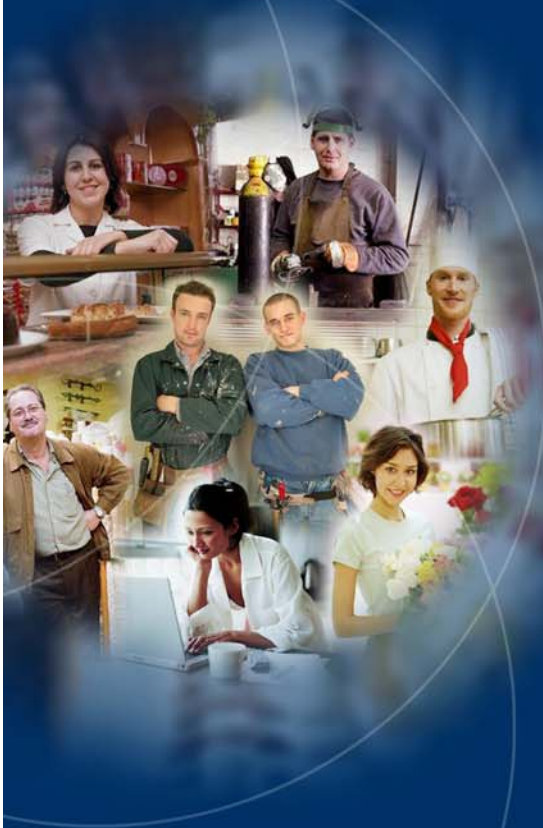


FAITS SAILLANTS

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 Ouest



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 2-550-45285-2 (en ligne)
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2005
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2005

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	8
MÉTHODOLOGIE	8
SECTION 1 Caractéristiques de la demande de main-d'œuvre	9
1.1 Prévisions quant aux activités commerciales et quant au nombre d'employés	10
1.2 Évolution de la demande de main-d'œuvre de 1999 à 2005	14
1.3 Difficultés de recrutement et leurs causes pour les postes vacants	22
SECTION 2 Gestion des ressources humaines	23
2.1 Présence d'une direction ou d'un service des ressources humaines	24
2.2 Politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines	25
2.3 Recrutement des ressources humaines	26
2.3.1 Sources de recrutement	26
2.3.2 Difficultés éprouvées dans les activités de recrutement	27
2.3.3 Principaux besoins de formation dans le domaine du recrutement	28
2.4 Évaluation du rendement et formation des ressources humaines	29
2.4.1 Moyens utilisés pour donner de la formation	29
2.4.2 Principales difficultés éprouvées dans les activités de formation	30
2.5 Rétention (conservation) des ressources humaines	31
2.5.1 Principales politiques utilisées en matière de rétention de main-d'œuvre	31
2.5.2 Causes des difficultés de rétention	32
2.6 Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	33
2.6.1 Présence d'une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre par secteurs d'activité économique regroupés	33
2.6.2 Possibilité de mettre sur pied une politique de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	33
2.6.3 Nombre moyen de mois sur lesquels porte la planification des besoins en main-d'œuvre	34
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	34
ANNEXE Regroupement de secteurs d'activité économique selon le SCIAN	35

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Nombre et pourcentage d'établissements ayant répondu dans le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest selon le secteur d'activité économique	8
Tableau 2	Évolution du nombre de postes vacants dans le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest de 1999 à 2005	14
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 Ouest de 1999 à 2005	14
Tableau 4	Évolution du nombre de mises à pied prévues (incluant les départs à la retraite) dans le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest de 2001 à 2005	15
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 Ouest, selon le secteur d'activité économique regroupé (répartition en %)	16
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 Ouest, selon le niveau de compétence (nombre pondéré et répartition en %)	17
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 Ouest, selon le niveau de compétence	18
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 Ouest	22
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 Ouest (en % de l'ensemble des causes mentionnées)	22
Tableau 10	Existence d'un service ou d'une direction des ressources humaines par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest, selon les secteurs d'activité économique regroupés (% des établissements)	24
Tableau 11	Existence de politiques officielles en matière de gestion des ressources humaines par MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest et par secteurs d'activité économique regroupés, selon le domaine (% des établissements)	25

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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré les utiliser toujours ou souvent)	26
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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré éprouver beaucoup ou assez de difficultés)	27
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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré avoir beaucoup ou assez de besoins de formation)	28
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 Ouest (% des établissements ayant déclaré les utiliser toujours ou souvent)	29
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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré éprouver des difficultés très ou assez importantes)	30
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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré utiliser beaucoup ou assez de politiques)	31
Tableau 18	Les trois principales causes des difficultés de rétention parmi huit causes pour les MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest (% d'établissements ayant déclaré beaucoup ou assez de difficultés)	32
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 Ouest	33
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 Ouest	33
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 Ouest.....	34
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 Ouest	34

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 de Beauharnois-Salaberry	10
Figure 2	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Beauharnois-Salaberry	10
Figure 3	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC du Haut-Saint-Laurent	10
Figure 4	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC du Haut-Saint-Laurent	10
Figure 5	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC des Jardins-de-Napierville	10
Figure 6	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC des Jardins-de-Napierville	10
Figure 7	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Roussillon	11
Figure 8	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Roussillon	11
Figure 9	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Vaudreuil-Soulanges	11
Figure 10	Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon la MRC de Vaudreuil-Soulanges	11
Figure 11	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 Ouest	11
Figure 12	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 Ouest	11

LISTE DES FIGURES (suite)

Figure 13	Prévisions quant à l'évolution des activités commerciales au cours de la prochaine année (période 2005-2006), selon le secteur d'activité économique primaire	12
Figure 14	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	12
Figure 15	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	12
Figure 16	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	12
Figure 17	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	12
Figure 18	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	12
Figure 19	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	13
Figure 20	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	13
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 des services à la production	13
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 des services à la production	13
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 des services publics	13
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 des services publics	13

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 Ouest. 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 Ouest.

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 Ouest, sur 4 035 établissements, 1 516 ont répondu aux questions, soit un taux de réponse de 37,6 % (37,7 % pour l'ensemble de la Montérégie). Parmi les établissements qui ont répondu, 10 % comptaient de un à quatre employés et 90 % comptaient cinq employés et plus. Dans le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest, la marge d'erreur maximale, 19 fois sur 20, est de plus ou moins 2 %. 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 Ouest selon le secteur d'activité économique.

