



ENQUÊTE 2000
SUR
LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE
DES ENTREPRISES LAVALLOISES

par Sylvie Allaire

1^{er} avril 2001

Coordination du projet

Bernard Landry, sociologue, Emploi-Québec Laval

Analyse et rédaction

Sylvie Allaire, économiste

Soutien technique

Nathalie Ouellet

Traitement de texte

Chantal Desjardins

Emploi-Québec Laval

1435, boul. Saint-Martin Ouest, 5^e étage
Laval (Québec) H7S 2C6
Téléphone : (450) 972-3133
Télécopieur : (450) 972-3165
Courriel : bernard.landry@mss.gouv.qc.ca

PRÉFACE

Depuis 1993, c'est la quatrième fois que les entreprises de la région de Laval sont invitées à participer à un sondage visant à définir les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre. Les résultats de cette enquête sont nécessaires à l'élaboration de plusieurs productions réalisées par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec Laval. Ils servent notamment de guides à l'élaboration des perspectives professionnelles et sectorielles, aident à constituer la liste des emplois en demande, sont une source importante d'information pour la validation des options de formation à dispenser par les établissements d'enseignement et deviennent une référence de choix pour la réalisation de divers mandats reliés à la connaissance du marché du travail.

Le contexte économique favorable du printemps 2000 au cours duquel s'est déroulée la collecte de données fait ressortir des besoins en main-d'œuvre considérables pour la région. Ceux-ci s'expriment davantage par des difficultés de recrutement, ce qui n'est pas étranger au fait que la région de Laval a obtenu, pour l'année 2000, le taux de chômage le plus bas (6,4 %) au Québec, après celui de la région de Chaudière-Appalaches. Avec autant d'entreprises à la recherche de main-d'œuvre, il est étonnant de compter encore les deux tiers des personnes occupées lavalloises à mener une vie active à l'extérieur de la région.

L'analyse des résultats proposée par Sylvie Allaire, dont nous aimerions souligner les qualités exceptionnelles en analyse de données, confirme les tendances déjà observées jusqu'ici : environ 50 % des emplois engendrés par le marché du travail lavallois sont qualifiés, et même, dans certains cas, hautement qualifiés, alors que l'autre moitié se compose d'emplois semi-qualifiés et non qualifiés. L'analyse de l'auteure nous apporte cependant un éclairage nouveau quant aux exigences et aux compétences recherchées par les employeurs : plus une profession a un niveau de compétence élevé, plus la détention d'un diplôme est importante et, à l'opposé, moins une profession est qualifiée, plus les qualités personnelles des candidats (autonomie, responsabilité, travail en équipe, etc.) deviennent des facteurs déterminants dans l'embauche.

Cette observation pose deux défis à Emploi-Québec : d'abord celui de sélectionner des candidats qui répondent aux préalables souvent élevés de formation reliée aux métiers qualifiés, ce qui n'est pas facile dans un marché caractérisé par une rareté de main-d'œuvre et, ensuite, celui de rehausser les compétences des chômeurs de longue durée, notamment les qualités personnelles. C'est à ces défis qu'une partie importante de notre planification triennale est consacrée.

Bernard Landry
Sociologue
Emploi-Québec Laval

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	7
INTRODUCTION.....	13
MÉTHODOLOGIE.....	15
1. Termes utilisés dans le sondage	15
2. Les professions mentionnées dans le sondage	17
3. Les secteurs d'activité économique des entreprises de Laval	18
4. Résumé méthodologique du sondage	19
CHAPITRE 1 ANALYSE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	21
1.1 Secteur des services aux entreprises.....	21
1.1.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur.....	22
1.1.2 Les professions de ce secteur.....	24
1.1.3 Formation prévue par les entreprises	28
Résumé	28
1.2 Secteur du commerce de détail.....	29
1.2.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur.....	30
1.2.2 Les professions de ce secteur.....	32
1.2.3 Formation prévue par les entreprises	38
Résumé	38
1.3 Secteur du commerce de gros.....	39
1.3.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur.....	40
1.3.2 Les professions de ce secteur.....	42
1.3.3 Formation prévue par les entreprises	47
Résumé	47
1.4 Secteur de l'hébergement et de la restauration.....	48
1.4.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur.....	49
1.4.2 Les professions de ce secteur.....	51
1.4.3 Formation prévue par les entreprises	55
Résumé	55
1.5 Secteur de la fabrication des produits métalliques	56
1.5.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur.....	57
1.5.2 Les professions de ce secteur.....	59
1.5.3 Formation prévue par les entreprises	62
Résumé	63

1.6	Secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes.....	64
1.6.1	Besoins en main-d'œuvre de ce secteur.....	65
1.6.2	Les professions de ce secteur.....	66
1.6.3	Formation prévue par les entreprises	71
	Résumé.....	71
1.7	Secteur du meuble et des articles d'ameublement.....	72
1.7.1	Besoins en main-d'œuvre de ce secteur.....	73
1.7.2	Les professions de ce secteur.....	74
1.7.3	Formation prévue par les entreprises	76
	Résumé.....	77
1.8	Secteur de l'agriculture	77
1.8.1	Besoins en main-d'œuvre de ce secteur.....	78
1.8.2	Les professions de ce secteur.....	79
1.8.3	Formation prévue par les entreprises	82
	Résumé.....	82
CHAPITRE 2 ANALYSE PAR PROFESSIONS POUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE LAVAL.....		83
2.1	Besoins en main-d'œuvre de l'ensemble des entreprises de Laval	83
2.2	Les professions mentionnées par l'ensemble des entreprises de Laval.....	84
2.3	Formation prévue par les entreprises.....	98
	Résumé	99
CONCLUSION.....		101
ANNEXES : Fiches synthèses par grands groupes de professions		103
BIBLIOGRAPHIE		113

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition des entreprises du secteur des services aux entreprises selon les territoires du CLE.....	21
Tableau 2	Répartition des entreprises du secteur des services aux entreprises selon le nombre d'employés	21
Tableau 3	Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur des services aux entreprises	25
Tableau 4	Principales compétences recherchées pour les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur des services aux entreprises	27
Tableau 5	Répartition des entreprises du secteur du commerce de détail selon les territoires du CLE	30
Tableau 6	Répartition des entreprises du secteur du commerce de détail selon le nombre d'employés	30
Tableau 7	Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du commerce de détail	33
Tableau 8	Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du commerce de détail.....	37
Tableau 9	Répartition des entreprises du secteur du commerce de gros selon les territoires du CLE	40
Tableau 10	Répartition des entreprises du secteur du commerce de gros selon le nombre d'employés	40
Tableau 11	Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du commerce de gros	43
Tableau 12	Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du commerce de gros.....	46
Tableau 13	Répartition des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration selon les territoires du CLE.....	49
Tableau 14	Répartition des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration selon le nombre d'employés	49
Tableau 15	Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'hébergement et de la restauration.....	52

Tableau 16	Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'hébergement et de la restauration.....	54
Tableau 17	Répartition des entreprises du secteur des produits métalliques selon les territoires du CLE	57
Tableau 18	Répartition des entreprises du secteur des produits métalliques selon le nombre d'employés	57
Tableau 19	Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de la fabrication de produits métalliques	60
Tableau 20	Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de fabrication de produits métalliques.....	62
Tableau 21	Répartition des entreprises du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes selon les territoires du CLE.....	64
Tableau 22	Répartition des entreprises du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes selon le nombre d'employés	64
Tableau 23	Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes.....	67
Tableau 24	Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes.....	70
Tableau 25	Répartition des entreprises du secteur du meuble et des articles d'ameublement selon les territoires du CLE	72
Tableau 26	Répartition des entreprises du secteur du meuble et des articles d'ameublement selon le nombre d'employés.....	72
Tableau 27	Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du meuble et des articles d'ameublement.....	75
Tableau 28	Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du meuble et des articles d'ameublement.....	76
Tableau 29	Répartition des entreprises du secteur de l'agriculture selon les territoires du CLE.....	78
Tableau 30	Répartition des entreprises du secteur de l'agriculture selon le nombre d'employés	78
Tableau 31	Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'agriculture.....	80
Tableau 32	Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'agriculture	81

