



ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT, L'EMPLOI ET LES BESOINS DE FORMATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS AU QUÉBEC (EREFQ)

(Établissements de 5 employés et plus)

Édition 2014-2015

Rapport synthèse - Lanaudière

TABLE DES MATIÈRES

03	/CONTEXTE ET OBJECTIFS
04	/MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE
08	/LEXIQUE
11	/SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS
14	/EMBAUCHES DE PERSONNEL
19	/DÉPART DES EMPLOYÉS
24	/DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT – POSTES VACANTS
29	/BESOINS DE FORMATION
32	/RESSOURCES HUMAINES
34	/CONCILIATION TRAVAIL-ÉTUDES
Annexe 1	/MÉTHODOLOGIE DÉTAILLÉE (SOUS PLI SÉPARÉ – RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE)
Annexe 2	/QUESTIONNAIRES DE L'ENQUÊTE (VERSION PAPIER ET INFORMATISÉE) (SOUS PLI SÉPARÉ- RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE)

CONTEXTE

Ce rapport est présenté au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Il présente les résultats de l'édition 2014-2015 de l'enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements de 5 employés et plus au Québec (EREFQ) de la région de Lanaudière. Les résultats de cette enquête contribueront à :

- améliorer la connaissance du marché du travail pour favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- améliorer la description des professions sur l'Information sur le marché du travail en ligne (IMT en ligne);
- bonifier le contenu méthodologique des perspectives d'emploi par secteur, par professions, et les professions actuellement en demande;
- soutenir l'estimation des besoins de formation de la main-d'œuvre;
- soutenir les interventions d'Emploi-Québec auprès des établissements dans leur gestion des ressources humaines.

OBJECTIFS

L'objectif de cette étude est de dresser le portrait de la situation sur les caractéristiques et les besoins des établissements concernant la main-d'œuvre, la formation et la gestion des ressources humaines. Plus précisément, les objectifs consistent à dresser le portrait en 2014-2015 :

- de la situation de l'emploi dans les établissements;
- des embauches de personnel;
- des difficultés de recrutement et des exigences reliées aux postes à combler;
- de l'impact des difficultés de recrutement sur la production de l'établissement;
- des besoins de formation du personnel;
- des ressources humaines;
- d'autres thèmes reliés aux services offerts par Emploi-Québec et à l'utilisation de nouveaux équipements technologiques dans les établissements.

**POPULATION CIBLE**

La population visée par la présente étude est constituée des établissements de la région de Lanaudière comptant cinq employés et plus de 33 secteurs d'activité définis par les codes du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et utilisés par Emploi-Québec. Les résultats présentés sont représentatifs de cette population. La base d'échantillonnage est le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec¹.

PONDÉRATION

Les données de l'enquête présentées dans le rapport ont été pondérées². Une pondération par strate a été effectuée. Chacune des strates a été définie par segment. La pondération consiste à extrapoler les répondants (nombre d'entrevues complétées dans chaque segment) aux nombres d'établissements estimés par segment. Les segments sont créés par la combinaison complète des 17 régions administratives, des 33 secteurs d'activité d'Emploi-Québec ainsi que de trois groupes de tailles d'établissements : 5 à 19 employés, 20 à 99 employés et 100 employés et plus, pour un total de 1 491 strates (le total ne correspond pas à la multiplication des 17 régions, des 33 secteurs et des 3 tailles d'établissement en raison de certaines combinaisons ne comprenant aucun établissement).

La distribution du nombre d'établissements par segment (population) provenait initialement de l'échantillon de départ, qui a ensuite été révisé selon le taux d'incidence obtenu dans chaque segment en fonction des informations recueillies concernant le statut des établissements lors de la collecte. Ainsi, pour l'estimation de la population révisée, nous avons considéré certains codes d'appels comme étant admissibles et d'autres comme étant non admissibles. L'explication détaillée de ces codes est présentée dans l'annexe méthodologique détaillée. La population révisée a ensuite été utilisée dans chaque segment pour calculer la pondération adéquate de la façon suivante : $POIDS = \text{Population révisée du segment} \div \text{nombre d'entrevues complétées dans le segment}$.

**COLLECTE**

- Entrevues téléphoniques réalisées du 18 février au 24 septembre 2015.
- Les données du rapport sont présentées sur la base de 1 788 entrevues.
- Les entrevues ont été faites par téléphone par une équipe d'intervieweurs à l'aide d'un système de collecte assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

¹ Le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec est une base de données dont le contenu repère et décrit les établissements avec emplois dans l'ensemble des secteurs d'activité au Québec.

² Si des exceptions sont présentes dans le rapport, celles-ci seront clairement identifiées.



TAUX DE RÉPONSE ET MARGE D'ERREUR

Le taux de réponse estimé est de 57 %. Il est obtenu en divisant le nombre d'entrevues complétées (incluant les établissements non admissibles) par le nombre total d'établissements valides (2 339/ 4 094).

Les établissements non admissibles correspondent soit aux établissements de moins de 5 employés, aux établissements fermés, ceux dont le numéro de téléphone est invalide, aux établissements qui ont été fusionnés avec un établissement d'une autre entreprise ou regroupés avec un établissement de la même entreprise.

La marge d'erreur obtenue sur l'ensemble des entrevues complétées est de 2,2 % à un niveau de confiance de 95 %. Elle augmente toutefois pour les sous-groupes de l'échantillon.

COEFFICIENT DE VARIATION

Le coefficient de variation (CV) est une mesure de fiabilité d'un résultat fréquemment utilisée. Il exprime tout simplement l'erreur-type en pourcentage de l'estimation du résultat. Plus la variation est élevée (66 % ou plus), plus le résultat est à considérer avec prudence.

Dans le rapport, une marge d'erreur importante (de 33 % à 65 % de la valeur estimée) dans l'estimation d'une moyenne, d'une proportion ou d'un total estimé est symbolisée par « * ». Une marge d'erreur très élevée (66 % ou plus de la valeur estimée) est symbolisée par « ** ». Le résultat est alors à considérer avec grande prudence à cause de son imprécision et ne devrait pas être diffusé autrement qu'à titre indicatif.

- * signifie que la marge d'erreur est située entre 33 % et 65 % du résultat évalué.
- ** signifie que la marge d'erreur est de 66 % ou plus du résultat évalué et que celui-ci est présenté à titre indicatif seulement.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DANS LE RAPPORT

Les résultats sont présentés en % ou en nombre total estimé. Pour les principaux indicateurs, si des différences statistiquement significatives sont observées entre une modalité d'une variable et la moyenne de l'ensemble des autres modalités de cette variable (région administrative, secteurs d'activité, genres et niveaux de compétence ou taille de l'établissement), celles-ci sont indiquées par **+/-**. Seules les 5 différences les plus importantes à un niveau de confiance de 99 % sont présentées, soit à la hausse ou à la baisse, sauf si indication contraire. Notons que les différences significatives qui ont une marge d'erreur élevée (CV : *, **) ou dont le nombre de répondants (n) est inférieur à 30 ne sont pas présentées.

Afin de faciliter le repérage des données, les nombres présentés dans ce rapport sont les nombres que l'on peut retrouver dans les traitements et ils ne sont pas arrondis.

**COMPARAISON AVEC D'AUTRES
ENQUÊTES**

La comparaison des résultats de l'EREFQ avec d'autres enquêtes doit être effectuée avec rigueur et minutie. Il est en effet nécessaire de tenir compte des différences sur les plans de l'échantillonnage, de la population visée et du détail des questions des enquêtes. Ce sont autant de caractéristiques qui peuvent donner des résultats divergents qui ne reflètent pas nécessairement l'évolution d'un phénomène ou d'une situation.

Le questionnaire de l'EREFQ est disponible sur le site d'Emploi-Québec.

**COMPARAISON AVEC DES
PRODUITS D'EMPLOI-QUÉBEC**

Pour les raisons qui viennent d'être mentionnées, les données obtenues par l'EREFQ ne sont pas nécessairement comparables aux autres produits d'Emploi-Québec. Elles sont complémentaires et peuvent fournir un autre angle d'analyse mais ne s'y substituent pas. Par exemple, le nombre d'embauches ou de départs à la retraite prévus dans l'EREFQ peut différer de celui des perspectives d'emplois d'Emploi-Québec. Plusieurs facteurs expliquent ces différences, notamment le fait que l'EREFQ ne tient compte que des établissements de 5 employés et plus et le fait que les prévisions des employeurs peuvent sous-estimer ou sur-estimer la réalité. En revanche, les perspectives d'emploi sont basées sur des prévisions macroéconomiques de croissance pour une période de 5 ans.

**ERREURS D'INTERPRÉTATION
DES RÉSULTATS À ÉVITER**

- 1) Évaluer l'importance des embauches et des départs sans tenir compte du taux de roulement d'une profession.

Un taux de roulement élevé pour une profession ou un niveau de compétence donné a pour effet de gonfler le nombre d'embauches ou de départs. Ainsi, le nombre total d'embauches ou de départs pour une profession ou un niveau de compétence ne reflète pas nécessairement la composition du marché du travail en terme d'emploi.

- 2) Évaluer l'importance du nombre de postes d'une profession avec des difficultés de recrutement ou des besoins de formation sans tenir compte de son emploi total.

Une profession où le nombre d'employés est important (ex. : *Vendeur/vendeuse – Commerce de détail*) a beaucoup plus de chance de se retrouver parmi les professions où il y a le plus de difficultés de recrutement ou de besoins de formation même si, en proportion de son emploi total, il ne s'agit pas nécessairement d'une profession qui a des problèmes particuliers ou qui se distingue des autres professions.

ERREURS D'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS À ÉVITER (SUITE)

- 3) Comparer des données sans tenir compte de leur période de référence.

Les données présentées dans l'Enquête peuvent référer à deux périodes distinctes, soit : l'année 2014 (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014) et la situation au moment de l'Enquête (une journée du 18 février au 24 septembre 2015). Pour comparer adéquatement des données, qu'elles proviennent d'une même enquête ou de plusieurs enquêtes, celles-ci doivent porter sur la même durée.

EMPLOYÉS IMMIGRANTS

Employés résidant au Canada qui sont nés hors du pays, incluant les travailleurs étrangers temporaires, les citoyens canadiens nés à l'étranger et les détenteurs d'un visa d'étudiant ou de travail.

Seules les régions suivantes ont été ciblées pour recueillir ces données : Montréal, Montérégie, Lanaudière, Laval, Laurentides et Capitale-Nationale.

EMPLOYÉS SAISONNIERS

Selon la définition du répondant à l'Enquête.

CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

Toutes les questions faisant référence aux professions, niveaux et genres de compétence sont basées sur la Classification nationale des professions (CNP) 2011. Développée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), la CNP est un système de classification des professions du marché du travail canadien reconnu à l'échelle du Canada.

Les questions sur les départs, les embauches, les postes vacants et les besoins de formation présentées par profession, niveau ou genre de compétence ne correspondent pas à l'ensemble des départs, embauches, postes vacants ou besoins de formation déclarés par l'établissement. Ces données contiennent les 10 professions les plus importantes déclarées par chaque établissement pour chacune des questions. Généralement, plus de 95 % de l'ensemble des départs, embauches, postes vacants ou besoins de formation déclarés par les établissements sont couverts par cette méthode.