Secteur d'activité économique ¹	Nombre d'établissements ayant répondu	% du total
Primaire	71	4,7
Construction	81	5,3
Fabrication	229	15,1
Services à la consommation	568	37,5
Services à la production	330	21,8
Services publics	237	15,6
Ensemble des secteurs	1 516	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 de Beauharnois-Salaberry

Figure 1

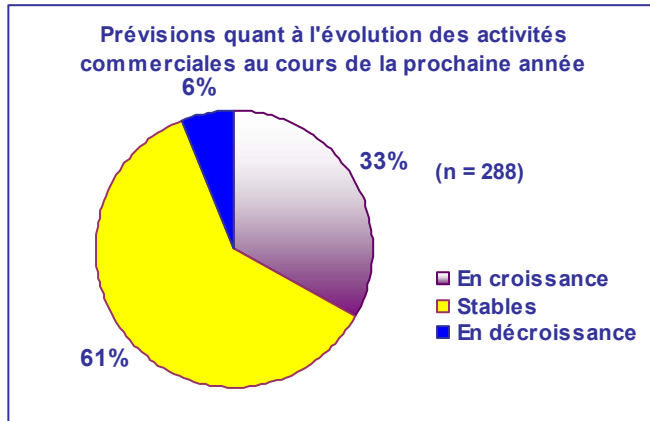
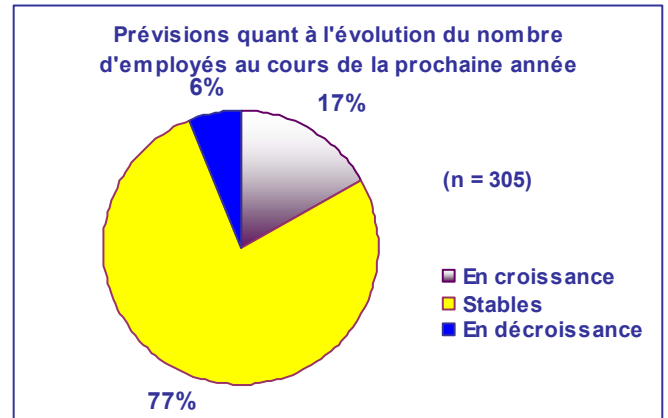


Figure 2



MRC du Haut-Saint-Laurent

Figure 3

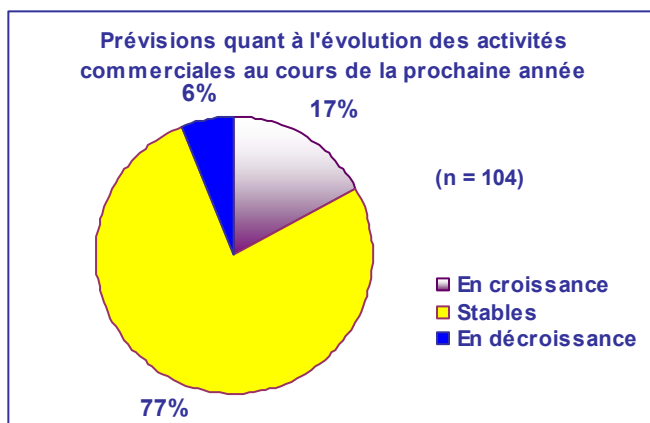
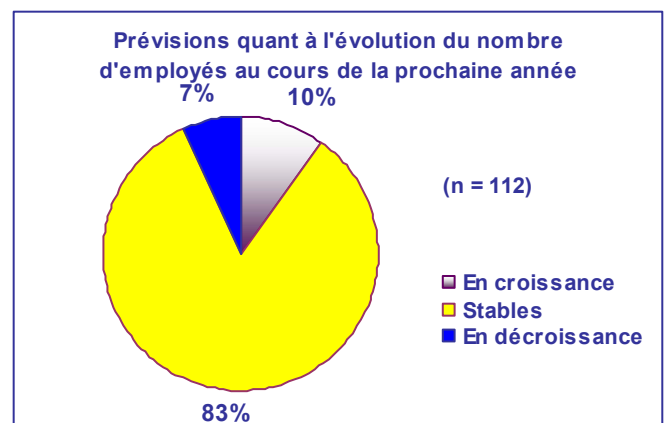


Figure 4



MRC des Jardins-de-Napierville

Figure 5

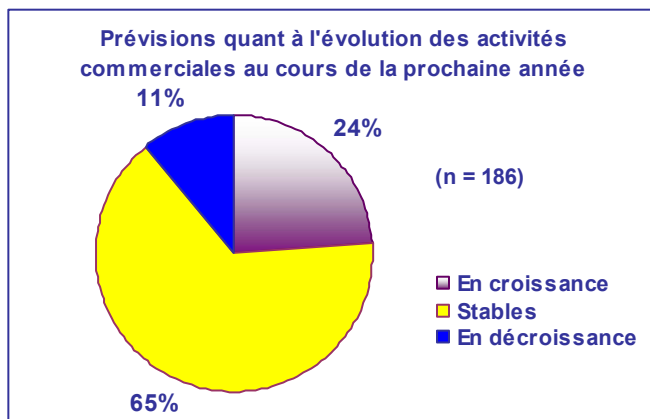
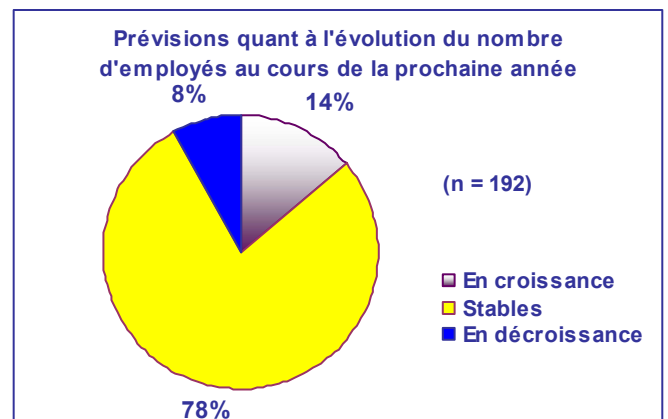


Figure 6



MRC de Roussillon

Figure 7

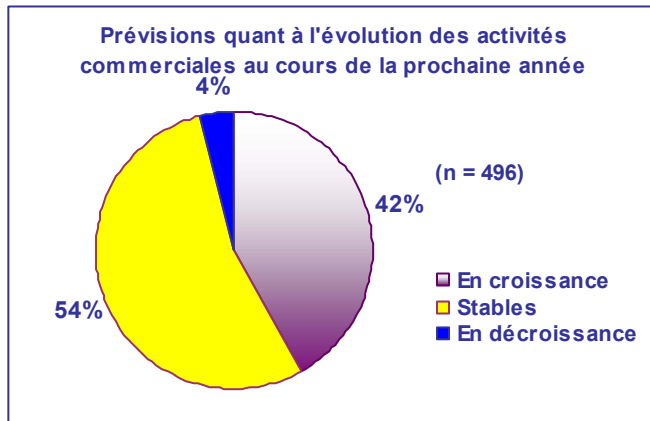
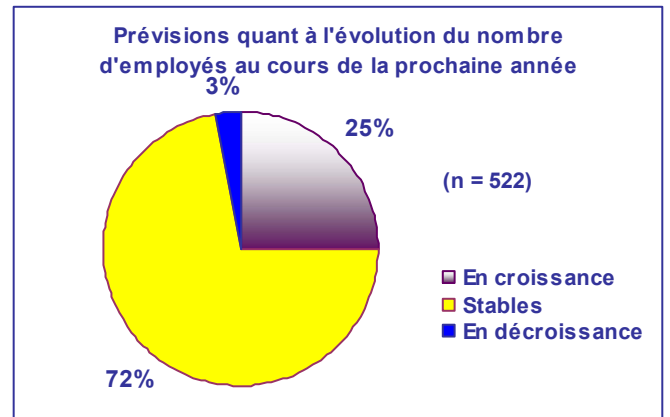