Tableau 33	Grands groupes de professions affichant les besoins en main-d'œuvre les plus importants.....	85
Tableau 34	Causes des difficultés de recrutement des professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval.....	89
Tableau 35	Compétences les plus souhaitées chez un candidat pour chacune des professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval.....	95

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Importance de l'emploi du secteur des services aux entreprises dans l'activité économique lavalloise.....	21
Graphique 2	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur des services aux entreprises et le secteur tertiaire.....	23
Graphique 3	Total estimé de postes touchés par les prévisions d'embauche dans le secteur des services aux entreprises.....	24
Graphique 4	Niveaux de compétence pour les postes en difficultés de recrutement dans le secteur des services aux entreprises.....	24
Graphique 5	Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur des services aux entreprises.....	24
Graphique 6	Importance de l'emploi du secteur du commerce de détail dans l'activité économique lavalloise.....	29
Graphique 7	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur du commerce de détail et le secteur tertiaire.....	31
Graphique 8	Total estimé de postes touchés par les prévisions d'embauche dans le secteur du commerce de détail.....	31
Graphique 9	Niveaux de compétence des postes en difficultés de recrutement dans le secteur du commerce de détail.....	32
Graphique 10	Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur du commerce de détail.....	32
Graphique 11	Importance de l'emploi du secteur du commerce de gros dans l'activité économique lavalloise.....	40
Graphique 12	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur du commerce de gros et le secteur tertiaire.....	41
Graphique 13	Total estimé de postes visés par les prévisions d'embauche dans le secteur du commerce de gros.....	42
Graphique 14	Niveaux de compétence des postes en difficultés de recrutement dans le secteur du commerce de gros.....	42

Graphique 15	Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur du commerce de gros.....	42
Graphique 16	Importance de l'emploi du secteur de l'hébergement et de la restauration dans l'activité économique lavalloise.....	49
Graphique 17	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et le secteur tertiaire, en 2000	50
Graphique 18	Total estimé de postes visés par les prévisions d'embauche dans le secteur de l'hébergement et de la restauration	50
Graphique 19	Niveaux de compétence des postes en difficultés de recrutement dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.....	51
Graphique 20	Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur de l'hébergement et de la restauration	51
Graphique 21	Importance de l'emploi du secteur des produits métalliques dans l'activité économique lavalloise	56
Graphique 22	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur des produits métalliques et le secteur manufacturier.....	58
Graphique 23	Total estimé de postes touchés par les prévisions d'embauche dans le secteur des produits métalliques	58
Graphique 24	Niveaux de compétence pour les postes en difficultés de recrutement dans le secteur des produits métalliques	59
Graphique 25	Niveaux de compétence des postes concernés par l'embauche additionnelle dans le secteur des produits métalliques	59
Graphique 26	Importance de l'emploi du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes dans l'activité économique lavalloise.....	64
Graphique 27	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes et le secteur manufacturier, en 2000.....	65
Graphique 28	Total estimé de postes visés par les prévisions d'embauche dans le secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes	66
Graphique 29	Niveaux de compétence des postes en difficultés de recrutement dans le secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes	67
Graphique 30	Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes.....	67
Graphique 31	Importance de l'emploi du secteur du meuble et des articles d'ameublement dans l'activité économique lavalloise	72

Graphique 32	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur manufacturier et le secteur du meuble et des articles d'ameublement, en 2000.....	73
Graphique 33	Total estimé de postes visés par les prévisions d'embauche dans le secteur du meuble et des articles d'ameublement	74
Graphique 34	Niveaux de compétence des postes en difficultés de recrutement dans le secteur du meuble et des articles d'ameublement	74
Graphique 35	Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur du meuble et des articles d'ameublement	74
Graphique 36	Importance de l'emploi du secteur de l'agriculture dans l'activité économique lavalloise.....	78
Graphique 37	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans l'ensemble des entreprises de Laval et le secteur de l'agriculture, en 2000	79
Graphique 38	Niveaux de compétence des postes en difficultés de recrutement dans le secteur de l'agriculture	80
Graphique 39	Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur de l'agriculture	80
Graphique 40	Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans l'ensemble des entreprises de Laval.....	83
Graphique 41	Niveaux de compétence des postes touchés par les difficultés de recrutement dans l'ensemble des entreprises de Laval.....	84
Graphique 42	Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans l'ensemble des entreprises de Laval.....	84
Graphique 43	Causes des difficultés de recrutement pour l'ensemble des entreprises de Laval.....	87
Graphique 44	Compétences les plus recherchées dans les postes en difficulté de recrutement de l'ensemble des entreprises de Laval	92
Graphique 45	Compétences les plus recherchées dans les embauches additionnelles de l'ensemble des entreprises de Laval	92
Graphique 46	Connaissances à acquérir par la formation pour l'ensemble des entreprises de Laval	98

INTRODUCTION

Afin d'aider à mieux diriger les prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi vers les emplois les plus recherchés par les employeurs de Laval, un sondage SOM a été mené auprès des entreprises de Laval. Le questionnaire a été élaboré de façon à pouvoir définir leurs besoins en main-d'œuvre et les besoins de formation de la main-d'œuvre en emploi pour différents métiers et professions, les principales causes des difficultés de recrutement et les compétences les plus recherchées par les employeurs.

Ce travail présente les résultats d'analyse de cette enquête et inclut certaines comparaisons avec les résultats d'un sondage similaire réalisé en 1998. La première partie du document dresse le portrait des besoins en main-d'œuvre et en formation des entreprises de Laval, par secteurs d'activité économique. L'analyse de chaque secteur commence par situer le secteur dans l'ensemble de l'activité économique de Laval, pour ensuite décrire les besoins en main-d'œuvre du secteur en général, avant de détailler les résultats pour les professions les plus souvent mentionnées par les répondants au sondage de ce secteur. La deuxième partie du document analyse les résultats de l'enquête par professions pour l'ensemble des entreprises de Laval, peu importe les secteurs d'activité économique où elles se retrouvent.

L'analyse par secteurs d'activité permet de faire ressortir des différences intéressantes et particulières sur les besoins en main-d'œuvre de chaque secteur, les difficultés de recrutement et les compétences les plus recherchées. Certaines professions peuvent être très recherchées par les employeurs d'un secteur en particulier sans qu'elles le soient pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les compétences recherchées pour une même profession peuvent aussi être différentes d'un secteur à l'autre.

Comme l'activité économique de Laval provient essentiellement du secteur tertiaire des services, le premier chapitre commence par l'analyse des résultats pour les industries des services aux entreprises, du commerce de détail, du commerce de gros et de la restauration. Dans le secteur secondaire, les industries manufacturières de fabrication de produits métalliques, de l'imprimerie, édition et industries connexes ainsi que du meuble et des articles d'ameublement sont ensuite analysées. Cette partie se termine avec l'industrie agricole, qui représente presque tout le secteur primaire de Laval.

MÉTHODOLOGIE

Le sondage a été réalisé par la firme SOM et mené auprès des entreprises de Laval qui comptent cinq employés et plus. Un total de 1 576 entrevues téléphoniques ont eu lieu entre le 18 avril et le 9 juin 2000. Le questionnaire soumis aux entreprises sélectionnées couvrait quatre grands thèmes :

- les difficultés de recrutement rencontrées,
- les embauches de personnel additionnel,
- les prévisions d'embauche,
- les besoins de formation.