NIVEAUX DE COMPÉTENCE

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

DÉPARTS D'EMPLOYÉS

Employés qui ont quitté l'établissement, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014, pour cause de démission, de mise à pied ou de retraite au cours de l'année (excluant les départs qui ont été suivis de réembauche de la même personne au cours de cette même année, les étudiants qui ont été embauchés pour des emplois qui leur étaient réservés [emplois d'été ou stages] et les employés ayant quitté pour des congés parentaux, de maladie et de maternité).

EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

Employés embauchés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014, excluant les employés mis à pied puis rappelés durant la même année.

POSTES VACANTS ET POSTES DIFFICILES À COMBLER

Postes vacants : total des postes vacants, incluant les postes difficiles à combler.
Postes difficiles à combler : postes restés vacants pendant 4 mois et plus.

En ce qui concerne les postes vacants et les postes difficiles à combler, les données ne sont pas les mêmes pour 2014 et 2015. En 2014, les données obtenues sont pour l'ensemble de l'année et celles de 2015 étaient les données disponibles au moment de l'enquête (18 février au 24 septembre 2015).

SECTEURS D'ACTIVITÉ³

- **Primaire** : Agriculture, chasse et pêche, Foresterie et exploitation forestière, Extraction minière.
- **Construction** : Construction.
- **Manufacturier** : Aliments, boissons, tabac, Textiles et produits textiles, Vêtements et produits en cuir, Papier, Impression et activités connexes, Pétrole, charbon et produits chimiques, Produits en plastique et en caoutchouc, Produits en bois, Produits minéraux non métalliques, Première transformation des métaux, Produits métalliques, Machines, Produits informatiques et électriques, Matériel de transport, Meubles, Activités diverses de fabrication.
- **Services gouvernementaux** : Services publics, Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale, Administration publique.
- **Services à la consommation** : Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et restauration, Autres services.
- **Services à la production** : Commerce en gros, Transport et entreposage, Finance, assurance, immobilier et location, Services professionnels, scientifiques et techniques, Services entreprises, bâtiments, autres.

DESCRIPTION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

- **Cadres** : dirigent une équipe, planifient, organisent, coordonnent et supervisent le travail de leurs membres (ex. : cadre supérieur, intermédiaire, directeur, etc.).
- **Professionnels** : conception, réalisation et analyse des normes, des procédés, des systèmes et des politiques de l'établissement (ex. : analyste financier, avocat, ingénieur, enseignant, etc.).
- **Techniciens** : conception et application de normes, de procédés, de programmes et de systèmes (ex. : technicien, estimateur, technologue, travailleur social, etc.).
- **Métiers** : ouvriers de métiers spécialisés (ex. : électricien, machiniste, mécanicien, etc.).
- **Superviseurs** : superviseurs, surveillants et employés spécialisés en vente et services ou production qui supervisent dans la vente et industries de fabrication ou de transformation (ex. : contremaître, agent immobilier, surveillant chaîne de montage, etc.).
- **Bureau** : employés de bureau, sans études ou spécialité particulière, travail de bureau, saisie de documents, réception d'appels téléphoniques, classement de documents, etc.
- **Vente et services** : employés en vente et services (ex. : agent de voyages, représentant des ventes, gardien d'enfants, préposé à l'entretien ménager, caissier, etc.).
- **Production** : travailleurs de la production ou domaines connexes (ex. : opérateur de machines diverses, machiniste, monteur, manœuvre, personnel de réparation et d'entretien, etc.).

³ Description des 6 grands secteurs du regroupement SCIAN . La description des 33 secteurs d'activité d'Emploi-Québec est disponible sur [le site d'Emploi-Québec](#).



Résultats pour Lanaudière

SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DANS LA RÉGION DE LANAUDIÈRE

11

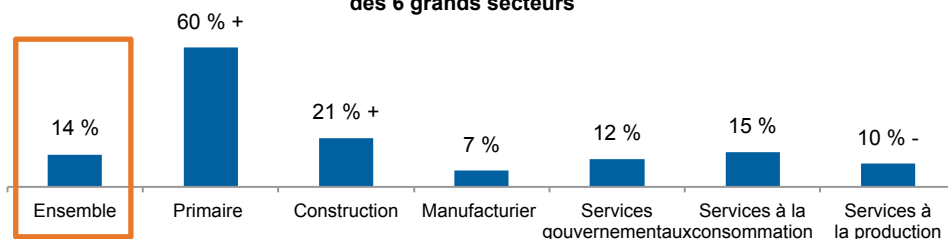
	Nombre total d'employés	Nombre d'employés saisonniers	Proportion d'employés saisonniers
Cadres	12 192	352	3 % -
Professionnels	*12 799	*431	3 %
Techniciens	10 423	874	8 %
Métiers	17 790	2 399	13 %
Superviseurs	3 498	372	11 %
Bureau	8 033	603	8 % -
Vente et services	30 819	6 096	20 % +
Production	21 175	5 241	25 % +

TOTAL : 116 602 employés

TOTAL : 16 085 employés saisonniers

**Moyenne
14 %**

Proportion d'employés saisonniers selon le regroupement des 6 grands secteurs

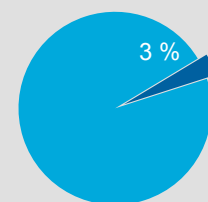


RAPPEL

* signifie que la marge d'erreur est située entre 33 % et 65 % du résultat évalué.
 ** signifie que la marge d'erreur est de 66 % ou plus du résultat évalué et que celui-ci est présenté à titre indicatif seulement.

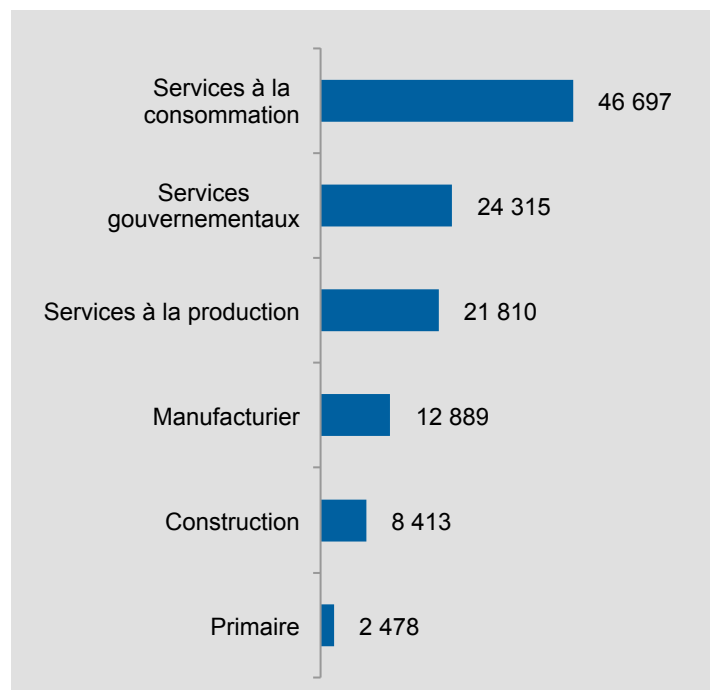
Note : La proportion d'employés saisonniers (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

Nombre d'employés immigrants

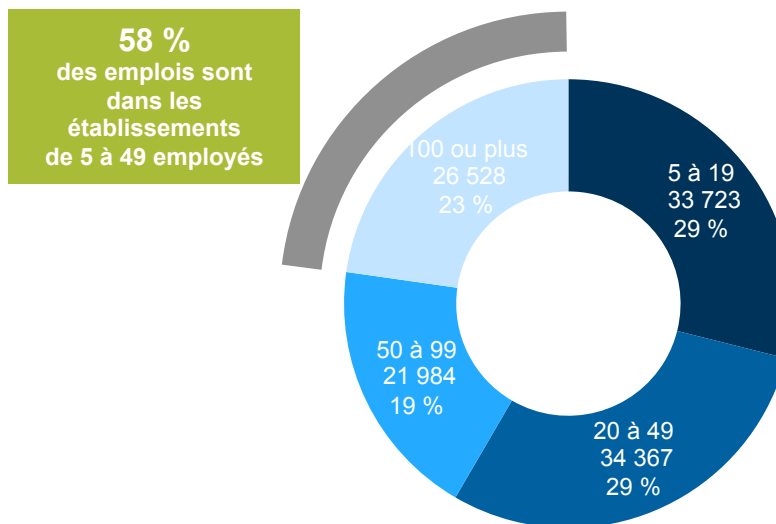


**3 806 employés immigrants
(sur un total de 116 602
employés dans la région)**

Nombre d'employés selon le secteur d'activité



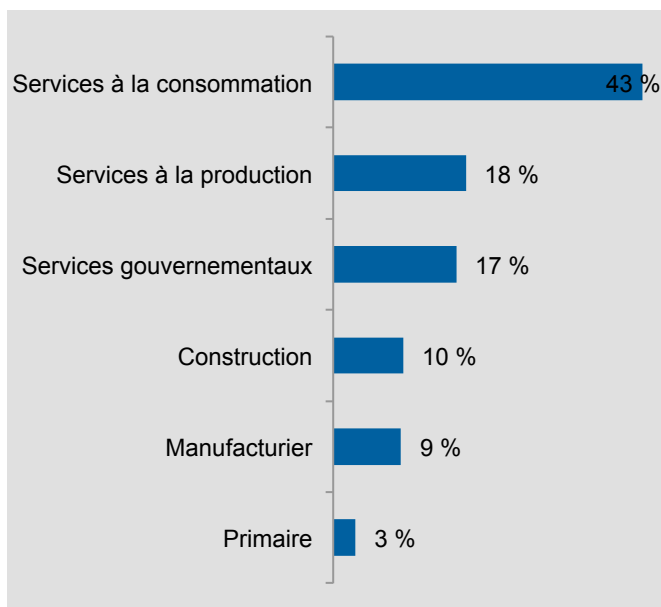
Nombre d'employés selon la taille de l'établissement



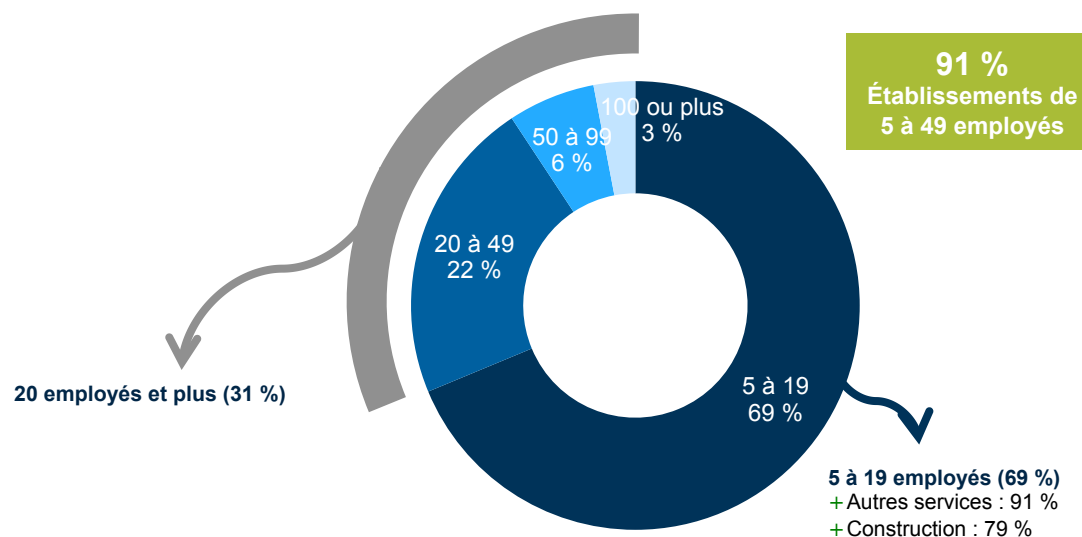
PORTRAIT DES ÉTABLISSEMENTS DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DANS LA RÉGION DE LANAUDIÈRE