Figure 8



MRC de Vaudreuil-Soulanges

Figure 9

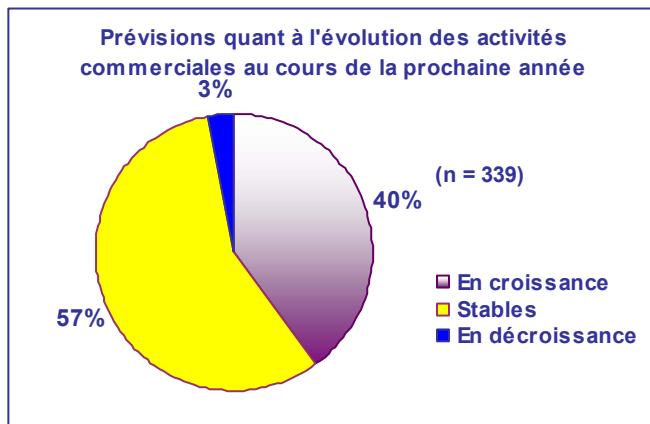
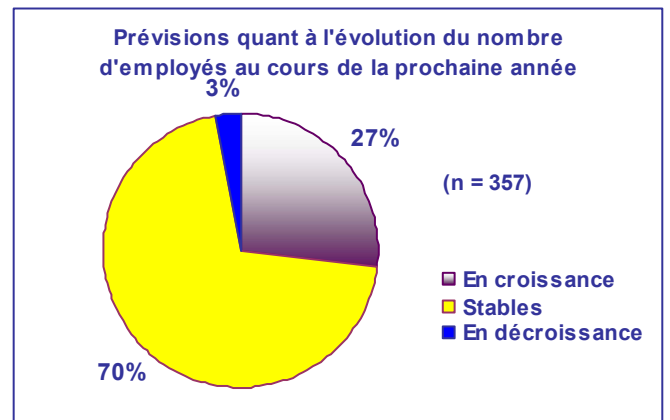


Figure 10



Regroupement de MRC

Figure 11

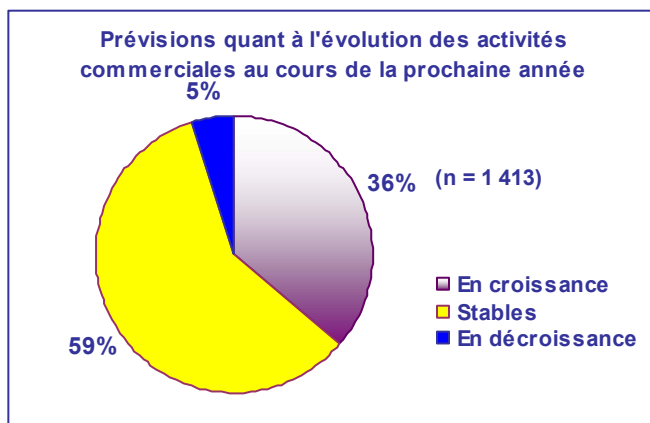
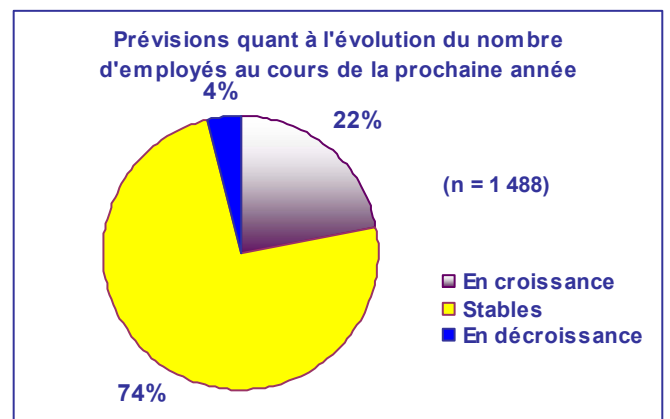


Figure 12



Secteur primaire

Figure 13

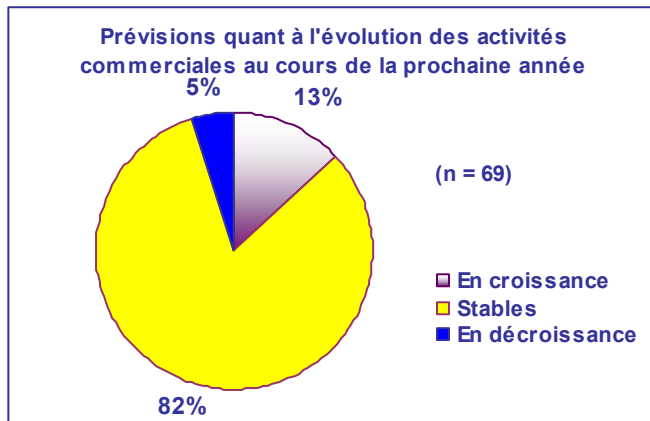
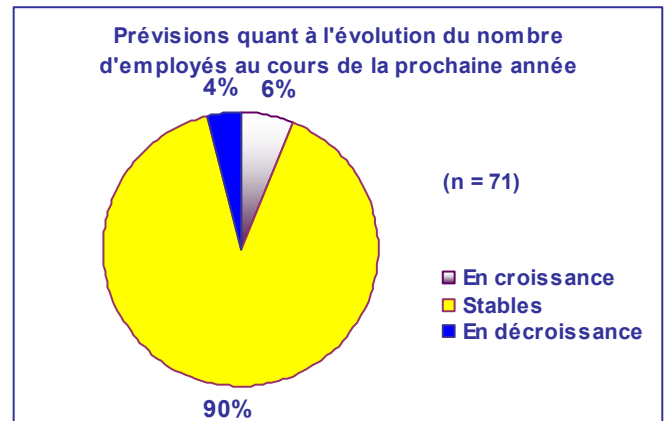


Figure 14



Secteur de la construction

Figure 15

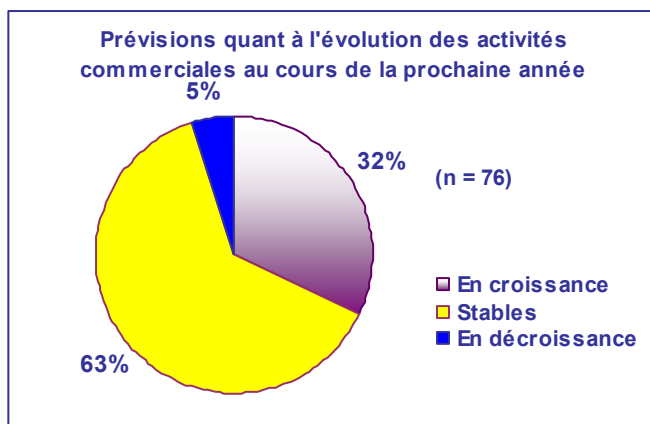
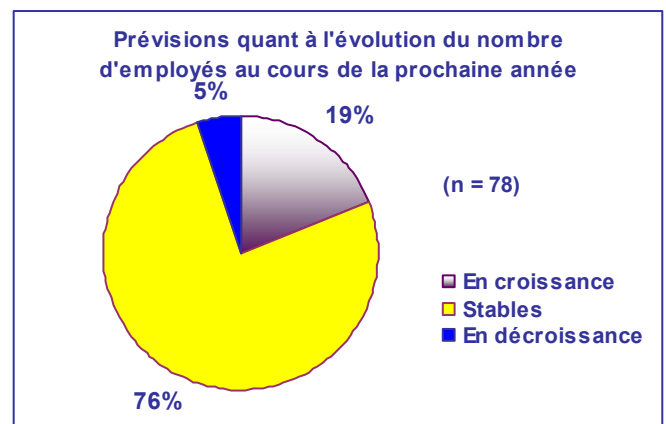