Les répondants au sondage avaient la possibilité de nommer jusqu'à cinq professions pour lesquelles ils avaient éprouvé des difficultés de recrutement et embauché du personnel additionnel au cours des douze mois précédant le sondage, de même que pour le personnel qu'ils prévoient embaucher et la formation qu'ils prévoient donner à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage. Pour chaque profession, l'employeur devait ensuite évaluer le nombre de postes touchés, déterminer les principales causes des difficultés de recrutement, nommer les compétences les plus recherchées et les connaissances à acquérir par la formation. Pour les embauches additionnelles, des questions supplémentaires étaient posées sur le statut de l'emploi (temps plein, pour 30 heures et plus de travail par semaine, ou temps partiel), le niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience et les exigences spécifiques requises pour le poste.

Une enquête similaire a été effectuée par la firme SOM entre le 5 mars et le 25 avril 1998. Certains résultats des deux sondages peuvent donc être comparés.

1. Termes utilisés dans le sondage

Par définition, les postes touchés par **les difficultés de recrutement** représentent le nombre d'emplois pour lesquels les entreprises ont rencontré des problèmes importants à trouver le personnel dont elles avaient besoin au cours de l'année précédant le sondage. **Les embauches additionnelles** excluent ces postes difficiles à combler ainsi que les remplacements de personnel (pour maladie, congé de maternité, ...) pour ne compter que le personnel additionnel engagé par les entreprises au cours des douze mois précédant le sondage afin de répondre à des besoins accrus de main-d'œuvre. Les postes difficiles à combler et les embauches additionnelles reflètent **les besoins totaux en main-d'œuvre** des entreprises pour les douze mois précédant le sondage. Contrairement aux postes difficiles à combler et aux embauches additionnelles, **les prévisions d'embauche** donnent les besoins en main-d'œuvre des douze mois qui suivent le sondage. Les prévisions d'embauche se rapportent au personnel que les entreprises prévoient embaucher au cours des douze mois suivant le sondage, en excluant les augmentations de personnel attribuables aux variations saisonnières.

Pour expliquer les difficultés de recrutement de chaque profession, les répondants pouvaient choisir une ou plusieurs **causes** parmi les suivantes :

- le fait que l'activité est saisonnière,
- les conditions de travail défavorables, c'est-à-dire les horaires, le milieu de travail, le salaire, etc.,
- le transport en commun inadéquat,
- le manque de candidats ayant le diplôme recherché,
- le manque de candidats ayant l'expérience recherchée,
- le manque de candidats ayant les compétences recherchées,
- le manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées telles que le travail en équipe, le sens des responsabilités, des habiletés en communication,
- autre.

Les employeurs avaient la possibilité de nommer jusqu'à cinq **compétences recherchées** pour chaque profession énumérée dans les difficultés de recrutement et les embauches additionnelles ainsi que pour les connaissances à acquérir par la formation. Toutes les compétences et les connaissances énumérées par les répondants ont ensuite été regroupées sous les grandes catégories de compétences et de connaissances reliées aux notions propres au métier, à l'informatique, à la planification et la gestion, aux compétences de base, à la vente et au marketing, à la santé/sécurité, aux qualités personnelles, aux relations personnelles :

- **les notions propres au métier** incluent toutes les compétences ayant trait à la comptabilité, à la législation et au droit, à la pédagogie, à la manipulation d'un appareil, à la maîtrise d'une tâche intellectuelle précise, à la connaissance d'un métier, à la connaissance d'une technique, à la connaissance d'une profession, à la connaissance de l'entreprise, aux autres connaissances connexes spécifiques, et à l'expérience;
- **l'informatique** comprend l'informatique en général, la bureautique, l'utilisation de logiciels spécialisés, la programmation informatique, Internet et réseau, la conception, le dessin et la fabrication assistés par ordinateur (CAO/DAO/FAO), les télécommunications, les nouveautés technologiques, et toute autre compétence informatique;
- **la planification et la gestion** impliquent la gestion des opérations, la qualité et le contrôle de la qualité, la gestion des ressources humaines, la planification et la gestion, l'organisation, et l'administration;
- **les compétences de base** portent sur l'anglais (le bilinguisme) et le calcul ou les mathématiques de base;
- **la vente et le marketing** réunissent toutes les réponses liées au service à la clientèle, à la vente, la mise en marché;
- **la santé/sécurité** fait référence aux capacités de déterminer les situations dangereuses pour la santé et la sécurité des travailleurs;

- **les qualités personnelles** les plus souvent mentionnées par les employeurs se résument à l'autonomie, au sens des responsabilités, à la débrouillardise, à la disponibilité, à la ponctualité, à la politesse, à l'honnêteté, à la propreté, à une belle présentation, à la capacité d'apprentissage, d'adaptation, et à la rapidité d'exécution;
- **les relations interpersonnelles** se définissent surtout par la capacité de travailler en équipe, l'entregent, la facilité de communication, et le leadership.

Pour les embauches additionnelles, **les niveaux de scolarité** requis pouvaient être choisis parmi : aucune formation, un diplôme de secondaire V général, un diplôme de formation professionnelle du secondaire, un diplôme collégial technique, un diplôme universitaire ou une attestation d'études. **Le nombre d'années d'expérience** était regroupé dans les catégories de: aucune expérience requise, moins d'un an, un à trois ans, et plus de trois ans. Les cinq choix possibles d'**exigences requises pour le poste** pouvaient être : le bilinguisme, la flexibilité (horaire variable), une automobile, une attestation ou une carte de compétences, les aptitudes techniques, les qualités personnelles, et autres.

2. Les professions mentionnées dans le sondage

Les professions mentionnées par les répondants au sondage ont été codées selon les catégories de la Classification nationale des professions (CNP), qui est utilisée par Statistique Canada. La CNP se compose de 522 groupes de professions, incluant 25 000 emplois d'appellations différentes. Chaque groupe de professions est identifié par un code à quatre chiffres qui classe les différents emplois selon un genre et un niveau de compétences communs. Le premier des quatre chiffres de la CNP désigne le genre de compétences et le deuxième chiffre indique le niveau de compétences. Les deux premiers chiffres forment un grand groupe.

Le premier chiffre du code pour les différents **genres de compétences** est¹:

- 0 = Gestion
- 1 = Affaires, finance et administration
- 2 = Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées
- 3 = Secteur de la santé
- 4 = Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion
- 5 = Arts, culture, sports et loisirs
- 6 = Vente et services
- 7 = Métiers, transport et machinerie
- 8 = Secteur primaire
- 9 = Transformation, fabrication et services d'utilité publique

1 Ministère d'Emploi et Immigration Canada, *Classification nationale des professions*, Manuel du participant, Canada, p. 3.

Le niveau de compétences décrit les études et la formation nécessaires à un candidat pour être embauché et pour remplir les tâches de l'emploi. La CNP reflète les conditions d'accès vers laquelle une profession tend à se diriger, même si les titulaires actuels de l'emploi ne détiennent pas ces compétences. Les quatre niveaux de compétence sont définis par² :

A : les postes professionnels (deuxième chiffre du code CNP = 1)

- nécessitent un diplôme universitaire

B : les postes techniques, paraprofessionnels et spécialisés (deuxième chiffre du code CNP = 2 ou 3)

- nécessitent des études collégiales, un DEC ou l'équivalent, ou une formule en apprentissage
- incluent des responsabilités de supervision

C : les postes intermédiaires (deuxième chiffre du code CNP = 4 ou 5)

- nécessitent quelques années d'études secondaires ou un secondaire complété et cours spécialisés et formation en cours d'emploi

D : les postes élémentaires et de manœuvres (deuxième chiffre du code CNP = 6)

- aucune scolarité spécifique
- formation se fait par de courtes démonstrations

Les postes de gestion sont classés différemment. Le premier chiffre du code CNP est un zéro, mais le deuxième chiffre ne représente pas le niveau de compétences. Pour les cadres intermédiaires (gestionnaires ou directeurs), le deuxième chiffre indique plutôt le genre de compétences (de 1 à 9) car la gestion peut s'exercer dans chacun des secteurs de l'économie. Pour les cadres supérieurs et les membres des corps législatifs, le code débute par deux zéros.