13

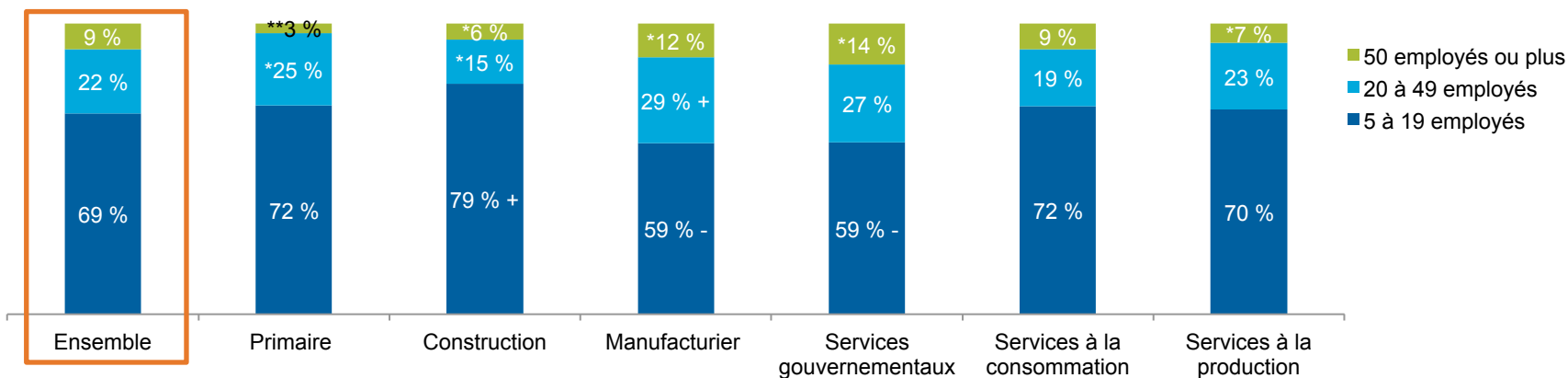
Proportion des établissements selon le secteur d'activité



Proportion des établissements selon la taille de l'établissement



Proportion des établissements selon la taille de l'établissement et du secteur d'activité



ÉTABLISSEMENTS

Nombre d'établissements
ayant embauché

2 618

Nombre total
d'établissements

5 314

Proportion d'établissements
ayant embauché

49 %

→ Secteur détaillé

- + Hébergement et restauration : 61 %
- + Commerce de détail : 60 %
- Construction : 36 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 43 %
- + 20 à 49 employés : 63 %
- + 50 à 99 employés : 63 %
- + 100 employés ou plus : 75 %

EMPLOYÉS

Nombre d'employés
embauchés

15 296

Nombre total
d'employés dans les
établissements

116 602

Proportion de nouveaux
employés

13 %

→ Secteur détaillé

- + Hébergement et restauration : 22 %

5,8

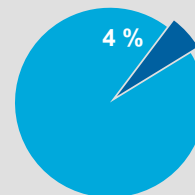
employés embauchés en
moyenne parmi les établissements
ayant embauché.

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 2,6
- 20 à 49 employés : 5,9
- + 50 à 99 employés : 11,7
- + 100 employés ou plus : *39,2

Nombre d'employés
saisonniers embauchés2 822 (18 %)¹

Nombre d'employés immigrants embauchés

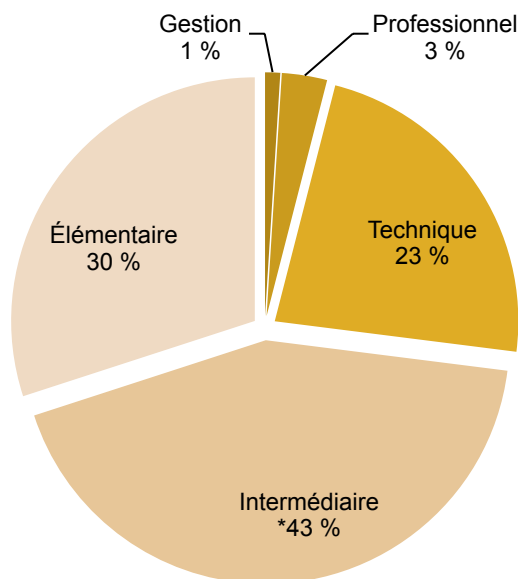


639 employés immigrants embauchés*

¹ Au total, 15 296 employés ont été embauchés en 2014. Le nombre d'embauches pour les 10 principales professions mentionnées par chaque établissement est de 15 559 et le nombre d'embauches d'employés saisonniers, toujours pour ces 10 principales professions, est de 2 871. À partir de ces chiffres, on obtient le nombre total d'employés saisonniers embauchés de 2 822. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des embauches.

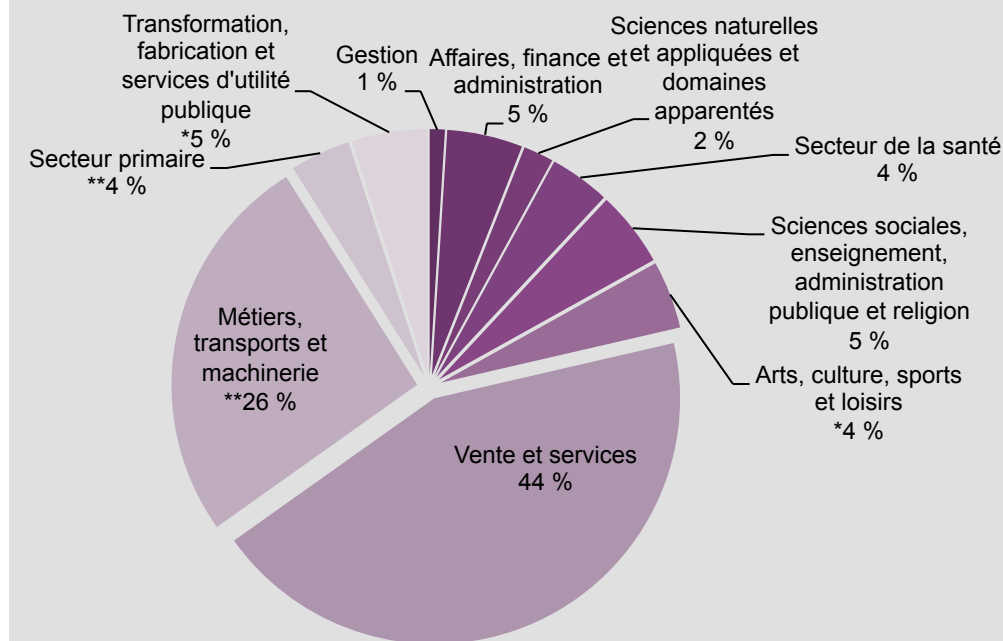
Part des embauches selon le NIVEAU de compétence

(Base : professions)



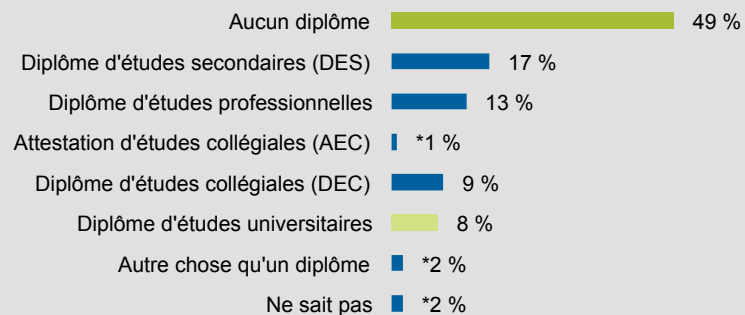
Part des embauches selon le GENRE de compétence

(Base : professions)

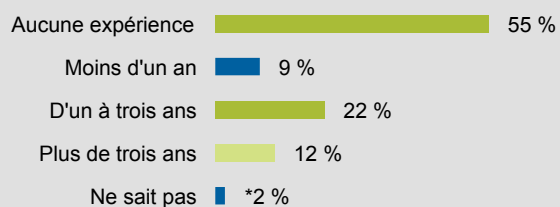


Diplôme demandé

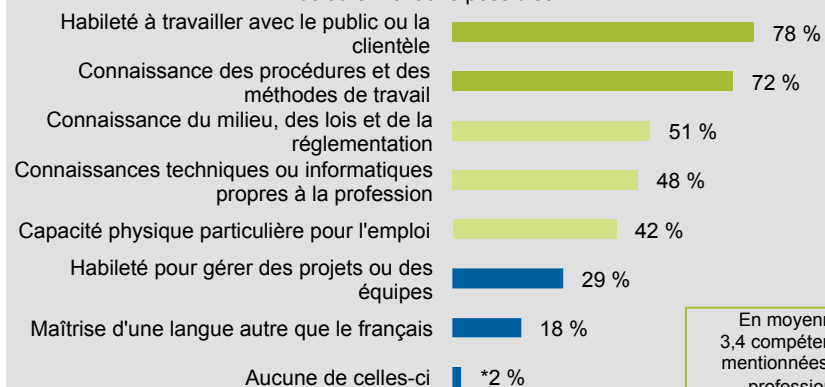
(Base : professions)

**Années d'expérience**

(Base : professions)