Figure 16



Secteur de la fabrication

Figure 17

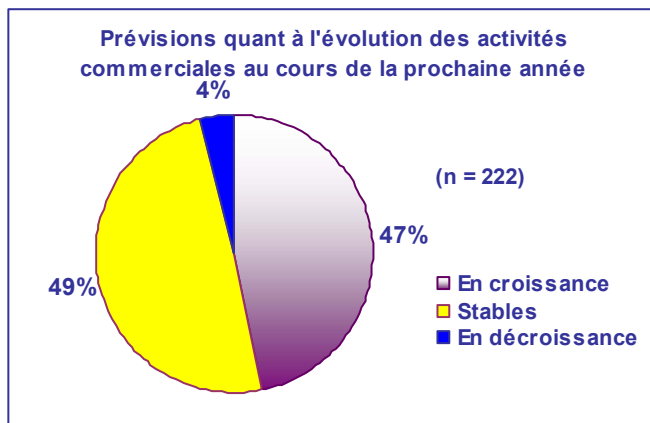
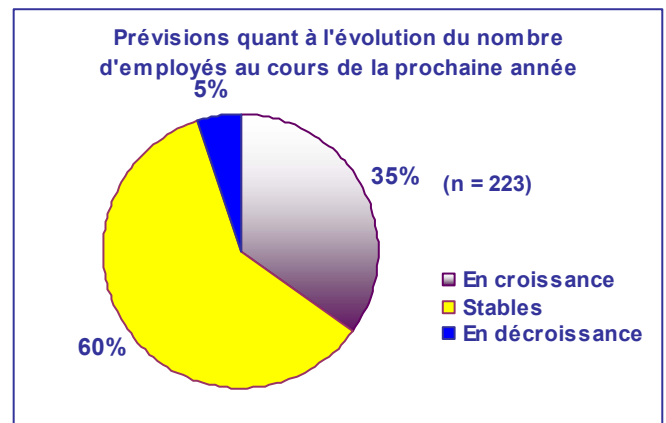


Figure 18



Secteur des services à la consommation

Figure 19

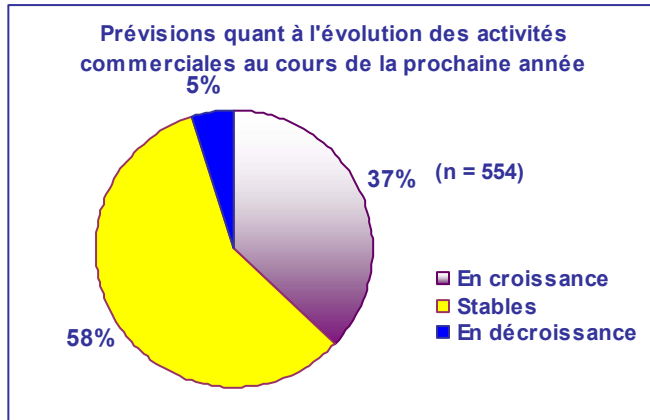
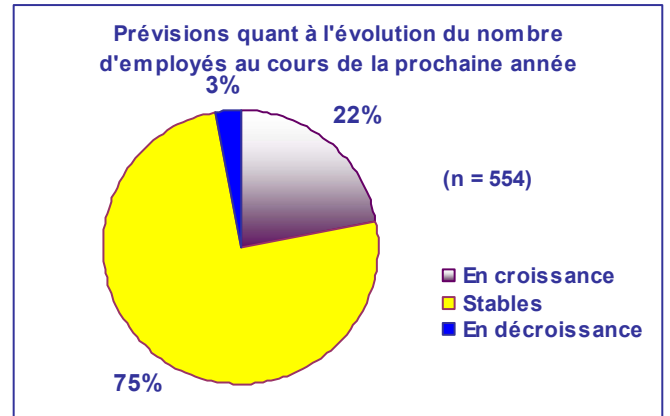


Figure 20



Secteur des services à la production

Figure 21

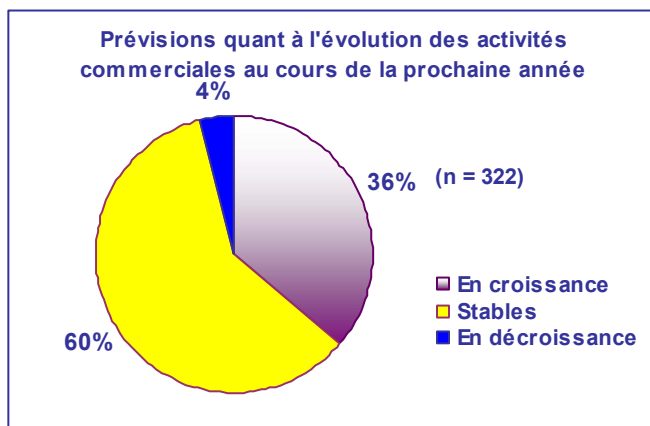
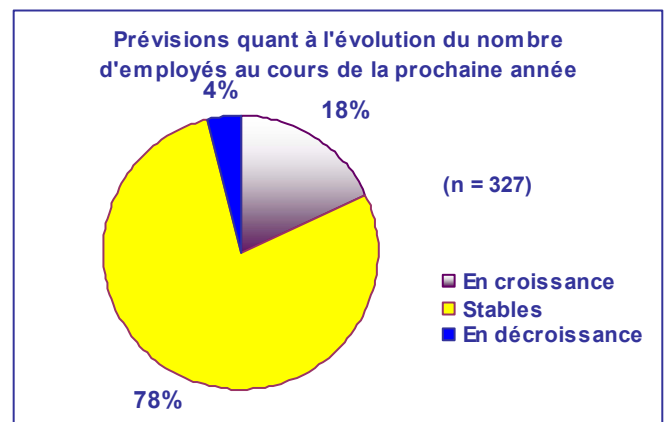


Figure 22



Secteur des services publics

Figure 23

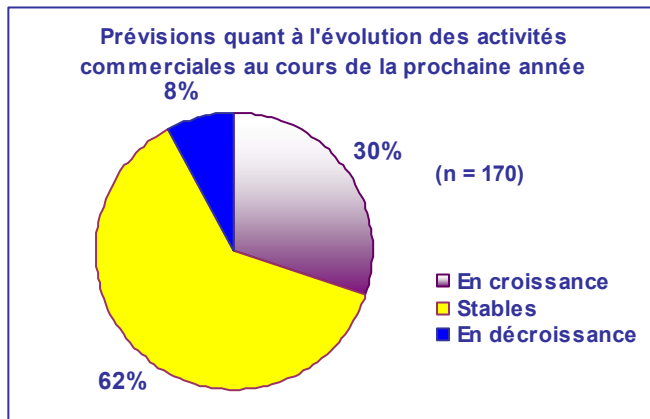
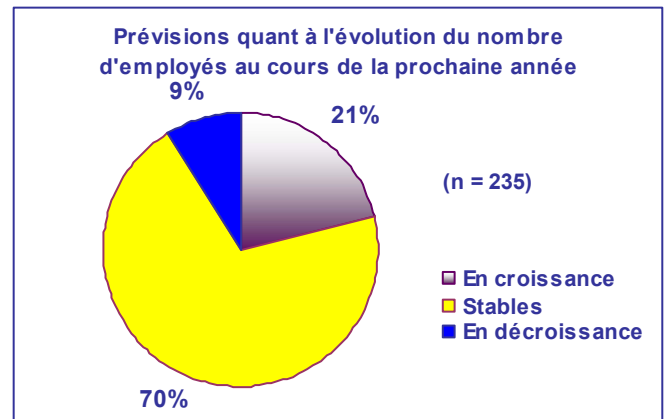


Figure 24



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 Ouest de 1999 à 2005.