3. Les secteurs d'activité économique des entreprises de Laval

Les secteurs d'activité économique qui sont utilisés dans le sondage respectent la Classification des activités économiques du Québec (C.A.E.Q.) du Bureau de la statistique du Québec³. L'activité économique se divise d'abord en trois grands secteurs : le secteur primaire, le secteur secondaire et le secteur tertiaire :

- **le secteur primaire** de Laval se compose principalement des grands groupes des industries de l'agriculture et services relatifs à l'agriculture, et des carrières;
- **le secteur secondaire** comprend les grands groupes des industries manufacturières et de la construction;

2 Ministère d'Emploi et Immigration Canada, *Classification nationale des professions*,. Introduction, Canada, p. ii.

3 Bureau de la statistique du Québec, *Classification des activités économiques du Québec*, Les Publications du Québec, Québec, 1990.

- **le secteur tertiaire** inclut les grands groupes des industries des transports et entreposage, des communications et autres services publics, du commerce de gros, du commerce de détail, des intermédiaires financiers et assurances, des services immobiliers et agences d'assurances, des services aux entreprises, des services gouvernementaux, des services d'enseignement, des services de santé et services sociaux, de l'hébergement et restauration, et des autres services.

Selon le Fichier des entreprises de Développement des ressources humaines Canada de 1998, le plus gros de l'activité économique à Laval revient au secteur tertiaire, qui regroupe presque trois quarts des emplois (74,4 %) et des employeurs (71,9 %). Le reste des travailleurs et des entreprises œuvrent essentiellement dans le secteur secondaire, le secteur primaire comptant pour 1,3 % des employés et 2,5 % des entreprises. Le commerce de détail et le secteur manufacturier sont les industries qui occupent le plus grand nombre de travailleurs à Laval, avec des parts presque égales de 16,7 % et 16,4 % respectivement.

4. Résumé méthodologique du sondage

Les consultants de la firme SOM ont adopté une méthode d'échantillonnage stratifié non proportionnel, selon laquelle les entrevues téléphoniques ne sont pas réparties proportionnellement à l'importance du secteur dans l'ensemble de l'activité économique de Laval. Les résultats de l'enquête sont ensuite corrigés grâce à un facteur de pondération qui les ramène à leur proportion réelle dans l'ensemble des entreprises de Laval. Cette méthode permet d'obtenir un portrait valable des besoins des entreprises appartenant à des secteurs plus petits, mais jugés importants. Au total, 1 576 entrevues ont été complétées, pour un taux de réponse estimé à 69,2 %.

Les résultats d'un sondage doivent toujours être interprétés avec prudence car toute estimation statistique comporte une marge d'erreur dont il faut tenir compte. Moins les données sont nombreuses, moins l'échantillon devient représentatif de la réalité et plus l'estimation devient imprécise. L'échantillon du sondage a été construit de façon à réaliser le maximum d'entrevues possibles dans certains secteurs et à obtenir une marge d'erreur ne dépassant pas 10 % avec un niveau de confiance de 95 %⁴ dans les autres secteurs. Le nombre restreint de répondants dans certains secteurs n'a cependant pas permis d'atteindre cet objectif dans tous les cas. Pour l'ensemble des réponses obtenues, la marge d'erreur est de 1,9 %, mais pour les plus petits secteurs l'erreur d'estimation peut devenir très élevée. Pour que les résultats estimés soient statistiquement fiables, les consultants de SOM ont évalué qu'un minimum de 30 réponses était nécessaire par variable analysée. Lorsque ce nombre minimum n'est pas atteint ou que la marge d'erreur est très élevée, les résultats sont utilisés à titre indicatif seulement.

4 Une marge d'erreur de 10 % avec un niveau de confiance de 95 % signifie que, neuf fois sur dix, le résultat réel se trouve à l'intérieur du résultat estimé + 10 % ou -10 %.

Comme le secteur manufacturier comprend plusieurs petites industries, l'analyse par secteurs d'activité porte surtout sur le secteur tertiaire. Dans le secteur manufacturier, seuls les résultats des secteurs de la fabrication des produits métalliques et de l'imprimerie, édition et industries connexes permettent une analyse plus complète. Le portrait du secteur du meuble et des articles d'ameublement et de l'agriculture sont présentés mais avec une analyse beaucoup plus limitée.

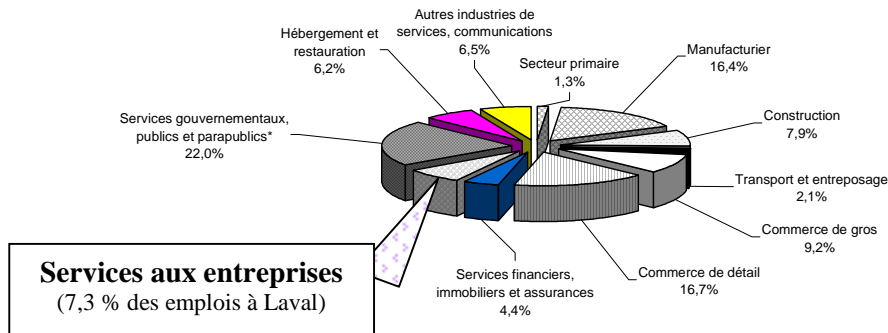
Quand on analyse les résultats détaillés par professions, le peu de données obtenues pour chaque profession rend évidemment les estimations très imprécises. Les résultats sont présentés à titre indicatif seulement. Seules les professions mentionnées à la fois dans les difficultés de recrutement, les embauches additionnelles et les prévisions d'embauche par plusieurs employeurs, ou recueillant un nombre relativement plus important de besoins dans l'une ou l'autre de ces catégories, apparaissent dans le tableau des **professions les plus souvent mentionnées** par les employeurs de chaque secteur d'activité analysé. Dans ce tableau, un caractère gras fait ressortir **les professions les plus recherchées** dans ce secteur, c'est-à-dire celles qui obtiennent les besoins totaux en main-d'œuvre les plus élevés de la part du plus grand nombre d'employeurs de ce secteur. De plus, le texte précise les professions qui présentent un nombre très élevé de besoins de la part d'une seule entreprise et explique la distorsion que ces valeurs extrêmes peuvent apporter aux résultats du secteur. Dans le cas de l'analyse par professions pour l'ensemble des entreprises de Laval, les professions les plus recherchées sont présentées par grands groupes de professions, dans des fiches synthèses qui se trouvent en annexe à la fin du document.

CHAPITRE 1 ANALYSE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

1.1 SECTEUR DES SERVICES AUX ENTREPRISES

Selon le Fichier des entreprises de 1998 de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), la région de Laval compte 9 804 entreprises regroupant un total de 108 049 travailleurs. Avec ses 990 établissements employant 7 841 personnes, le secteur des services aux entreprises représente, à lui seul, 10,1 % de tous les employeurs de Laval et occupe 7,3 % de tous ses travailleurs. Ce secteur comprend les firmes d'informatique et de services connexes, de comptabilité et de tenue de livre, les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services techniques, d'avocats, de notaires et de conseillers en gestion, les agences de placement de personnel, de publicité, de sécurité et d'enquêtes, de crédit, de recouvrement, et les autres services aux entreprises.

GRAPHIQUE 1
Importance de l'emploi du secteur des services aux entreprises dans l'activité économique lavalloise



* Les services gouvernementaux publics et parapublics regroupent les services gouvernementaux (5,7 %), d'enseignement (6 %), de santé et des services sociaux (10,3 %)
Source : Fichier des entreprises de DRHC, 1998.

Les entreprises de ce secteur se situent surtout sur le territoire du CLE de Chomedey–Sainte-Dorothée et la majorité (68,7 %) d'entre elles comptent de un à quatre employés seulement.