**Compétences spécifiques**

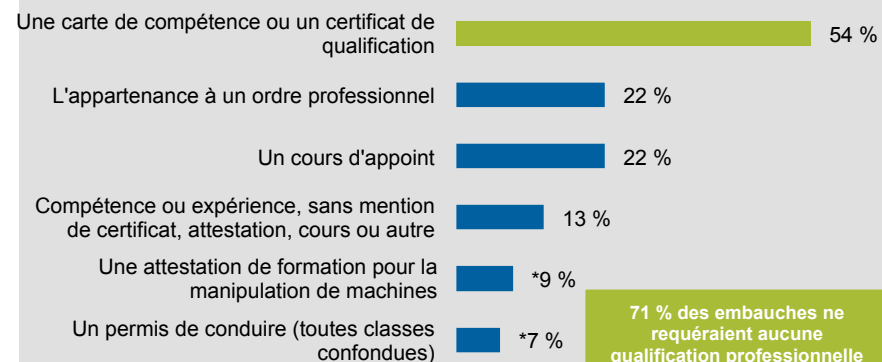
Plusieurs mentions possibles



En moyenne
3,4 compétences
mentionnées par
profession

Qualifications professionnelles

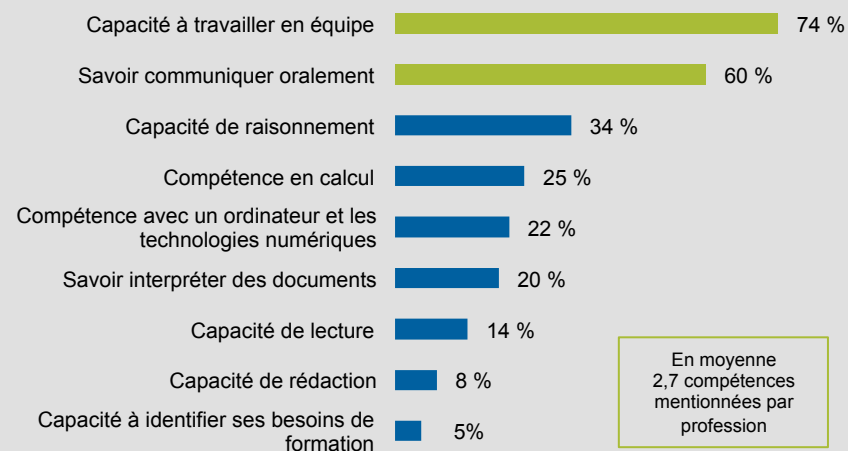
(Base : professions qui avaient des exigences)



71 % des embauches ne
requéraient aucune
qualification professionnelle

Compétences essentielles

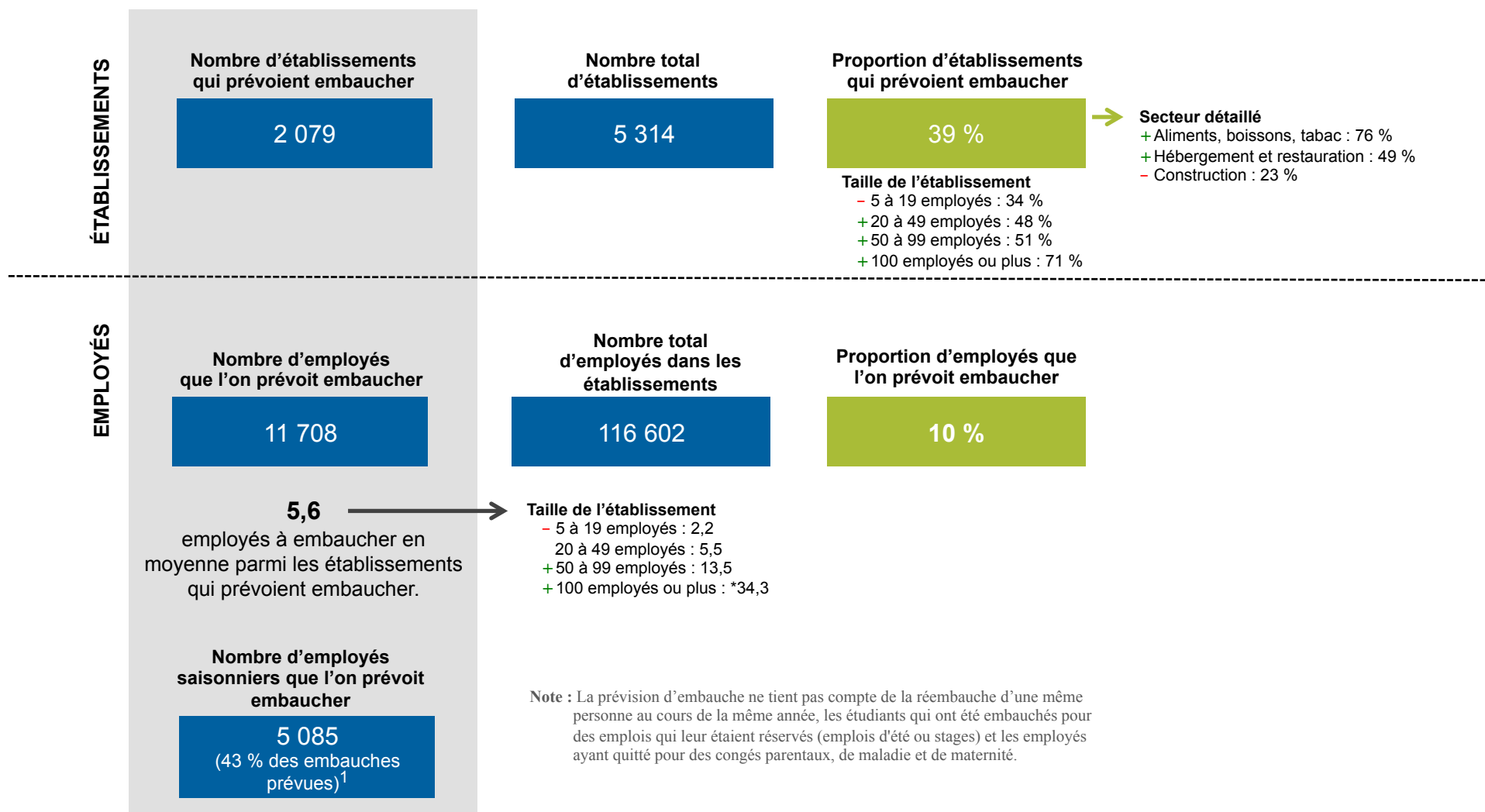
Trois mentions possibles



En moyenne
2,7 compétences
mentionnées par
profession

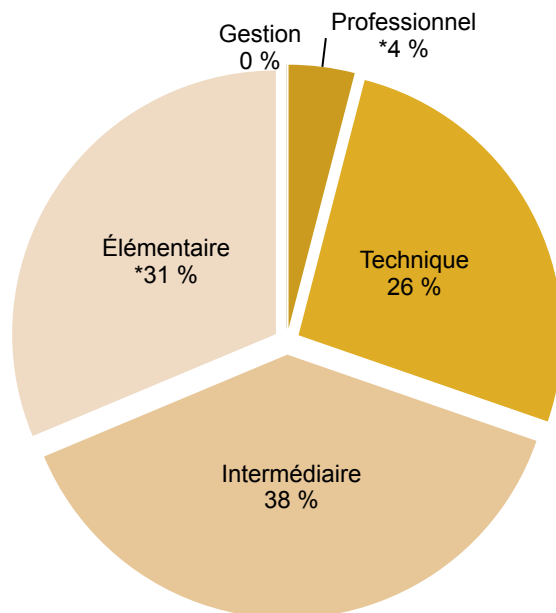
PRÉVISIONS D'EMBAUCHE – 12 PROCHAINS MOIS

17



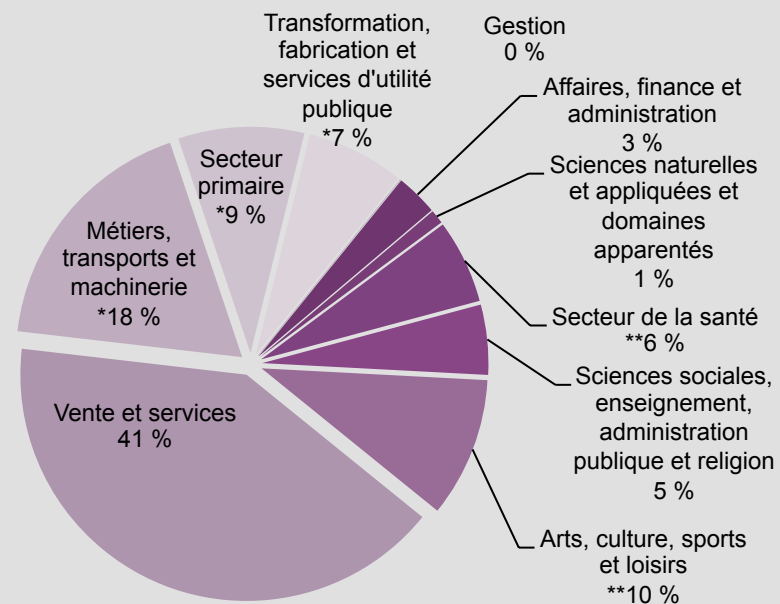
¹ Le nombre d'embauches prévues pour les 10 principales professions mentionnées par chaque établissement est de 12 034 et le nombre d'embauches prévues d'employés saisonniers, toujours pour ces 10 principales professions, est de 5 325, soit 44 % des embauches prévues. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des embauches.

Part des embauches selon le NIVEAU de compétence
(Base : professions)



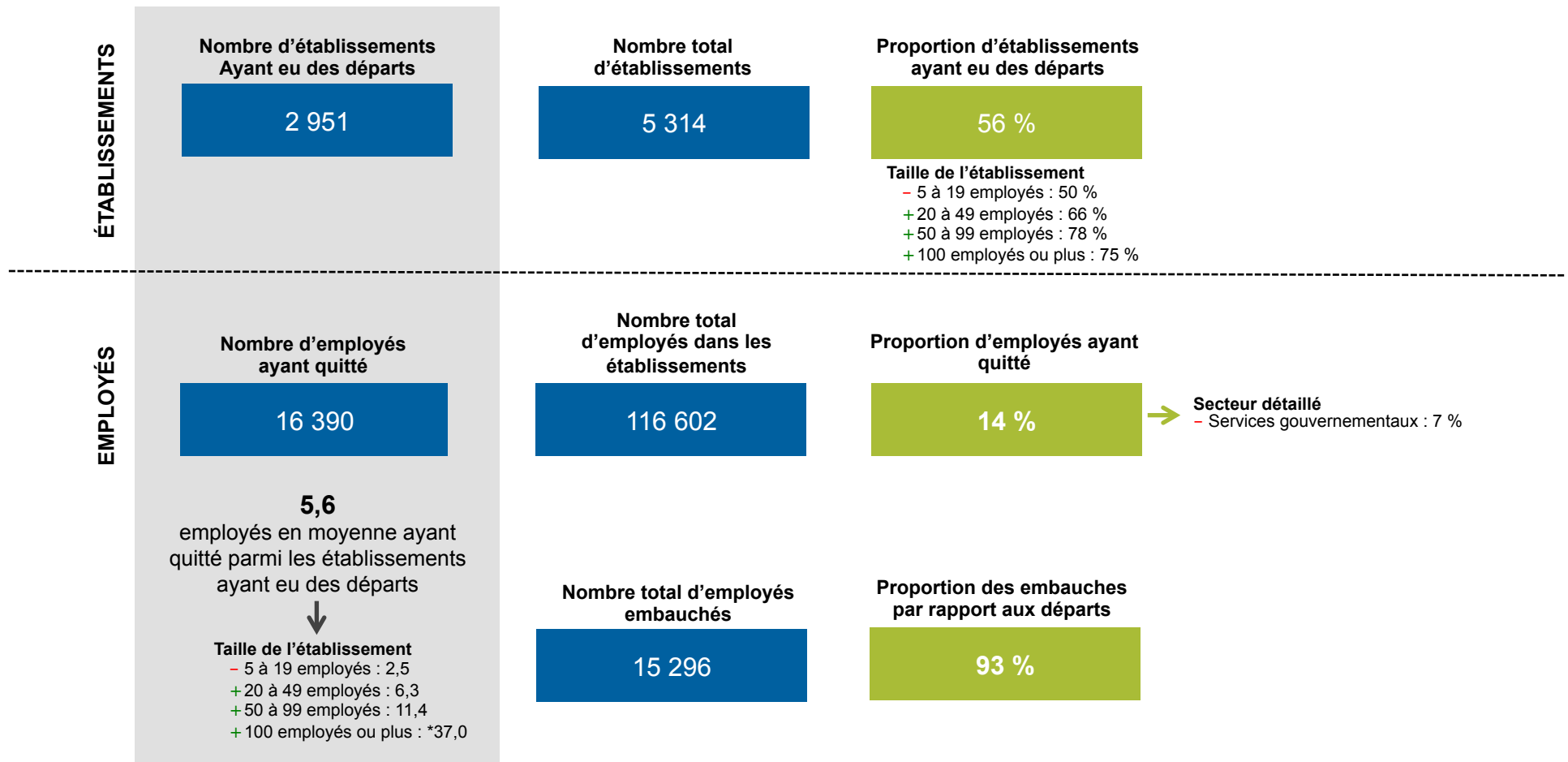
➤ Un portrait semblable aux embauches de 2014