MRC	1999	2001	2003	2005	Emploi localisé dans la MRC (2001)*
Vaudreuil-Soulanges	1 101	951	1 093	758	24 790
Beauharnois-Salaberry	429	335	346	444	22 900
Roussillon	708	765	991	1 056	35 010
Le Haut-Saint-Laurent	95	169	67	59	7 010
Les Jardins-de-Napierville	522	578	445	432	8 800
Regroupement de MRC	2 855	2 798	2 942	2 749	98 510

* Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 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 Ouest de 1999 à 2005.

MRC	1999	2001	2003	2005	Emploi localisé dans la MRC (2001)*
Vaudreuil-Soulanges	827	1 975	979	1 716	24 790
Beauharnois-Salaberry	576	649	513	727	22 900
Roussillon	1 632	1 508	1 769	2 304	35 010
Le Haut-Saint-Laurent	91	443	314	348	7 010
Les Jardins-de-Napierville	545	1 170	539	1 334	8 800
Regroupement de MRC	3 671	5 745	4 114	6 429	98 510

* Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 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 Ouest de 2001 à 2005.

MRC	2001	2003	2005	Emploi localisé dans la MRC (2001)*
Vaudreuil-Soulanges	254	1 051	1 084	24 790
Beauharnois-Salaberry	66	284	1 817	22 900
Roussillon	233	450	1 736	35 010
Le Haut-Saint-Laurent	36	393	460	7 010
Les Jardins-de-Napierville	280	538	1 547	8 800
Regroupement de MRC	869	2 716	6 644	98 510

* Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 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, 8,1 % des départs prévus dans les MRC de la Montérégie Ouest étaient des départs à la retraite et 91,9 % des mises à pied.

À peine 45 % des postes vacants sont de statut permanent à temps plein, le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest présentant la situation la plus défavorable à ce niveau en Montérégie. Le statut des intentions d'embauche (à peine 26 % de permanent à temps plein) suit la même tendance. Les mises à pied prévues sont pour les deux tiers permanentes, un sommet en Montérégie. Les mises à la retraite prévues seront non remplacées dans près de 80 % des cas, 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 Ouest, 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)*
		%	%	%	%	%
Vaudreuil-Soulanges	Primaire	1,2	2,0	4,1	0,8	4,4
	Construction	8,8	1,2	7,3	0,0	3,6
	Fabrication	11,4	18,2	3,7	3,2	14,1
	Services à la consommation	58,8	39,9	45,0	10,4	37,1
	Services à la production	10,9	13,3	9,4	10,4	18,7
	Services publics	8,9	25,4	30,4	75,2	22,1
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Beauharnois-Salaberry	Primaire	1,6	0,0	0,2	0,6	3,6
	Construction	1,1	12,3	3,1	2,6	3,9
	Fabrication	34,3	10,7	70,6	35,5	25,7
	Services à la consommation	38,1	49,5	14,2	20,0	29,5
	Services à la production	10,2	16,9	11,1	7,1	13,4
	Services publics	14,7	10,7	0,8	34,2	23,9
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Roussillon	Primaire	1,9	7,2	17,1	0,0	1,6
	Construction	4,3	6,5	10,0	12,8	4,3
	Fabrication	15,1	12,2	6,3	16,4	16,8
	Services à la consommation	20,7	46,8	25,9	15,9	35,3
	Services à la production	14,6	7,4	23,3	7,2	17,3
	Services publics	43,5	19,9	17,4	47,7	24,7
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Le Haut-Saint-Laurent	Primaire	6,8	7,2	34,8	2,6	20,3
	Construction	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
	Fabrication	1,7	15,8	4,2	5,3	22,1
	Services à la consommation	23,7	54,6	42,1	0,0	23,0
	Services à la production	30,5	5,7	2,8	13,2	10,4
	Services publics	37,3	16,7	16,0	78,9	22,4
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Les Jardins-de-Napierville	Primaire	42,5	63,4	78,5	6,7	22,0
	Construction	0,9	9,6	8,1	6,7	3,4
	Fabrication	24,4	5,7	1,3	20,0	17,2
	Services à la consommation	17,9	9,6	7,9	0,0	28,8
	Services à la production	3,7	5,5	2,7	40,0	15,6
	Services publics	10,6	6,2	1,4	26,7	13,0
	Ensemble des secteurs de la MRC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Regroupement de MRC	Primaire	8,1	16,6	27,0	0,9	5,9
	Construction	4,4	6,1	6,5	5,7	3,8
	Fabrication	18,3	12,5	21,9	18,2	18,6
	Services à la consommation	33,8	38,0	22,4	13,8	33,0
	Services à la production	11,5	9,6	11,3	10,1	16,1
	Services publics	23,9	17,2	10,9	51,2	22,6
	Ensemble des secteurs	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 2001*.

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 Ouest, 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	%
Vaudreuil-Soulanges	Gestion	4	0,5	2	0,1	22	2,3	2	1,6	2 580	10,4
	Professionnel	40	5,3	107	6,2	4	0,4	47	37,6	3 340	13,5
	Technique	268	35,4	267	15,6	72	7,5	34	27,2	7 720	31,1
	Intermédiaire	243	32,1	752	43,8	498	51,9	42	33,6	7 470	30,2
	Élémentaire et manœuvre	203	26,8	588	34,3	363	37,9	0	0,0	3 680	14,8
	Ensemble de la MRC	758	100,0	1 716	100,0	959	100,0	125	100,0	24 790	100,0
Beauharnois-Salaberry	Gestion	16	3,6	3	0,4	0	0,0	10	6,6	1 940	8,5
	Professionnel	54	12,2	30	4,1	18	1,1	34	22,5	2 760	12,1
	Technique	159	35,8	210	28,9	147	8,8	40	26,5	7 480	32,6
	Intermédiaire	120	27,0	158	21,7	607	36,4	39	25,8	7 510	32,7
	Élémentaire et manœuvre	95	21,4	326	44,8	894	53,7	28	18,5	3 210	14,1
	Ensemble de la MRC	444	100,0	727	100,0	1 666	100,0	151	100,0	22 900	100,0
Roussillon	Gestion	16	1,5	13	0,6	6	0,4	24	12,4	3 760	10,7
	Professionnel	91	8,6	126	5,5	7	0,5	48	24,9	4 690	13,4
	Technique	266	25,2	763	33,1	356	23,1	49	25,4	11 090	31,7
	Intermédiaire	481	45,5	738	32,0	863	55,9	38	19,7	10 500	30,0
	Élémentaire et manœuvre	202	19,1	664	28,8	311	20,2	34	17,6	4 970	14,2
	Ensemble de la MRC	1 056	100,0	2 304	100,0	1 543	100,0	193	100,0	35 010	100,0
Le Haut-Saint-Laurent	Gestion	2	3,4	0	0,0	0	0,0	1	2,7	540	7,7
	Professionnel	25	42,4	30	8,6	13	3,1	20	54,1	700	10,0
	Technique	6	10,2	104	29,9	89	21,0	2	5,4	2 660	37,9
	Intermédiaire	22	37,3	56	16,1	143	33,8	10	27,0	2 140	30,6
	Élémentaire et manœuvre	4	6,8	158	45,4	178	42,1	4	10,8	970	13,8
	Ensemble de la MRC	59	100,0	348	100,0	423	100,0	37	100,0	7 010	100,0
Les Jardins-de-Napierville	Gestion	6	1,4	2	0,1	1	0,1	9	30,0	690	7,8
	Professionnel	13	3,0	29	2,2	0	0,0	3	10,0	660	7,4
	Technique	89	20,6	151	11,3	113	7,4	7	23,3	3 190	36,3
	Intermédiaire	134	31,0	623	46,7	504	33,2	5	16,7	2 970	33,8
	Élémentaire et manœuvre	190	44,0	529	39,7	899	59,3	6	20,0	1 290	14,7
	Ensemble de la MRC	432	100,0	1 334	100,0	1 517	100,0	30	100,0	8 800	100,0
Regroupement de MRC	Gestion	44	1,6	20	0,3	29	0,5	46	8,6	9 510	9,7
	Professionnel	223	8,1	322	5,0	42	0,7	152	28,4	12 150	12,3
	Technique	788	28,7	1 495	23,3	777	12,7	132	24,6	32 140	32,6
	Intermédiaire	1 000	36,4	2 327	36,2	2 615	42,8	134	25,0	30 590	31,1
	Élémentaire et manœuvre	694	25,2	2 265	35,2	2 645	43,3	72	13,4	14 120	14,3
	Ensemble du regroupement	2 749	100,0	6 429	100,0	6 108	100,0	536	100,0	98 510	100,0