Laval-des-Rapides	27,1 %
Chomedey–Sainte-Dorothée	34,1 %
Saint-Vincent-de-Paul	11,5 %
Sainte-Rose	27,3 %

1 à 4 employés	68,7 %
5 à 49 employés	28,4 %
50 à 99 employés	1,6 %
100 employés et plus	1,3 %

1.1.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur

Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

L'enquête réalisée par la firme de sondage SOM auprès des employeurs de la région de Laval entre le 18 avril et le 9 juin 2000 révèle que 34 % des employeurs du secteur des services aux entreprises ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel et 38 % des entreprises ont procédé à des embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage.

Dans l'ensemble du secteur tertiaire, les firmes de l'industrie des services aux entreprises se retrouvent parmi les entreprises qui éprouvent le plus de difficultés de recrutement, presque à égalité avec celles du commerce de détail.⁵

Avec un total estimé de 768 postes difficiles à combler, le secteur des services aux entreprises regroupe, à lui seul, 19,1 % des 4 013 difficultés de recrutement du secteur tertiaire et 11,7 % des 6,541 difficultés de recrutement de l'ensemble des entreprises de Laval.

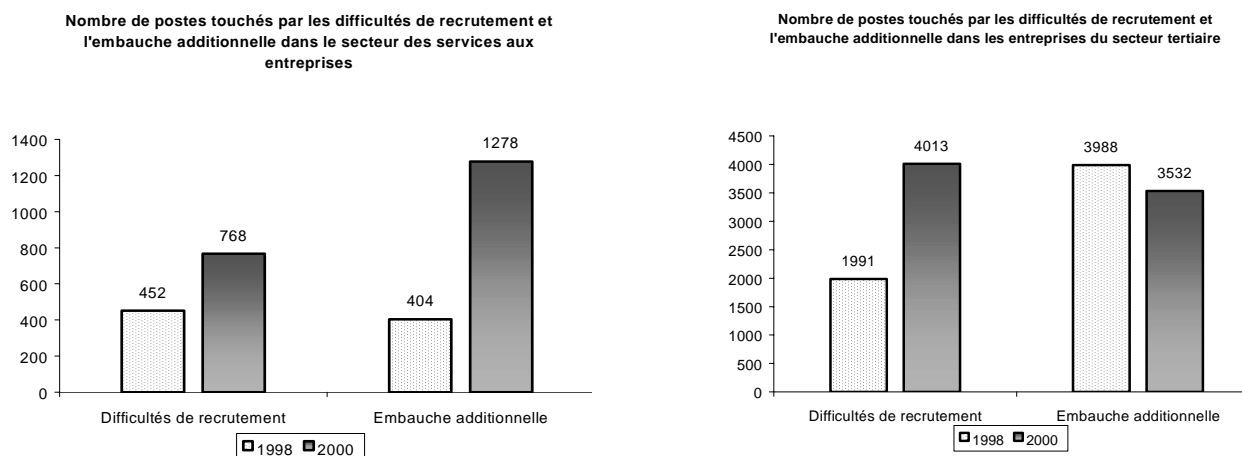
Depuis 1998, les difficultés de recrutement de l'industrie des services aux entreprises ont presque doublé et les embauches additionnelles ont triplé, de sorte que leurs besoins totaux en main-d'œuvre ont augmenté de 139 %⁵, comparativement à un accroissement de 26 % pour le secteur tertiaire et de 36 % pour l'ensemble des entreprises de Laval.

Dans le secteur des services aux entreprises, les employeurs mentionnent un total de 452 postes difficiles à combler en 98 et de 768 en 2000, pour une augmentation de 70 %, comparativement à une hausse de 102 % pour le secteur tertiaire et de 136 % pour l'ensemble des entreprises de Laval. Contrairement au secteur tertiaire et à l'ensemble des entreprises de Laval, qui affichent une diminution respective de 11,4 % et de 12,7 % de leurs embauches additionnelles, le total estimé d'embauches additionnelles dans le secteur des services aux entreprises a augmenté de 216 %, grim pant de 404 en 98 à 1 278 en 2000. Ces nouveaux postes procurent des emplois à temps plein dans 93 % des cas et sont proportionnellement plus importants dans les firmes de services informatiques.

Les entreprises de ce secteur connaissent donc une très forte augmentation de leurs besoins en main-d'œuvre depuis 1998, ce qui peut d'ailleurs s'expliquer par l'excellente performance de la croissance économique au Canada. Malgré un accroissement relativement plus faible des difficultés de recrutement, ce secteur demeure l'un de ceux qui comptent le plus grand nombre de postes difficiles à combler du secteur tertiaire.

5 Les marges d'erreur statistique associées aux estimations de ce secteur sont cependant très élevées. Les estimations deviennent donc très imprécises et les difficultés de recrutement du commerce de détail peuvent très bien devancer celles du secteur des services aux entreprises.

GRAPHIQUE 2
Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur des services aux entreprises et le secteur tertiaire



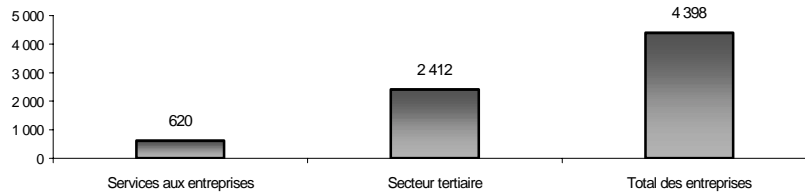
Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Dans le secteur tertiaire, les firmes du secteur des services aux entreprises sont celles qui prévoient embaucher le plus grand nombre d'employés au cours des douze mois suivant le sondage, après le secteur du commerce de détail⁶.

Plus de la moitié (54,8 %) des 4 398 prévisions d'embauche de toutes les entreprises de Laval proviennent du secteur tertiaire; le secteur du service aux entreprises s'en accapare environ le quart (25,7 %), avec un total estimé de 620 postes. Comparativement à 30 % de toutes les entreprises de Laval et à 26,7 % des entreprises du secteur tertiaire, 41,1 % des employeurs du secteur des services aux entreprises prévoient embaucher du personnel au cours des douze mois suivant le sondage. C'est dans les firmes informatiques que l'on retrouve la plus forte proportion d'employeurs (65 %) prévoyant augmenter leur personnel alors que près des deux tiers des entreprises du secteur tertiaire et de l'ensemble des entreprises de Laval ne prévoient aucun changement.

⁶ Les marges d'erreur statistique associées à ces estimations sont aussi très élevées.

GRAPHIQUE 3
Total estimé de postes touchés par les prévisions d'embauche dans le secteur des services aux entreprises



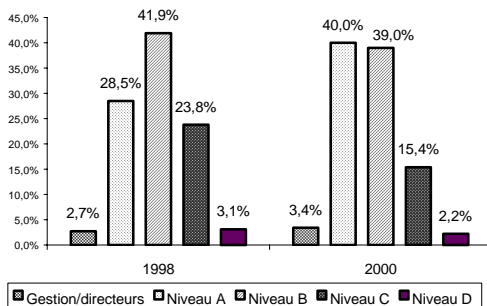
1.1.2 Les professions de ce secteur

Les professions mentionnées dans le sondage par les employeurs de ce secteur

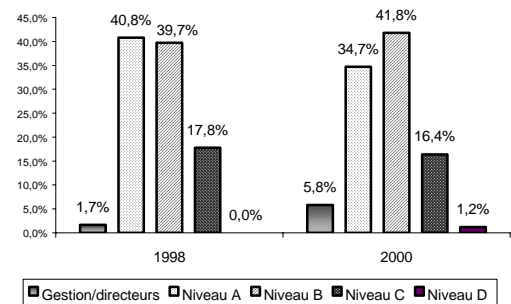
Dans le secteur des services aux entreprises, environ 75 % des professions touchées par les difficultés de recrutement, les embauches additionnelles et les prévisions d'embauche nécessitent, dans des proportions semblables, des compétences de niveau A (niveau universitaire) et B (un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent ou impliquant de la supervision). Les emplois mentionnés dans ce secteur sont donc plus qualifiés que dans l'ensemble des entreprises de Laval, où les niveaux de compétence B et C (niveau secondaire) sont très majoritaires.