Part des embauches selon le GENRE de compétence
(Base : professions)



DÉPART DES EMPLOYÉS EN 2014¹

19



➤ Un peu plus de départs que d'embauches en 2014

¹ Employés qui ont quitté l'établissement, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014, pour cause de démission, mise à pied ou retraite au cours de l'année (excluant les départs qui ont été suivis de réembauche de la même personne au cours de cette même année, les étudiants qui ont été embauchés pour des emplois qui leur étaient réservés (emplois d'été ou stages) et les employés ayant quitté pour des congés parentaux, de maladie et de maternité).

	Nombre d'employés embauchés Total	Nombre de départs d'employés Total	Proportion des embauches par rapport aux départs
Ensemble	15 559	16 261	96 %
NIVEAU DE COMPÉTENCE			
Gestion	165	222	74 % -
Professionnel	537	516	104 %
Technique	3 527	*3 892	91 %
Intermédiaire	*6 568	*6 831	96 %
Élémentaire	4 592	4 769	96 %
GENRE DE COMPÉTENCE			
Gestion	165	222	74 % -
Affaires, finance et administration	694	789	88 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	265	281	94 %
Secteur de la santé	686	608	113 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	767	692	111 %
Arts, culture, sports et loisirs	*679	**1 095	62 %
Vente et services	6 719	6 531	103 %
Métiers, transports et machinerie	**4 015	*3 729	108 %
Secteur primaire	**580	*1 000	58 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	*832	*1 287	65 %

Note¹ : Les résultats de ce tableau ont été calculés à partir des 10 principales professions mentionnées par chaque établissement où il y a eu des embauches ou / et des départs.
Les sommes des niveaux et des genres de compétence diffèrent du résultat d'ensemble en raison du phénomène d'imputation de la non-réponse.

Note² : Le nombre d'employés total ne peut être présenté par niveaux et genres de compétence puisqu'il n'a pas été demandé dans le cadre de l'enquête.

Note³ : La proportion d'embauches par rapport aux départs (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

TAUX DE ROULEMENT SELON LES GRANDS SECTEURS

21

	Nombre de départs	Nombre d'embauches	Emploi total	Taux de roulement*
ENSEMBLE	16 390	15 296	116 602	14 %
GRANDS SECTEURS (6 REGROUPEMENTS)				
Primaire	594	* 188	2 478	<i>16 %</i>
Construction	870	* 945	8 413	<i>11 %</i>
Manufacturier	1 576	1 400	12 889	12 %
Services gouvernementaux	1 651	* 2 184	24 315	<i>8 %</i>
Services à la consommation	8 096	7 202	46 697	16 %
Services à la production	** 3 583	** 3 383	21 810	<i>16 %</i>

* Taux de roulement = ((nombre de départs + nombre d'embauches) ÷ nombre total d'employés) ÷ 2)

Note : Le taux de roulement (indiqué en italique) doit être interprété avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul du taux signale une marge d'erreur élevée (*, **)

DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS

ÉTABLISSEMENTS

Nombre d'établissements
qui prévoient des départs à la retraite

536

Nombre total
d'établissements

5 314

Proportion d'établissements qui
prévoient des départs à la retraite

10 %

Taille de l'établissement

5 à 19 employés : 7 %

20 à 49 employés : 13 %

+ 50 à 99 employés : 25 %

+ 100 employés ou plus : *40 %

EMPLOYÉS

Nombre de départs à la retraite
prévus

787¹

Nombre total
d'employés dans les
établissements

116 602

Proportion d'employés qui
prévoient prendre leur retraite

1 %

1,5

employés en moyenne qui
prévoient prendre leur retraite
parmi les établissements qui
prévoient ces départs



Taille de l'établissement

5 à 19 employés : 1,2

20 à 49 employés : 1,3

50 à 99 employés : 1,7 %

100 employés ou plus : *2,7 %

Nombre total d'employés
embauchés en 2014

15 296

Proportion d'employés qui
prévoient prendre leur retraite par
rapport aux embauches

5 %

¹ Le nombre de départs à la retraite prévus pour les 10 principales professions mentionnées par chaque établissement est de 787 et le nombre d'embauches prévues, toujours pour ces 10 principales professions, est de 15 559, soit 5 % des départs à la retraite par rapport aux embauches. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des départs à la retraite.

DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS PAR NIVEAU ET GENRE DE COMPÉTENCE

23

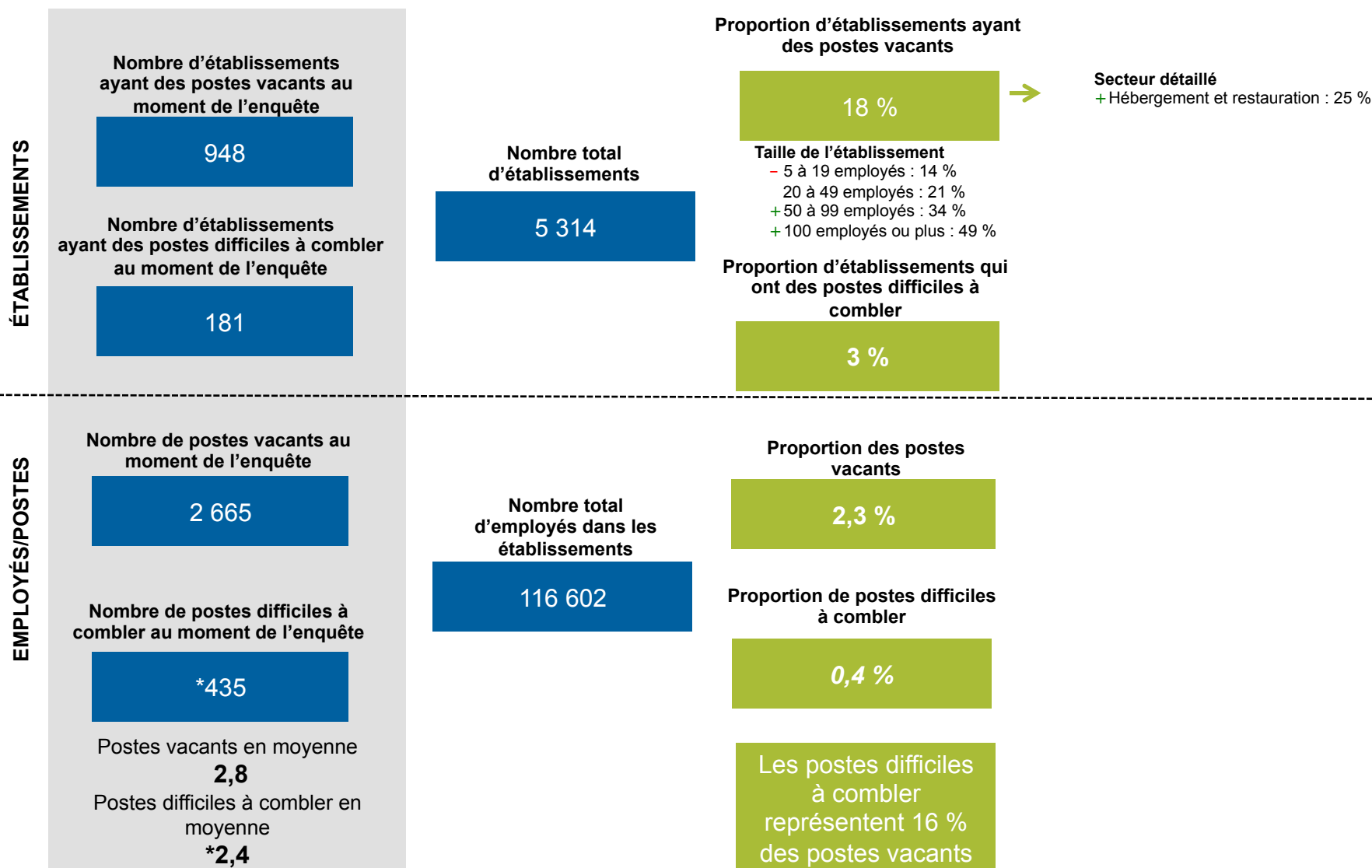
	Nombre d'employés embauchés Total	Nombre de départs à la retraite prévus Total	Proportion des départs à la retraite prévus par rapport aux embauches
ENSEMBLE	15 559	787	5 %
NIVEAU DE COMPÉTENCE			
Gestion	166	57	34 %
Professionnel	537	95	18 %
Technique	3 527	244	7 %
Intermédiaire	*6 568	304	5 %
Élémentaire	4 592	*87	2 %
GENRE DE COMPÉTENCE			
Gestion	165	57	35 %
Affaires, finance et administration	694	136	20 % +
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	265	45	17 %
Secteur de la santé	686	40	6 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	767	68	9 %
Arts, culture, sports et loisirs	*679	10	1 %
Vente et services	6 719	177	3 % -
Métiers, transports et machinerie	**4 015	151	4 %
Secteur primaire	**580	23	4 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	*832	**80	10 %

Note¹ : Les résultats de ce tableau ont été calculés à partir des 10 principales professions mentionnées par chaque établissement où il y a eu des embauches ou / et des départs à la retraite.
Les sommes des niveaux et des genres de compétence diffèrent du résultat d'ensemble en raison du phénomène d'imputation de la non-réponse.

Note² : Le nombre d'employés total ne peut être présenté par niveaux et genres de compétence puisqu'il n'a pas été demandé dans le cadre de l'enquête.