*Source : Emploi localisé tiré de Statistique Canada, *recensement 2001*.

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 Ouest, selon le niveau de compétence.

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
Vaudreuil-Soulanges	Gestion	0123 - Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	2
		0611 - Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	2
		0911 - Directeurs/directrices de la fabrication	2
	Professionnel	4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	36
		2131 - Ingénieurs civils/ingénieures civiles	34
		4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	28
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	136
		7321 - Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	46
		4212 - Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	40
	Intermédiaire	6472 - Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	212
		6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	161
		7411 - Conducteurs/conductrices de camions	88
	Élémentaire et manœuvre	6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	313
		9619 - Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	138
		8612 - Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	77
Beauharnois-Salaberry	Gestion	0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	9
		0611 - Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	2
		0721 - Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	2
	Professionnel	3152 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	21
		4153 - Conseillers familiaux/conseillères familiales, conseillers matrimoniaux/conseillères matrimoniales et personnel assimilé	16
		4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	8

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
Beauharnois-Salaberry (suite)	Technique	4214 - Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	53
		7231 - Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	28
		7351 - Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de machines auxiliaires	25
	Intermédiaire	9462 - Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé	42
		7411 - Conducteurs/conductrices de camions	33
		6453 - Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	29
	Élémentaire et manœuvre	6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	150
		6611 - Caissiers/caissières	89
		9612 - Manœuvres en métallurgie	28
Roussillon	Gestion	0313 - Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	7
		0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	7
		0911 - Directeurs/directrices de la fabrication	6
	Professionnel	4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	48
		3152 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	36
		4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	32
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	290
		4214 - Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	101
		4215 - Éducateurs spécialisés/éducatrices spécialisées	56
	Intermédiaire	6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/ commis-vendeuses - commerce de détail	212
		3413 - Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	150
		6471 - Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	71
	Élémentaire et manœuvre	6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	219
		6611 - Caissiers/caissières	110
		8611 - Manœuvres agricoles	102

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
Le Haut-Saint-Laurent	Gestion	0122 - Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	1
		0313 - Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	1
	Professionnel	4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	14
		3152 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	11
		1122 - Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion	10
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	67
		4212 - Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	15
		6242 - Cuisiniers/cuisinières	10
	Intermédiaire	1453 - Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	22
		6453 - Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	15
		6411 - Représentants/représentantes des ventes non techniques - commerce de gros	12
	Élémentaire et manœuvre	6671 - Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	86
		9614 - Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	45
		6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	8
Les Jardins-de-Napierville	Gestion	0512 - Directeurs/directrices - édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	4
		0122 - Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	2
		0112 - Directeurs/directrices des ressources humaines	1
	Professionnel	4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	19
		4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	10
		3152 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	9
	Technique	2221 - Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	74
		5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	33
		4214 - Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	30
	Intermédiaire	8431 - Ouvriers/ouvrières agricoles	427
		7421 - Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	84
		7411 - Conducteurs/conductrices de camions	49

MRC	Niveau de compétence	Profession	Postes vacants et intentions d'embauche (nombre)
Les Jardins-de-Napierville (suite)	Élémentaire et manœuvre	8611 - Manœuvres agricoles	543
		9617 - Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	85
		6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	32
Regroupement de MRC	Gestion	0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	11
		0911 - Directeurs/directrices de la fabrication	6
		0512 - Directeurs/directrices - édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	4
	Professionnel	4141 - Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	101
		4142 - Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	98
		3152 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	51
	Technique	5254 - animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	519
		4214 - Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	166
		2221 - Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	86
	Intermédiaire	8431 - Ouvriers/ouvrières agricoles	429
		6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	384
		7411 - Conducteurs/conductrices de camions	229
	Élémentaire et manœuvre	6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	697
		8611 - Manœuvres agricoles	650
		6611 - Caissiers/caissières	219

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 Ouest.

MRC	Gestion %	Professionnel %	Technique %	Intermédiaire %	Élémentaire et manœuvre %
Vaudreuil-Soulanges	0,0	87,9	82,5	40,9	47,3
Beauharnois-Salaberry	72,4	93,6	86,0	73,4	83,1
Roussillon	88,9	85,4	88,7	37,2	52,7
Le Haut-Saint-Laurent	0,0	90,1	36,2	82,2	100,0
Les Jardins-de-Napierville	0,0	87,8	94,7	85,8	96,4
Regroupement de MRC	58,8	88,5	86,7	50,0	67,8

Il y a une plus forte proportion de postes en difficulté de recrutement pour les emplois plus qualifiés (exception pour le niveau gestion) comme les niveaux professionnel et technique. Les difficultés de recrutement pour les postes de niveau de compétence élémentaire sont très importantes dans les MRC du Haut-Saint-Laurent et des Jardins-de-Napierville.

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 Ouest. (en % de l'ensemble des causes mentionnées).

MRC	Causes des difficultés de recrutement
Vaudreuil-Soulanges	1. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (19,6 %) 2. Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées (19,1 %) 3. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (15,9 %)
Beauharnois-Salaberry	1. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (17,6 %) 2. Activités saisonnières ou travail temporaire (16,2 %) 3. Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées (13,0 %)
Roussillon	1. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (19,5 %) 2. Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées (16,7 %) 3. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (16,0 %)
Le Haut-Saint-Laurent	1. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (21,3 %) 2. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (18,0 %) 3. Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées (14,8 %)
Les Jardins-de-Napierville	1. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (18,1 %) 2. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (16,9 %) 3. Manque de candidats ayant l'expérience recherchée (16,5 %)
Regroupement de MRC	1. Manque de candidats ayant les compétences spécifiques recherchées (18,7 %) 2. Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées (15,4 %) 3. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (14,7 %)

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 Ouest, 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
Vaudreuil-Soul.	-	-	21	4,1	45	33,0	118	16,9	77	23,1	63	29,8	332	18,9
Beauharnois-Sal.	-	-	18	2,8	49	41,2	91	14,9	69	33,2	42	69,8	274	25,4
Roussillon	-	-	33	5,5	92	37,4	155	20,5	118	20,9	82	55,5	489	24,8
Le Ht-St-Laurent	-	-	-	-	16	32,3	23	0,0	30	34,1	25	61,5	103	18,1
Les Jardins-de-Nap.	43	15,1	-	-	26	25,0	53	21,3	34	18,5	24	51,1	186	23,3
Regroupement de MRC	71	12,4	81	4,9	228	35,7	440	17,4	328	24,0	236	51,2	1 384	22,9

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 Ouest et par secteurs d'activité économique regroupés, selon le domaine (% des établissements).