La plus forte hausse des difficultés de recrutement se retrouve dans les emplois de compétence universitaire (niveau de compétence A). Alors que les pourcentages de difficultés de recrutement et d'embauches additionnelles demeurent sensiblement les mêmes entre 1998 et 2000 pour la plupart des niveaux de compétence, la proportion grimpe de 28,5 % à 40 % pour les postes de niveau A (universitaire) dans les difficultés de recrutement et baisse de 40,8 % à 34,7 % dans les embauches additionnelles. Les compétences plus élevées qui sont maintenant exigées peuvent donc expliquer en partie les difficultés de recrutement des entreprises de ce secteur.

GRAPHIQUE 4
Niveaux de compétence pour les postes en difficulté de recrutement dans le secteur des services aux entreprises



GRAPHIQUE 5
Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur des services aux entreprises



Selon les résultats détaillés du sondage, les occupations les plus souvent mentionnées par les répondants sont (par nombre de besoins estimés) :

TABLEAU 3
Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs
du secteur des services aux entreprises⁽¹⁾

Code CNP	Profession	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche
1111	Vérificateur et comptable	38	22	33
1242	Secrétaire juridique	13	0	4
2131	Ingénieur civil	12	3	6
2147	Ingénieur informaticien	5	2	19
2163	Programmeur	18	48	18
2211	Technologue, technicien en chimie appliquée	18	1	6
2231	Technologue, technicien en génie civil	6	12	13
2242	Électronicien d'entretien (biens de consommation)	4	17	29
2253	Technologue, technicien en dessin	28	16	7
4163	Expert-conseil, agent et chercheur en développement économique et en marketing	5	16	6
7452	Manutentionnaire en transport, machinerie, installation et réparation	3	4	17

(1) Le caractère gras fait ressortir les professions les plus recherchées dans ce secteur.

À l'exception du métier de manutentionnaire en transport, machinerie, installation et réparation (7452), toutes ces occupations exigent effectivement des niveaux de compétence A et B. Les vérificateurs et comptables (1111) et les programmeurs (2163) sont les professions les plus recherchées. Les technologues, techniciens en dessin (2253) récoltent également un grand nombre de besoins, mais par peu d'entreprises. Leurs difficultés de recrutement proviennent d'une seule entreprise. Les difficultés de recrutement pour les technologues, techniciens en chimie appliquée (2211) sont également mentionnées par un seul employeur. Plusieurs entreprises trouvent difficile de recruter des secrétaires juridiques (1242) et des ingénieurs civils (2131), mais les besoins totaux sont relativement moins élevés. Dans ce cas-ci, des embauches additionnelles et des prévisions d'embauche aussi faibles peuvent refléter une rareté des candidats sur le marché du travail. Cela peut également signifier que l'effectif de ces professions n'est pas en croissance à Laval, dans ce secteur. Des perspectives d'embauche intéressantes apparaissent cependant pour les électroniciens d'entretien (2242), les ingénieurs informaticiens (2147), les manutentionnaires en transport, machinerie, installation et réparation (7452) et les technologues, techniciens en génie civil (2231), mais les employeurs semblent éprouver peu de difficultés à les recruter.

Des besoins extrêmement importants ont été exprimés pour les commis de travail général de bureau (1411), les instructeurs ou responsables de programmes de sports et loisirs (5254) et

les agents de sécurité (6465). Mais, comme les besoins ont été donnés par une seule entreprise dans chacun des cas, ils n'apparaissent pas au tableau des professions les plus souvent mentionnées. En excluant ces valeurs extrêmes, les difficultés de recrutement et les embauches additionnelles du secteur des services aux entreprises deviennent inférieures à celles du secteur du commerce de détail mais demeurent supérieures à celles du commerce de gros. Le tableau ne tient pas compte non plus des difficultés de recrutement importantes signalées dans ce secteur pour les conducteurs de camions (7411), les machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (7231), les surveillants du transport routier et du transport en commun (7222), puisqu'elles ne concernent généralement qu'une seule entreprise.

Causes des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement du secteur des services aux entreprises s'expliquent principalement par le manque de candidats possédant **les compétences** recherchées (72 %), **l'expérience** (67 %), **le diplôme** (52 %) et **les qualités personnelles** (41 %). Pour les vérificateurs et comptables (1111), le diplôme et les compétences sont les raisons les plus fréquemment nommées, suivies de près par l'expérience et les qualités personnelles, en plus des conditions de travail défavorables. Pour les programmeurs (2163), les compétences sont les plus importantes, avant le diplôme, l'expérience et le transport en commun inadéquat.

Compétences les plus recherchées

Les compétences les plus recherchées par les employeurs de ce secteur portent essentiellement sur **les notions propres au métier; les qualités personnelles** viennent ensuite, autant pour les postes en difficultés de recrutement que pour les embauches additionnelles. Les compétences en **informatique** sont cependant souvent demandées dans les embauches additionnelles. Pour les vérificateurs et comptables (1111), les notions propres au métier se résument aux compétences et à l'expérience en comptabilité et en fiscalité alors que, pour les programmeurs (2163), c'est la connaissance des langages de programmation informatique qui compte le plus. Les vérificateurs et comptables (1111) doivent surtout faire preuve d'une très grande disponibilité, être autonomes, bilingues et capables de bien travailler en équipe. Dans les embauches additionnelles, les employeurs recherchent des vérificateurs et comptables (1111) pouvant aussi utiliser les logiciels informatiques spécialisés et capables de fournir un bon service à la clientèle. Pour les programmeurs (2163), les employeurs préfèrent des candidats autonomes, intègres, dynamiques, ayant de l'initiative, le souci de la qualité et une bonne capacité d'apprentissage et d'adaptation. Le tableau 4 qui suit résume les réponses données par les employeurs quant aux principales compétences⁷ recherchées pour les occupations apparaissant dans le tableau 3 des professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur des services aux entreprises.

7 Dans le cas des programmeurs, les compétences en informatique sont classées sous la rubrique des notions propres au métier.

On peut aussi remarquer que, dans les embauches additionnelles, une formation universitaire ainsi qu'une expérience de un à trois ans, et même de trois ans et plus, sont requises pour les vérificateurs et comptables (1111). Mais les employeurs exigent plus souvent des niveaux d'expérience très variés et une formation collégiale technique pour les programmeurs (2163), même s'ils appartiennent au niveau de compétence A (universitaire) selon la Classification nationale des professions. Ces postes offrent tous du travail à temps plein.

TABLEAU 4
Principales compétences recherchées pour les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur des services aux entreprises