Note³ : La proportion des départs à la retraite prévus par rapport aux embauches (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

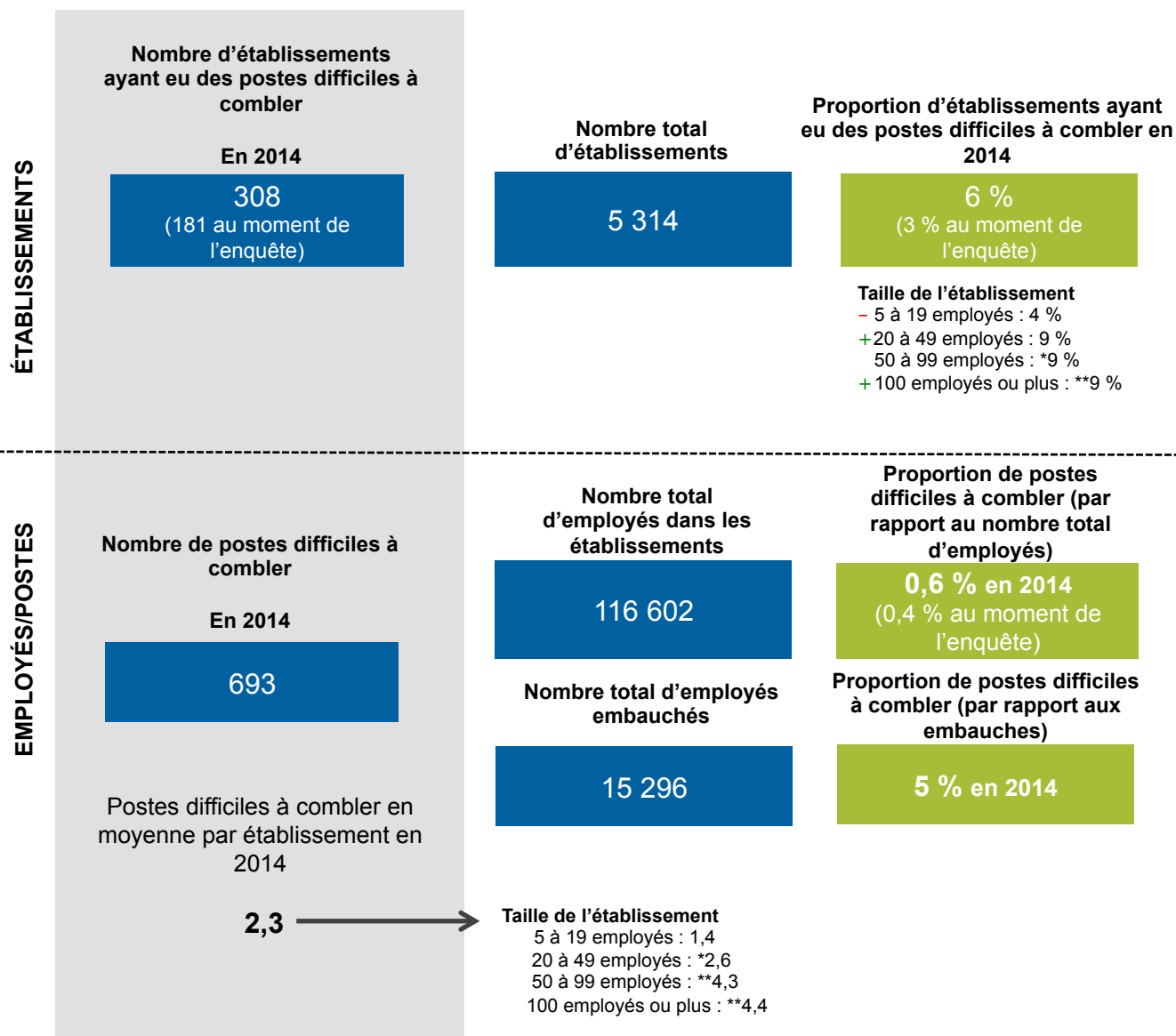
POSTES VACANTS ET POSTES DIFFICILES À COMBLER AU MOMENT DE L'ENQUÊTE



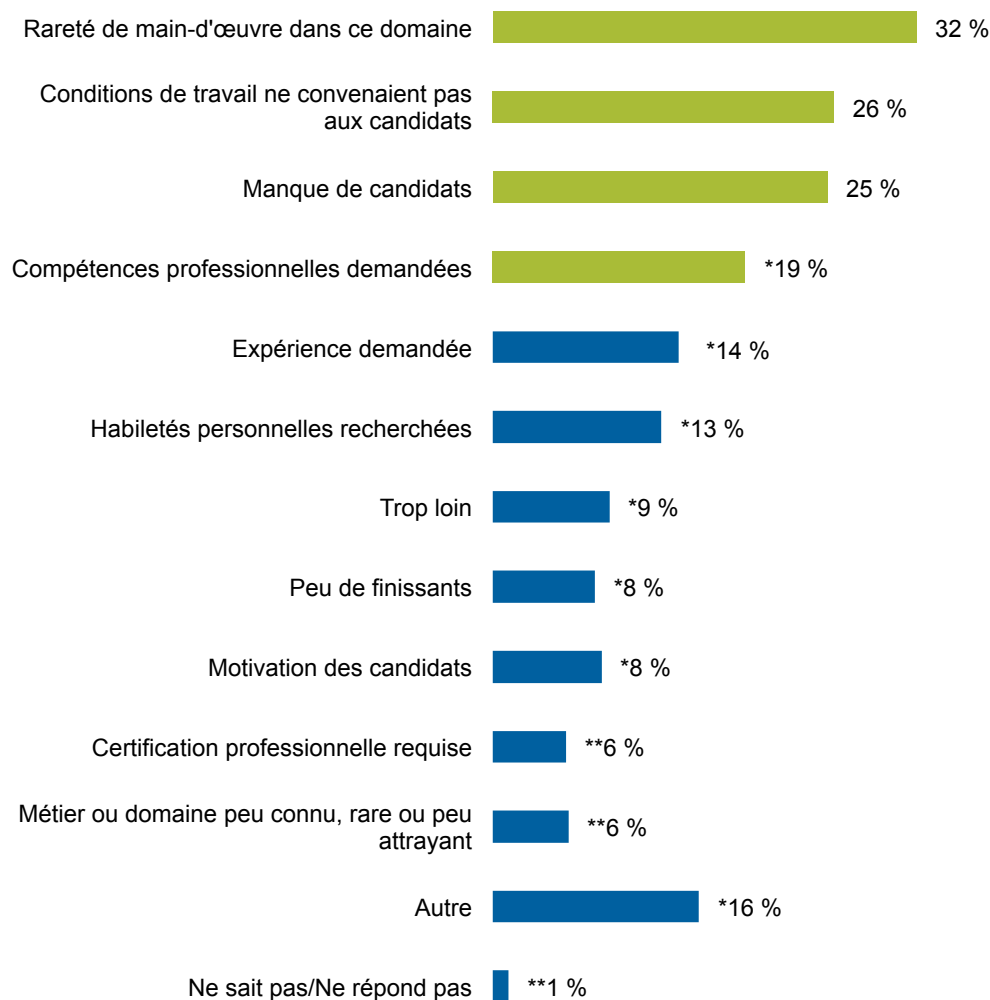
Note² : La proportion de postes difficiles à combler doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

POSTES DIFFICILES À COMBLER EN 2014

25



Note : L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

RAISONS ÉVOQUÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS POUR EXPLIQUER
LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

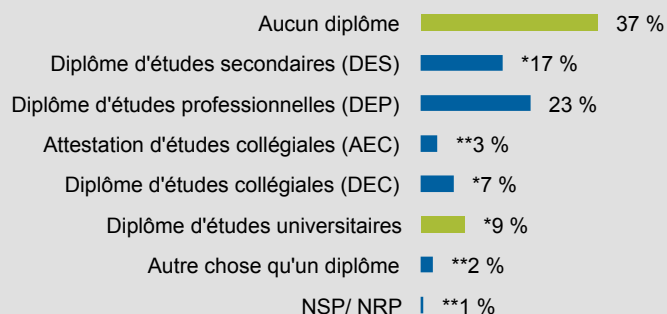
Note : Chacune des autres mentions ont obtenu moins de 5 %.

EXIGENCES DES POSTES DIFFICILES À COMBLER EN 2014

27

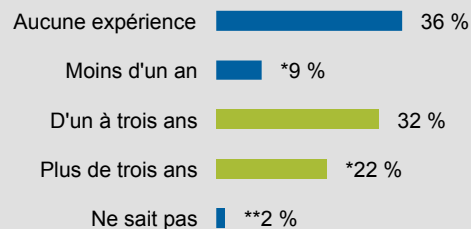
Diplôme demandé

(Base : professions)



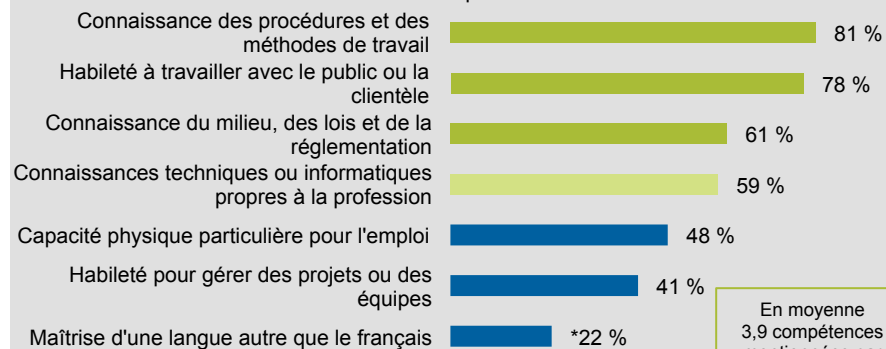
Années d'expérience

(Base : professions)



Compétences spécifiques

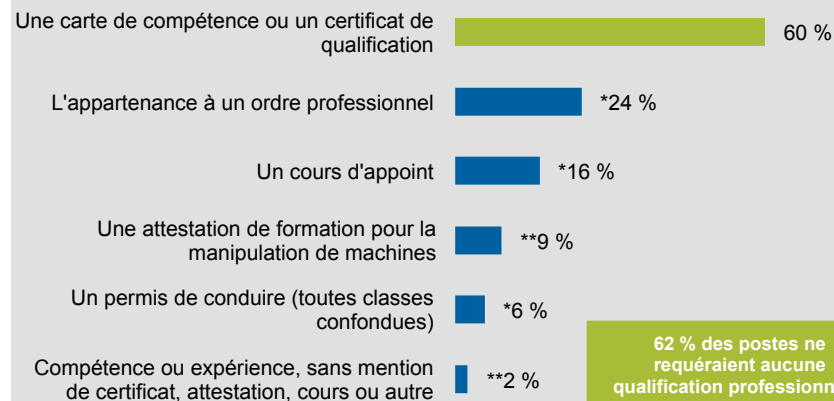
Plusieurs mentions possibles



En moyenne
3,9 compétences
mentionnées par
profession

Qualifications professionnelles

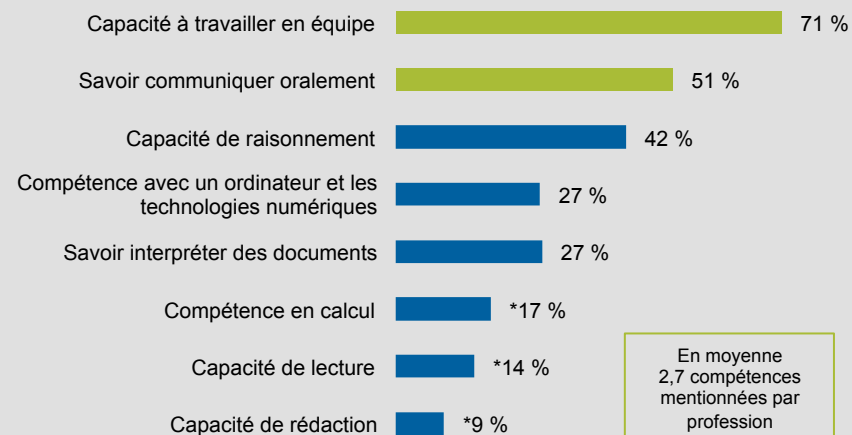
(Base : professions qui avaient des exigences)