Secteurs d'activité économique regroupés	Domaine	Vaudreuil-Soulanges		Beauharnois-Salaberry		Roussillon		Le Haut-Saint-Laurent		Les Jardins-de-Napierville		Regroupement de MRC	
		n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³	n ²	% ³
Primaire	Recrutement	-	-	-	-	-	-	-	-	43	25,8	71	20,8
	Évaluation	-	-	-	-	-	-	-	-	43	24,7	71	19,9
	Formation	-	-	-	-	-	-	-	-	43	10,9	71	13,6
	Rétention	-	-	-	-	-	-	-	-	43	20,1	71	14,4
	Gestion prévisionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	43	7,4	71	6,1
Construction	Recrutement	21	17,6	18	2,9	33	9,8	-	-	-	-	81	11,1
	Évaluation	21	16,0	18	29,3	33	22,8	-	-	-	-	81	19,8
	Formation	21	23,4	18	8,6	33	20,3	-	-	-	-	81	17,5
	Rétention	21	19,1	18	0,0	33	17,3	-	-	-	-	81	13,4
	Gestion prévisionnelle	21	0,0	18	2,8	33	2,8	-	-	-	-	81	1,6
Fabrication	Recrutement	45	50,9	49	37,2	92	47,0	16	23,9	26	39,8	228	43,6
	Évaluation	45	46,2	49	45,2	92	50,5	16	28,6	26	38,9	228	45,9
	Formation	45	43,8	49	47,4	92	39,3	16	22,3	26	43,9	228	41,4
	Rétention	45	31,2	49	24,2	92	23,0	16	6,3	26	31,3	228	24,8
	Gestion prévisionnelle	45	19,2	49	26,3	92	14,4	16	14,9	26	16,4	228	18,1
Services à la consommation	Recrutement	117	23,3	91	30,4	155	22,4	23	1,1	53	40,7	439	25,1
	Évaluation	117	37,4	91	30,2	153	32,2	23	7,3	53	38,9	437	32,1
	Formation	117	34,5	91	32,3	153	32,2	23	2,1	53	29,6	437	30,3
	Rétention	115	14,5	91	11,5	152	14,1	23	8,5	53	19,0	434	13,7
	Gestion prévisionnelle	114	8,6	91	14,1	151	10,9	23	0,0	53	1,2	432	9,2
Services à la production	Recrutement	77	38,8	69	63,8	118	28,3	30	60,7	33	34,7	327	40,1
	Évaluation	77	31,4	68	50,1	118	45,8	30	65,2	33	65,8	326	46,8
	Formation	77	29,4	68	36,5	118	30,2	30	64,3	33	49,1	326	35,6
	Rétention	77	19,0	67	36,2	118	21,2	30	20,8	33	27,7	325	23,8
	Gestion prévisionnelle	77	8,7	67	17,8	117	15,6	30	32,5	33	22,1	324	16,1
Services publics	Recrutement	63	58,3	42	72,9	82	79,6	25	86,7	23	66,2	235	71,9
	Évaluation	63	61,4	42	46,9	82	70,1	25	74,9	23	68,8	235	63,8
	Formation	63	61,5	42	78,9	82	63,6	25	68,0	23	59,9	235	65,3
	Rétention	62	13,5	42	13,9	82	38,7	25	34,8	23	35,3	234	27,3
	Gestion prévisionnelle	62	45,4	42	13,4	82	34,1	25	26,8	23	29,9	234	32,4

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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré les utiliser toujours ou souvent).

MRC	Sources de recrutement	n ²	% ³
Vaudreuil-Soulanges	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	329	52,4
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	326	47,2
	3. Journaux	327	45,4
Beauharnois-Salaberry	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	269	55,8
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	270	55,8
	3. Références	268	37,6
Roussillon	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	484	50,9
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	485	40,5
	3. Journaux	483	34,2
Le Haut-Saint-Laurent	1. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	101	49,4
	2. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	102	44,1
	3. Références	98	29,3
Les Jardins-de-Napierville	1. Journaux	183	44,3
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	180	40,8
	3. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	183	39,7
Regroupement de MRC	1. Banque de CV ou de formulaires d'emploi	1 367	50,5
	2. Candidats mis en contact par le « bouche à oreilles »	1 362	45,6
	3. Journaux	1 364	35,6

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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré éprouver beaucoup ou assez de difficultés).

MRC	Difficultés dans les activités de recrutement	n²	%³
Vaudreuil-Soulanges	1. Recrutement de gens de métier	126	29,1
	2. Sélection des meilleurs candidats	144	12,6
	3. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées et en informatique	77	11,0
Beauharnois-Salaberry	1. Recrutement de gens de métier	89	50,5
	2. Sélection des meilleurs candidats	115	25,0
	3. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées ou en informatique	37	17,6
Roussillon	1. Recrutement de gens de métier	182	29,9
	2. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées ou en informatique	97	19,4
	3. Sélection des meilleurs candidats	214	14,1
Le Haut-Saint-Laurent	1. Recrutement de gens de métier	36	45,1
	2. Sélection des meilleurs candidats	43	19,0
	3. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées ou en informatique	21	10,3
Les Jardins-de-Napierville	1. Recrutement de gens de métier	63	17,2
	2. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées ou en informatique	30	13,5
	3. Réalisation d'activités de recrutement de main-d'œuvre	74	13,3
Regroupement de MRC	1. Recrutement de gens de métier	496	32,7
	2. Sélection des meilleurs candidats	595	15,7
	3. Recrutement de personnel hautement qualifié en sciences appliquées ou en informatique	262	15,3

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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré avoir beaucoup ou assez de besoins de formation).

MRC	Besoins de formation en recrutement	n²	%³
Vaudreuil-Soulanges	1. Sélection du personnel	150	7,8
	2. Identification des besoins en main-d'œuvre	151	6,2
	3. Réalisation d'activité de recrutement du personnel	148	4,5
Beauharnois-Salaberry	1. Accueil et intégration des nouveaux employés	118	6,0
	2. Description de tâches	117	5,4
	3. Identification des besoins en main-d'œuvre	118	4,3
Roussillon	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	213	12,9
	2. Sélection du personnel	211	11,2
	3. Description de tâches	210	9,2
Le Haut-Saint-Laurent	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	41	13,5
	2. Description de tâches	37	10,4
	3. Sélection du personnel	41	9,9
Les Jardins-de-Napierville	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	77	13,0
	2. Sélection du personnel	76	6,8
	3. Réalisation d'activités de recrutement de personnel	74	5,4
Regroupement de MRC	1. Identification des besoins en main-d'œuvre	600	9,4
	2. Sélection du personnel	596	8,0
	3. Description de tâches	589	6,2

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 Ouest (% des établissements ayant déclaré les utiliser toujours ou souvent).