Code CNP	Profession	COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations interpersonnelles	Informatique
1111	Vérificateur et comptable	Expérience et compétence en comptabilité, techniques administratives, vérification comptable et en fiscalité, formation en hôtellerie, bilinguisme	Grande disponibilité pour du travail supplémentaire, dévouement au travail, intelligence, autonomie	Travail d'équipe, service à la clientèle	Connaissance des logiciels informatiques spécialisés
1242	Secrétaire juridique	Compétences en secrétariat juridique, en notariat, en techniques juridiques, expérience dans le domaine juridique, en droit corporatif, bilinguisme	Débrouillardise, initiative, bonne attitude		Compétences en informatique
2131	Ingénieur civil	Formation et expérience en génie civil, compétences techniques, connaissances en ventilation, plomberie, chauffage, expérience en administration	Débrouillardise, résistance au stress, polyvalence et bilinguisme	Travail d'équipe	Connaissance d'Autocad
2147	Ingénieur informaticien	Compétences en réseaux Novel, en réseaux Windows	Autonomie, créativité, bon travaillant	Sens du travail en équipe	
2163	Programmeur	Connaissance et maîtrise des langages de programmation informatique (dont Java et Oracle) et du Web, expérience dans le domaine informatique, connaissances techniques	Intégrité, dynamisme, autonomie, capacité d'apprentissage et d'adaptation, souci de la qualité, initiative		
2211	Technologue, technicien en chimie appliquée	Acceptation de la formation continue, esprit de synthèse	Savoir parler et écrire un bon français		
2231	Technologue, technicien en génie civil	Expérience du dessin en génie civil municipal, expérience en génie civil, en chantier, connaissances des codes des spécialités, des matériaux	Disponibilité		Connaissance d'Autocad, notamment la version 14, le DAO
2242	Électronicien d'entretien (biens de consommation)		Flexibilité au niveau de l'horaire, disponibilité, initiative, débrouillardise	Service à la clientèle (vente et marketing)	Expérience en support bureautique, connaissances en informatique
2253	Technologue, technicien en dessin	Formation de base, expérience, connaissances en design, en construction, en produits électriques, en structures d'acier		Travail d'équipe, bons rapports avec la clientèle (vente et marketing)	Connaissance d'Autocad, familier avec systèmes informatiques
4163	Expert-conseil, agent et chercheur en développement économique et en marketing	Compétences en administration des affaires, en entrepreneurship, en gestion de projets, expérience en gestion des affaires, rédaction technique bilingue des rapports, connaissances en ergonomie	Autonomie	Travail d'équipe	Connaissances en Informatique
7452	Manutentionnaire, en transport, machinerie, installation et réparation	Expérience et compétences en conduite de chariots élévateurs, compétences en travail de bureau	Autonomie, rapidité, politesse, grande disponibilité, travail de nuit, honnêteté	chariots élévateurs	

1.1.3 Formation prévue par les entreprises

Dans le secteur des services aux entreprises, 62,4 % des employeurs prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage, comparativement à 58,9 % pour le secteur tertiaire et 58,3 % pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les besoins de formation de ce secteur visent un total estimé de 3 637 postes, sur un total estimé de 20 054 pour tout le secteur tertiaire et de 25 514 pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les connaissances à acquérir portent essentiellement sur les notions propres au métier (55 %) et l'informatique (39 %).

Résumé

Le secteur des services aux entreprises occupe une place importante dans l'activité économique de Laval. Avec ses 990 établissements employant 7 841 personnes, ce secteur représente, à lui seul, 10,1 % des employeurs lavallois, 7,3 % de sa main-d'œuvre et regroupe 11,74 % de toutes les difficultés de recrutement à Laval. Employant environ les trois quarts des travailleurs à Laval, le secteur tertiaire affiche le plus grand nombre de postes difficiles à combler. Les difficultés de recrutement les plus nombreuses du secteur tertiaire sont éprouvées par les firmes du secteur des services aux entreprises, presque à égalité avec le secteur du commerce de détail. Depuis 1998, les postes difficiles à combler dans ce secteur ont presque doublé et les embauches additionnelles ont triplé, de sorte que leurs besoins totaux en main-d'œuvre ont augmenté beaucoup plus que pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les prévisions d'embauche sont aussi les plus importantes du secteur tertiaire, tout juste après le commerce de détail.

Les emplois mentionnés par les répondants au sondage de ce secteur sont nettement plus qualifiés que dans l'ensemble des entreprises de Laval. Environ 75 % des professions touchées par les difficultés de recrutement, les embauches additionnelles et les prévisions d'embauche exigent un niveau de scolarité universitaire (niveau de compétence A) et un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision (niveau de compétence B). C'est aussi au niveau de compétence A que les possibilités de recrutement se sont le plus détériorées depuis 1998. Les employeurs de ce secteur mentionnent d'ailleurs le manque de compétences, d'expérience et de diplôme des candidats comme les principales causes des difficultés de recrutement. Les compétences les plus recherchées et les connaissances à acquérir par la formation portent essentiellement sur les notions propres au métier. Les qualités personnelles des candidats arrivent ensuite et les employeurs demandent souvent des compétences en informatique. Les vérificateurs, comptables (1111) ainsi que les programmeurs (2163) sont les professions les plus recherchées dans ce secteur.

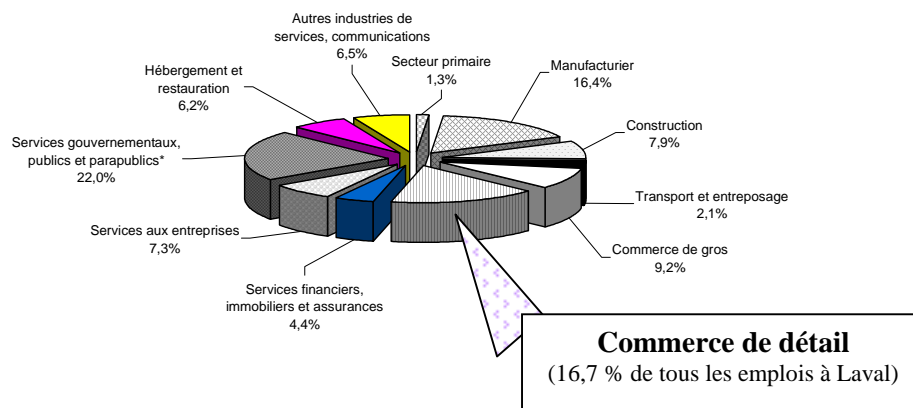
L'analyse des données de l'enquête a permis de noter une poussée importante des besoins en main-d'œuvre dans les firmes informatiques de la région de Laval. La proportion la plus importante d'employeurs ayant embauché du personnel additionnel et prévoyant augmenter leur personnel se retrouve dans les firmes d'informatique et de services connexes. Ces postes

exigent des compétences élevées, soit de niveau A et B. On peut cependant remarquer, dans les embauches additionnelles, que les employeurs exigent plus souvent un diplôme collégial qu'universitaire pour les programmeurs (2163). Les compétences les plus recherchées dans les notions propres à ce métier portent surtout sur les connaissances et la maîtrise des langages de programmation informatique, notamment Java et Oracle, de même que d'Internet.

1.2 SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL

Selon le Fichier des entreprises de 1998 de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), la région de Laval compte 9 804 entreprises regroupant un total de 108 049 travailleurs et le commerce de détail représente l'activité économique la plus importante. Avec ses 2 011 établissements employant 18 065 personnes, le secteur du commerce de détail compte, à lui seul, pour 20,5 % de toutes les entreprises de Laval et 16,7 % de l'ensemble de sa main-d'œuvre. Dans ce secteur, on retrouve les pharmacies, les magasins d'alimentation, de boissons, de journaux, de tabac, de vêtements, de chaussures, de tissus, de meubles de maison, d'appareils ménagers, d'articles de sport et de loisir, d'automobiles, de pièces et accessoires automobiles, les stations-service, librairies, boutiques de fleurs, quincailleries, ... et tous les autres types de commerces de détail.

GRAPHIQUE 6
Importance de l'emploi du secteur du commerce de détail dans l'activité économique lavalloise



* Les services gouvernementaux publics et parapublics regroupent les services gouvernementaux (5,7 %), d'enseignement (6 %), de santé et des services sociaux (10,3 %)

Source : Fichier des entreprises de DRHC, 1998.

Les entreprises de ce secteur se situent surtout sur le territoire du CLE de Chomedey-Sainte-Dorothée, où se situent d'importants centres commerciaux, et la majorité d'entre elles (64,5 %) emploient de un à quatre travailleurs.

Laval-des-Rapides	23,1 %
Chomedey–Sainte-Dorothée	38,9 %
Saint-Vincent-de-Paul	12,3 %
Sainte-Rose	25,7 %

1 à 4 employés	64,5 %
5 à 49 employés	31,7 %
50 à 99 employés	2,7 %
100 employés et plus	1,1 %

1.2.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur

Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

L'enquête SOM révèle que 36,8 % des entreprises du commerce de détail ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel au cours des douze mois précédant le sondage, pour un total estimé de 743 postes, et 30,1 % ont procédé à des embauches additionnelles, pour un total estimé de 874 postes.