62 % des postes ne
requéraient aucune
qualification professionnelle

Compétences essentielles

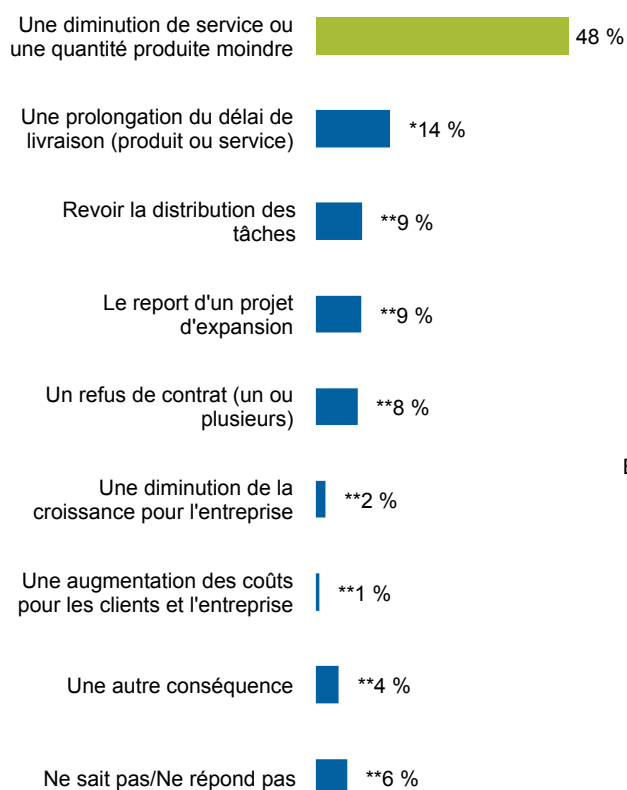
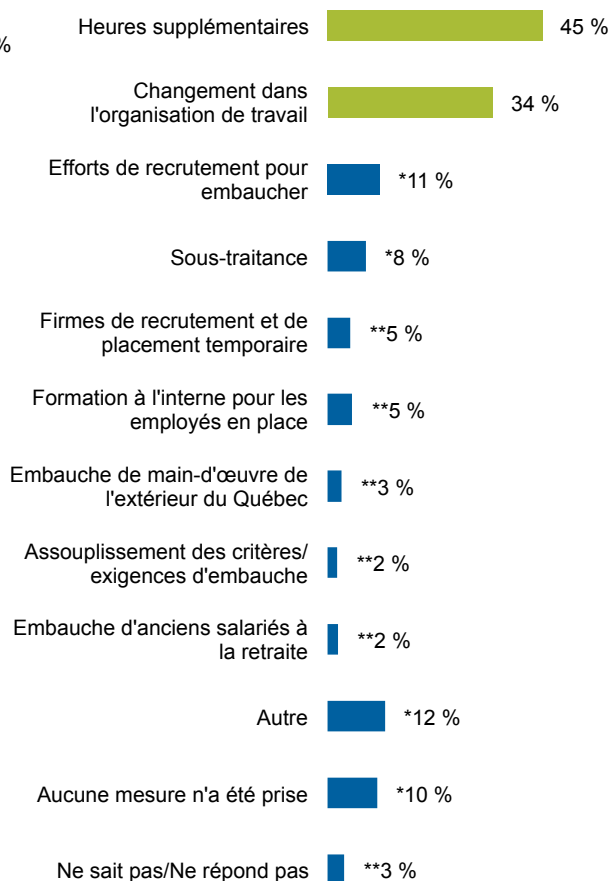
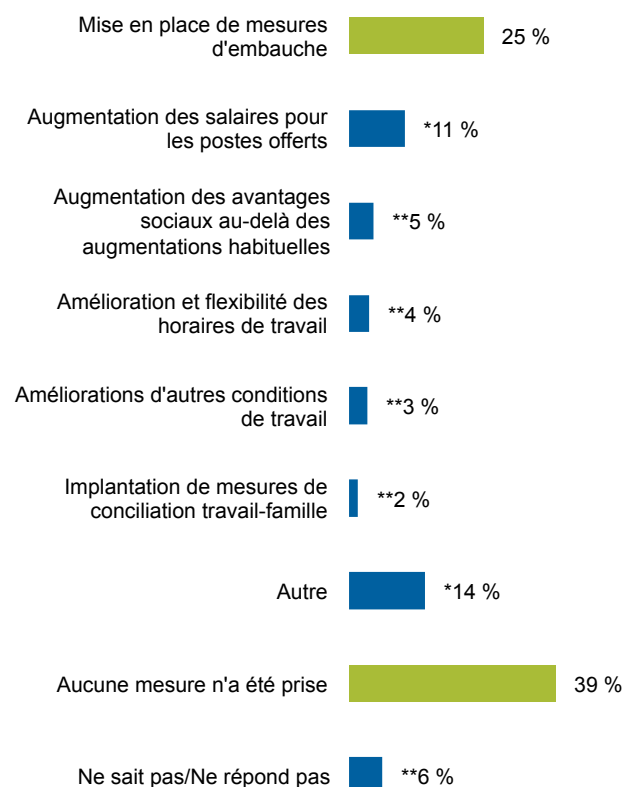
Trois mentions possibles



En moyenne
2,7 compétences
mentionnées par
profession

58 %

des établissements qui ont eu des difficultés de recrutement ont subi des impacts sur leur production

PRINCIPALES CONSÉQUENCES**ACTIONS POSÉES****MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR ATTIRER LA MAIN-D'ŒUVRE**

¹ Les questions sur l'impact des difficultés de recrutement ont été posées aux établissements qui ont eu des postes demeurés vacants pendant 4 mois ou plus en 2014 ou au moment de l'enquête en 2015.

Note : Chacune des autres mentions ont obtenu moins de 1 %.

ÉTABLISSEMENTS

Nombre d'établissements
qui ont offert des activités de
formation aux employés

3 315

Nombre total
d'établissements

5 314

Proportion d'établissements
ayant offert des activités de
formation

62 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 54 %
- + 20 à 49 employés : 77 %
- + 50 à 99 employés : 87 %
- + 100 employés ou plus : 86 %

Proportion d'établissements
ayant identifié des besoins de
formation – 12 prochains mois

41 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 33 %
- + 20 à 49 employés : 56 %
- + 50 à 99 employés : 65 %
- + 100 employés ou plus : 61 %



Secteur détaillé

- + Administration publique : 88 %
- + Services d'enseignement : 85 %
- + Finances, assurances, immobilier : 81 %
- + Services professionnels, scientifiques et techniques : 78 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 76 %
- Construction : 46 %
- Agriculture, chasse et pêche : 42 %
- Hébergement et restauration : 42 %



Secteur détaillé

- + Administration publique : 73 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 54 %
- Hébergement et restauration : 24 %
- Construction : 23 %

EMPLOYÉS

Nombre d'employés ayant reçu de la
formation

42 543

Nombre total
d'employés

116 602

Proportion d'employés ayant
reçu de la formation

36 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 28 %
- + 20 à 49 employés : 37 %
- + 50 à 99 employés : 41 %
- + 100 employés ou plus : 46 %



Secteur détaillé

- + Services d'enseignement : 54 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 52 %
- + Services gouvernementaux : 49 %

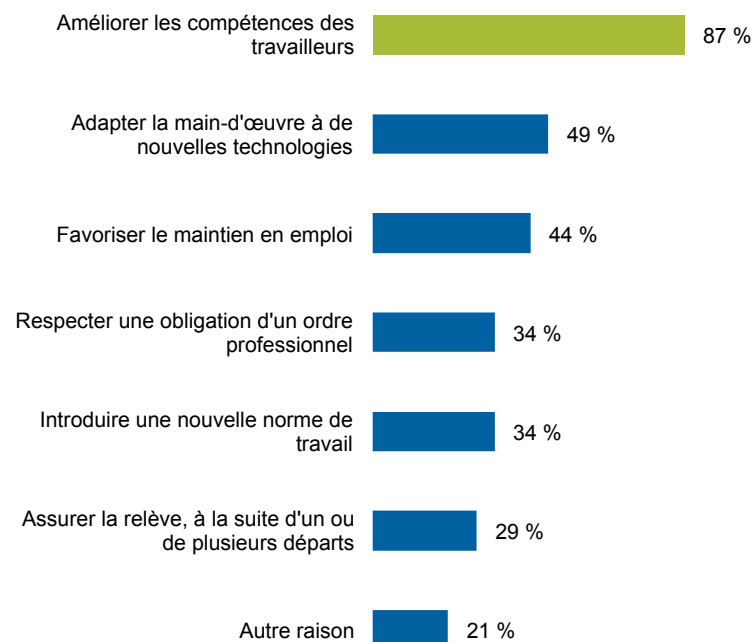
12,8

employés ayant reçu de la
formation en moyenne parmi les
établissements ayant offert des
activités de formation

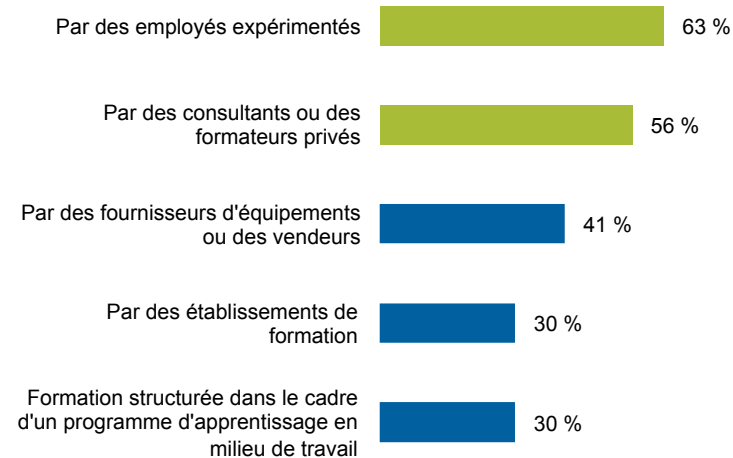
Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 4,7
- 20 à 49 employés : 14,0
- + 50 à 99 employés : 30,7
- + 100 employés ou plus : 90,8

RAISONS POUR OFFRIR DE LA FORMATION



MÉTHODES DE FORMATION UTILISÉES



PROFESSIONS AYANT LE PLUS BESOIN DE FORMATION AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE

31

GESTION
0621 - Directeurs/ directrices - commerce de détail et de gros (n:26)
0423 - Directeurs/ directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels (n:23)
PROFESSIONNEL
1111 - Vérificateurs/ vérificatrices et comptables (n:16)
3131 - Pharmaciens/ pharmaciennes (n:15)
4032 - Enseignants/ enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire (n:13)
1114 - Autres agents financiers/ agentes financières (n:13)
TECHNIQUE
1241 - Adjoints administratifs/ adjointes administratives (n:54)
4214 - Éducateurs/ éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance (n:36)
6211 - Superviseurs/ superviseuses des ventes - commerce de détail (n:30)
6322 - Cuisiniers/ cuisinières (n:29)
5254 - Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique (n:29)
4212 - Travailleurs/ travailleuses des services sociaux et communautaires (n:24)
7321 - Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (n:23)
INTERMÉDIAIRE
6421 - Vendeurs/ vendeuses - commerce de détail (n:65)
1411 - Employés de soutien de bureau généraux/ employées de soutien de bureau générales (n:42)
1431 - Commis à la comptabilité et personnel assimilé (n:25)
3413 - Aides-infirmiers/ aides-infirmières, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires (n:25)
ÉLÉMENTAIRE
6711 - Serveurs/ serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé (n:32)
6611 - Caissiers/ caissières (n:26)
6622 - Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins (n:19)

Note : Les professions qui apparaissent au tableau peuvent correspondre à deux critères. Le premier permet d'inclure les 16 professions ayant été nommées le plus souvent par les répondants au sondage (n). Le second critère permet de s'assurer d'afficher les professions les plus nommées dans un niveau de compétence en particulier. Les deux professions les plus fréquentes pour les cadres et le niveau « élémentaire » ainsi que les quatre professions les plus fréquentes pour les niveaux de compétence « professionnel », « technique » et « intermédiaire » sont retenues. Les professions qui apparaissent au tableau correspondent à l'un de ces critères ou aux deux. Les professions qui ne font pas partie des 16 les plus fréquentes sont en italique.