MRC	Moyens utilisés pour donner de la formation	n ²	% ³
Vaudreuil-Soulanges	1. Personnel de l'entreprise	123	45,4
	2. Colloques ou séminaires	123	42,4
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	123	22,1
Beauharnois-Salaberry	1. Personnel de l'entreprise	109	71,2
	2. Colloques et séminaires	108	35,1
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	108	24,0
Roussillon	1. Personnel de l'entreprise	181	63,8
	2. Colloques ou séminaires	181	33,2
	3. Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	180	21,3
Le Haut-Saint-Laurent	1. Personnel de l'entreprise	36	51,6
	2. Colloques ou séminaires	36	51,6
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	36	16,1
Les Jardins-de-Napierville	1. Personnel de l'entreprise	64	66,6
	2. Colloques ou séminaires	64	26,4
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	64	13,1
Regroupement de MRC	1. Personnel de l'entreprise	513	60,4
	2. Colloques ou séminaires	512	36,0
	3. Consultants ou formateurs du secteur privé	513	18,1

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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré éprouver des difficultés très ou assez importantes).

MRC	Principales difficultés dans les activités de formation	n ²	% ³
Vaudreuil-Soulanges	1. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	121	31,3
	2. Cours non disponibles ou mal adaptés	121	28,9
	3. Coûts trop élevés des activités de formation	120	25,1
Beauharnois-Salaberry	1. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	107	44,5
	2. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	107	36,8
	3. Coûts trop élevés des activités de formation	107	43,3
Roussillon	1. Coûts trop élevés des activités de formation	176	52,3
	2. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	177	50,4
	3. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	178	36,4
Le Haut-Saint-Laurent	1. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	36	46,8
	2. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	36	44,3
	3. Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents	28	35,3
Les Jardins-de-Napierville	1. Coûts trop élevés des activités de formation	64	40,3
	2. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	63	27,6
	3. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	64	25,2
Regroupement de MRC	1. Coûts trop élevés des activités de formation	503	41,3
	2. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	504	39,3
	3. Remplacement des personnes à former pendant leur formation	506	34,1

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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré utiliser beaucoup ou assez de politiques).

MRC	Principales politiques en rétention de main-d'œuvre	n ²	% ³
Vaudreuil-Soulanges	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	67	94,5
	2. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	64	88,1
	3. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	67	87,9
Beauharnois-Salaberry	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	57	91,9
	2. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	54	91,7
	3. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	56	85,3
Roussillon	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	128	93,4
	2. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	129	86,8
	3. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	120	76,5
Le Haut-Saint-Laurent	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	17	94,7
	2. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	17	86,8
	3. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau psychologique	17	73,7
Les Jardins-de-Napierville	1. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	59	93,1
	2. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	57	92,5
	3. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau psychologique	59	74,1
Regroupement de MRC	1. Attitude positive en matière de rapports collectifs (avec ou sans syndicat)	326	93,5
	2. Politique proactive en matière de santé et sécurité au travail au niveau physique	328	87,9
	3. Politique en matière d'équité salariale entre les femmes et les hommes	306	79,9

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 Ouest (% d'établissements ayant déclaré beaucoup ou assez de difficultés).

MRC	Principales causes des difficultés de rétention	n ²	% ³
Vaudreuil-Soulanges	1. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	65	13,0
	2. Salaires prévalant dans l'entreprise	68	9,8
	3. Horaires de travail (par ex : quarts de nuit)	66	8,0
Beauharnois-Salaberry	1. Horaires de travail (par ex : quarts de nuit)	57	16,1
	2. Départs à la retraite	57	13,8
	3. Salaires prévalant dans l'entreprise	58	7,2
Roussillon	1. Implication (initiative, participation) des employés dans les activités de l'entreprise	130	15,6
	2. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	131	11,4
	3. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	130	5,2
Le Haut-Saint-Laurent	1. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	17	23,1
	2. Salaires prévalant dans l'entreprise	17	13,2
	3. Climat de travail	17	10,5
Les Jardins-de-Napierville	1. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	59	22,5
	2. Implication (initiative et participation) des employés dans les activités de l'entreprise	59	12,9
	3. Salaires prévalant dans l'entreprise	60	9,4
Regroupement de MRC	1. Concurrence des autres entreprises du secteur (maraudage)	329	10,8
	2. Horaires de travail (par ex. : quarts de nuit)	329	10,2
	3. Implication (initiative et participation) des employés dans les activités de l'entreprise	331	9,4

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 Ouest.

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
Vaudreuil-Soulanges	-	-	21	0,0	45	19,2	114	8,6	77	8,7	62	45,4	327	12,7
Beauharnois-Sal.	-	-	18	2,8	49	26,3	91	14,1	67	17,8	42	13,4	272	14,7
Roussillon	-	-	33	2,8	92	14,4	151	10,9	117	15,6	82	34,1	484	13,9
Le Ht-St-Laurent	-	-	-	-	16	14,9	23	0,0	30	32,5	25	26,8	103	11,0
Les Jardins-de-Nap.	43	7,4	-	-	26	16,4	53	1,2	33	22,1	23	29,9	184	10,1
Regroupement de MRC	71	6,1	81	1,6	228	18,1	432	9,2	324	16,1	234	32,4	1 370	13,1

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 Ouest.

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
Vaudreuil-Soulanges	-	-	20	0,0	34	20,5	98	4,8	66	7,5	19	8,7	245	6,0
Beauharnois-Sal.	-	-	17	2,9	35	17,0	79	1,1	51	19,4	35	17,5	221	7,7
Roussillon	-	-	30	1,5	75	10,8	127	10,6	89	4,5	45	27,3	374	10,1
Le Ht-St-Laurent	-	-	-	-	14	13,0	23	0,0	18	5,0	18	11,4	82	3,7
Les Jardins-de-Nap.	38	6,5	-	-	21	26,7	51	4,5	22	9,4	12	28,1	149	9,5
Regroupement de MRC	64	9,3	75	1,6	179	15,8	378	6,0	246	8,5	129	20,0	1 071	8,1

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 Ouest.

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
Vaudreuil-Soulanges	-	-	-	-	-	-	11	7,4	-	-	39	52,1	68	29,9
Beauharnois-Salaberry	-	-	-	-	13	20,9	-	-	13	22,4	-	-	42	14,4
Roussillon	-	-	-	-	12	10,8	19	10,1	25	18,3	-	-	66	13,7
Le Haut-Saint-Laurent	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11,5	-	-	19	14,1
Les Jardins-de-Napierville	-	-	-	-	-	-	-	-	11	10,9	-	-	23	13,3
Regroupement de MRC	-	-	-	-	40	13,9	40	8,6	69	16,5	60	36,1	218	18,3

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 d'activité économique regroupés, selon la MRC et le regroupement de MRC de la Montérégie Ouest.

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
Vaudreuil-Soulanges	-	-	-	-	-	-	12	3,4	10	9,9	40	82,1	71	40,7
Beauharnois-Salaberry	-	-	-	-	13	7,6	11	35,0	15	0,0	-	-	47	23,9
Roussillon	-	-	-	-	13	7,2	20	2,1	27	11,6	35	0,0	98	4,3
Le Haut-Saint-Laurent	-	-	-	-	-	-	-	-	11	9,2	-	-	20	3,3
Les Jardins-de-Napierville	-	-	-	-	-	-	-	-	11	6,4	11	7,5	31	11,5
Regroupement de MRC	-	-	-	-	41	9,6	44	12,2	74	7,9	99	34,0	267	17,6

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 des industries de l'Amérique du Nord)

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