les entreprises qui font de la planification), selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est.

MRC	Primaire		Construction		Fabrication		Services à la consommation		Services à la production		Services publics		Ensemble des secteurs	
	n ²	Nombre moyen de mois	n ²	Nombre moyen de mois	n ²	Nombre moyen de mois	n ²	Nombre moyen de mois	n ²	Nombre moyen de mois	n ²	Nombre moyen de mois	n ²	Nombre moyen de mois
Acton	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Le Bas-Richelieu	-	-	-	-	-	-	-	-	10	21,9	-	-	30	17,2
Les Maskoutains	-	-	-	-	12	11,3	12	11,4	27	19,5	11	17,7	65	16,0
La Vallée-du-Richelieu	-	-	-	-	10	7,9	15	6,5	15	13,8	32	6,0	76	8,0
Lajemmerais	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	8,4	46	12,8
Brome-Missisquoi	-	-	-	-	-	-	-	-	15	13,3	20	18,1	50	12,4
La Haute-Yamaska	-	-	-	-	13	7,2	14	6,2	23	21,2	26	16,0	77	12,6
Le Haut-Richelieu	-	-	-	-	15	8,1	17	8,4	29	12,9	48	14,7	110	11,9
Rouville	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11,5	25	11,7
Regroupement de MRC	-	-	12	11,0	76	9,9	84	8,1	133	16,8	173	14,6	487	12,3

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

Note : Le « - » indique que la donnée n'est pas publiée en raison du faible nombre d'entreprises ayant répondu à la question.

2.6.4 Proportion d'établissements qui ont déclaré éprouver des difficultés en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés

Tableau 22

Proportion d'établissements qui ont déclaré éprouver des difficultés en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs regroupés, selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Est.

MRC	Primaire		Construction		Fabrication		Services à la consommation		Services à la production		Services publics		Ensemble des secteurs	
	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³
Acton	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Le Bas-Richelieu	-	-	-	-	-	-	10	6,9	10	17,8	-	-	32	18,8
Les Maskoutains	-	-	-	-	14	0,0	13	26,3	31	22,6	12	11,7	73	17,6
La Vallée-du-Richelieu	-	-	-	-	11	9,3	17	8,0	15	27,1	32	0,0	79	8,0
Lajemmerais	-	-	-	-	12	8,2	-	-	10	9,6	20	0,0	53	4,8
Brome-Missisquoi	-	-	-	-	-	-	-	-	15	7,2	21	62,5	53	25,6
La Haute-Yamaska	-	-	-	-	14	13,9	14	0,0	24	31,4	26	69,2	79	25,8
Le Haut-Richelieu	-	-	-	-	15	16,6	17	16,3	32	4,5	50	6,2	115	9,2
Rouville	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	0,0	25	8,0
Regroupement de MRC	10	0,0	12	4,7	84	11,0	90	9,9	142	17,3	179	21,1	517	14,3

² Nombre total d'établissements ayant répondu à la question.

³ Pourcentage d'établissements ayant déclaré éprouver des difficultés en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

Note : Le « - » indique que la donnée n'est pas publiée en raison du faible nombre d'entreprises ayant répondu à la question.

Annexe

Regroupement de secteurs d'activité économique selon le SCIAN (système de classification nationale)

Regroupement de secteurs d'activité économique selon le SCIAN

Secteurs regroupés	Numéros	Secteurs d'activité économique selon le SCIAN
Primaire	11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse
	21	Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz
Construction	23	Construction
Fabrication	31-32-33	Fabrication
Services à la consommation	41	Commerce de gros
	44-45	Commerce de détail
	71	Arts, spectacles et loisirs
	72	Hébergement et restauration
	81	Autres services, sauf les administrations publiques
Services à la production	48-49	Transport et entreposage
	51	Industrie de l'information et industrie culturelle
	52	Finance et assurances
	53	Services immobiliers et services de location et location à bail
	54	Services professionnels, scientifiques et techniques
	55-56	Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets, d'assainissement et gestion de sociétés et d'entreprises
Services publics	22	Services publics (électricité, gaz, eau)
	61	Services d'enseignement
	62	Soins de santé et assistance sociale
	91	Administrations publiques