Ces résultats sont présentés à titre indicatif seulement et doivent être interprétés avec prudence en raison de la faible taille de l'échantillon (n<30). Il faut donc considérer ces résultats uniquement d'un point de vue qualitatif et se rappeler qu'ils ne peuvent être généralisés.

36 %

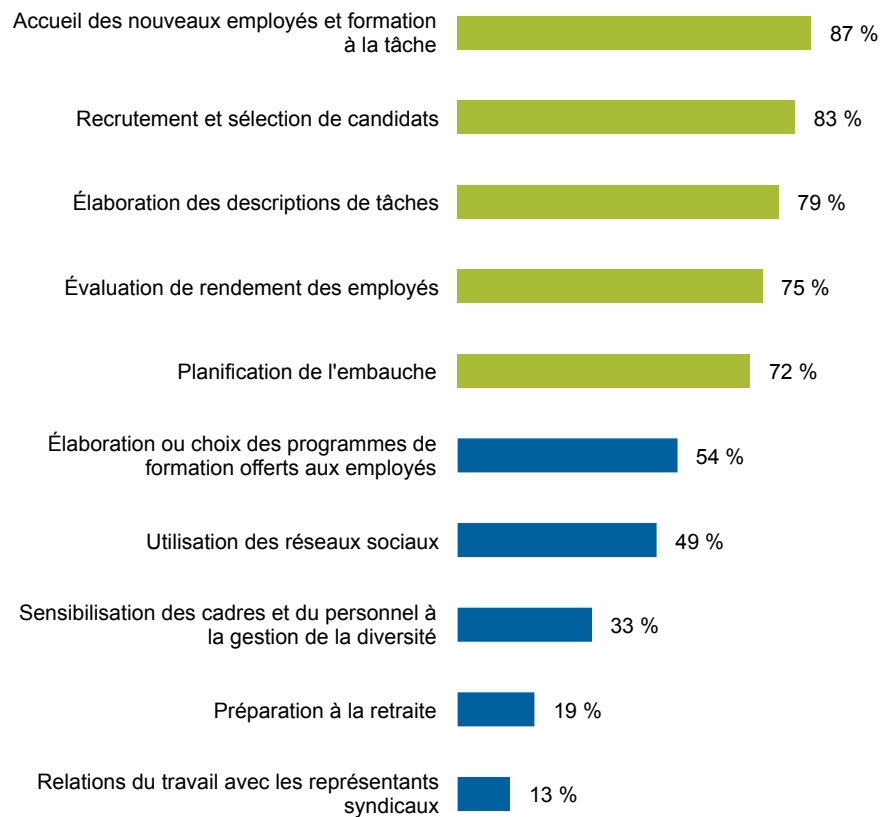
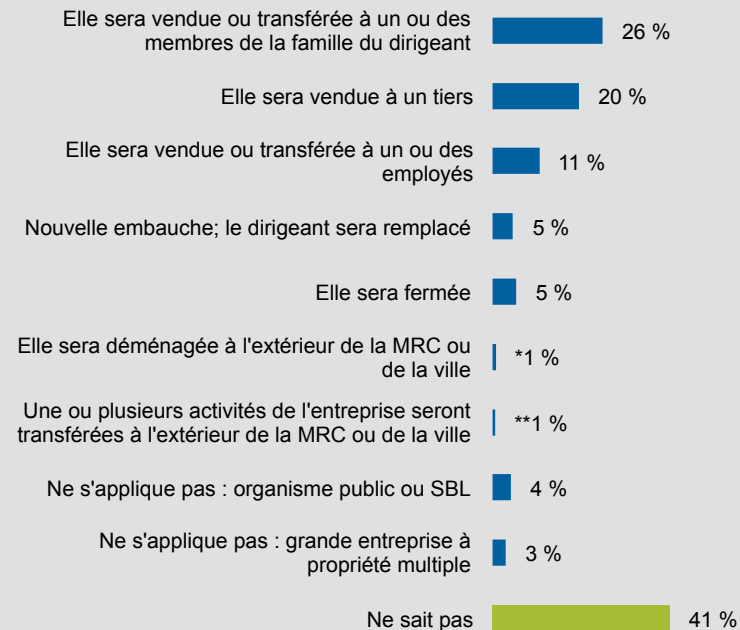
des établissements ont une direction ou un service de gestion des ressources humaines dans leur établissement

**Taille de l'établissement**

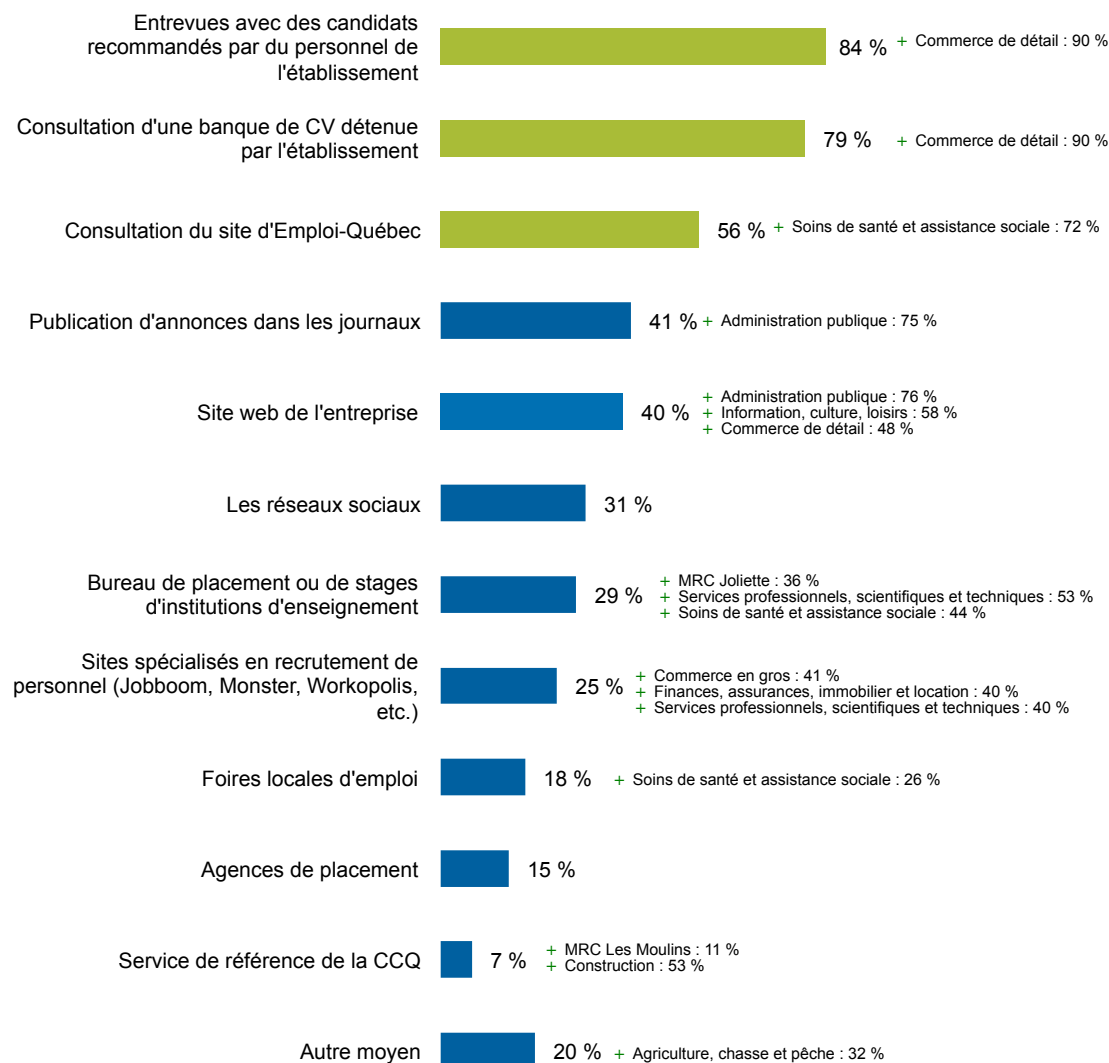
- 5 à 19 employés : 28 %
- + 20 à 49 employés : 47 %
- + 50 à 99 employés : 57 %
- + 100 employés ou plus : 75 %

Secteur détaillé

- + Commerce de détail : 51 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 45 %
- Hébergement et restauration : 21 %

FONCTIONS DE RH ASSUMÉES PAR L'ÉTABLISSEMENT**AVENIR DE L'ÉTABLISSEMENT APRÈS LE DÉPART DE LA DIRECTION (plusieurs scénarios possibles)**

MOYENS UTILISÉS POUR OBTENIR DES CANDIDATURES



Note : Dans le but de ne pas trop alourdir la page, seules les différences statistiquement significatives à la hausse sont illustrées concernant les moyens utilisés pour obtenir des candidatures.

STAGIAIRES

48 %
ont recours à l'embauche de stagiaires

Secteur détaillé

+ Services professionnels, scientifiques et techniques : 73 %
+ Soins de santé et assistance sociale : 67 %
+ Services d'enseignement : 66 %
+ Agriculture, chasse et pêche : 34 %

42 %
prévoient embaucher des stagiaires au cours des 12 prochains mois

IMPLANTATION DE NOUVEAUX ÉQUIPEMENTS, LOGICELS OU TIC

17 %
des établissements prévoient implanter de nouveaux équipements, logiciels ou technologies de l'information et des communications au cours des 12 prochains mois.

**L'ÉTABLISSEMENT A MIS EN PLACE DES MESURES POUR
FAVORISER LA CONCILIATION TRAVAIL-ÉTUDES POUR LES
JEUNES EMPLOYÉS QUI VONT À L'ÉCOLE**