Le plus grand nombre de postes difficiles à combler du grand secteur tertiaire se retrouve dans le secteur du commerce de détail, tout juste après le secteur des services aux entreprises.

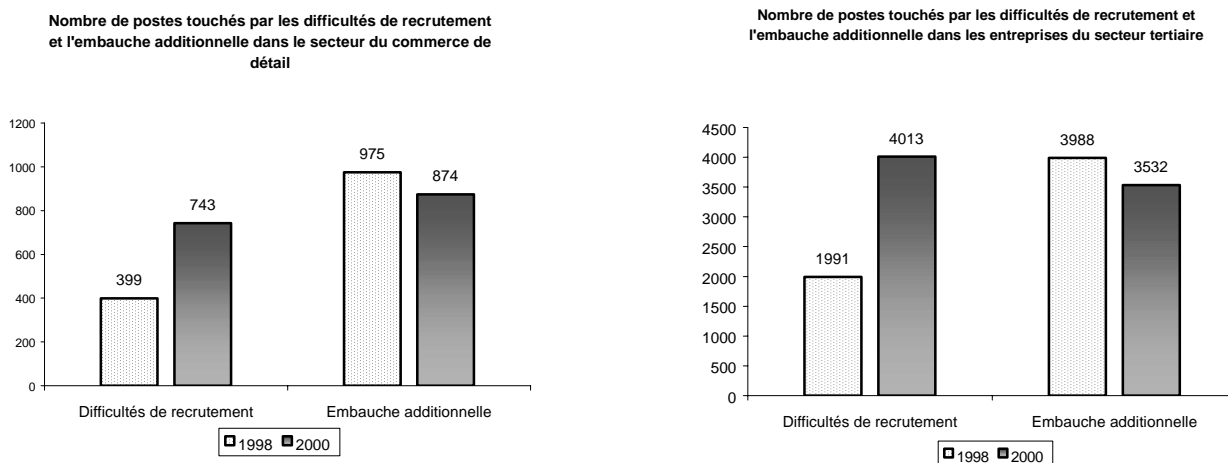
Le total estimé de 743 postes difficiles à combler dans ce secteur représente 18,5 % des 4 013 difficultés de recrutement du grand secteur tertiaire, ou 11,4 % des 6 541 difficultés de recrutement de l'ensemble des entreprises de Laval.

Tout comme pour le secteur tertiaire et l'ensemble des entreprises de Laval, les employeurs du commerce de détail éprouvent de plus en plus de difficultés à embaucher le personnel dont ils ont besoin, mais leurs besoins totaux en main-d'œuvre ont progressé plus faiblement.

Dans le secteur du commerce de détail, les postes difficiles à combler ont connu une progression de 86,2 %, en passant de 399 en 1998 à 743 en 2000, comparativement à une hausse de 102 % dans le secteur tertiaire et de 136 % dans l'ensemble des entreprises de Laval. Tout comme pour le secteur tertiaire et l'ensemble des entreprises de Laval, qui ont connu une diminution respective de 11,4 % et de 12,7 % de leurs embauches additionnelles, le total estimé d'embauches additionnelles dans le secteur du commerce de détail a baissé de 975 en 1998 à 874 en 2000, pour une réduction de 10,4 %. Les besoins totaux en main-d'œuvre ont ainsi augmenté de 17,7 % dans le secteur du commerce de détail, un taux plus faible que l'accroissement de 26 % dans le secteur tertiaire et de 36 % pour l'ensemble des entreprises de Laval.

Depuis 1998, les besoins en main-d'œuvre du secteur du commerce de détail ont donc augmenté à la faveur d'une croissance économique très dynamique, mais les employeurs éprouvent aussi de plus en plus de difficultés à embaucher du personnel. Les embauches additionnelles semblent même s'être transformées en difficultés de recrutement.

GRAPHIQUE 7
Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur du commerce de détail et le secteur tertiaire

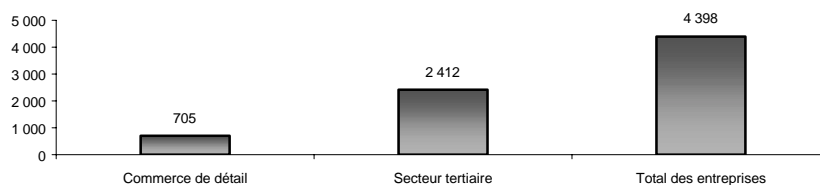


Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Dans le secteur tertiaire, les entreprises du commerce de détail sont celles qui prévoient embaucher le plus grand nombre d'employés au cours des douze mois suivant le sondage.

L'optimisme de l'année 2000 aidant, plus du quart des entreprises du secteur du commerce de détail prévoyaient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage. On y compte les prévisions d'embauche les plus nombreuses de tout le secteur tertiaire, avec un total estimé de 705 postes, qui représentent 29 % des 2 412 embauches prévues dans le secteur tertiaire et 16 % de toutes celles envisagées par l'ensemble des entreprises de Laval.

GRAPHIQUE 8
Total estimé de postes touchés par les prévisions d'embauche dans le secteur du commerce de détail



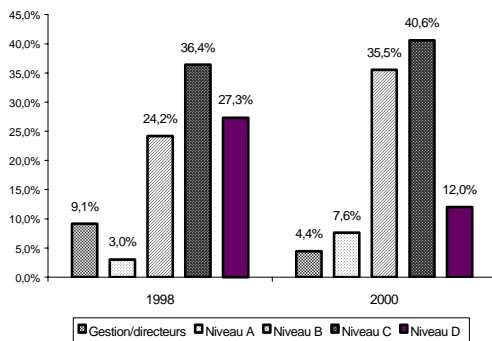
1.2.2 Les professions de ce secteur

Les professions mentionnées dans le sondage par les employeurs de ce secteur

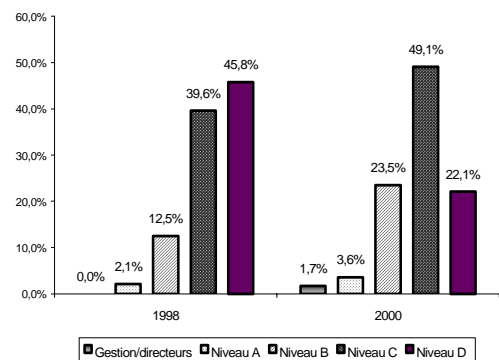
Les besoins en main-d'œuvre du secteur du commerce de détail concernent des emplois relativement moins qualifiés que pour l'ensemble des entreprises de Laval, mais semblent tendre cependant vers des niveaux de compétence plus élevés. Cette tendance reste à vérifier dans les sondages ultérieurs. Alors que ce sont les emplois requérant des compétences de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision) qui sont plus mentionnés par l'ensemble des entreprises de Laval, 40,6 % des postes difficiles à combler dans le secteur du commerce de détail demandent des compétences de niveau C (études secondaires) contre 35,5 % pour des compétences de niveau B. Les embauches additionnelles nécessitent deux fois plus souvent de compétence de niveau C que B (49,1 % contre 23,5 %) et 60 % des prévisions d'embauche visent des postes de niveau C.

En 1998, les emplois de compétence C étaient aussi les plus difficiles à recruter dans ce secteur et les embauches additionnelles visaient surtout des postes exigeant un niveau de compétence D (aucune formation). Mais c'est au niveau de compétence B que les difficultés de recrutement et les embauches additionnelles ont le plus augmenté depuis 1998, passant respectivement de 24,2 % à 35,5 %, et de 12,5 % à 23,5 %. Les difficultés de recrutement et les embauches additionnelles pour les métiers de compétence D (aucune formation) ont même diminué de moitié. Les difficultés de recrutement des entreprises de commerce de détail pourraient donc s'expliquer en partie par les compétences plus élevées qui sont maintenant exigées.

GRAPHIQUE 9
Niveaux de compétence des postes en difficulté de recrutement dans le secteur du commerce de détail



GRAPHIQUE 10
Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur du commerce de détail



Selon les résultats détaillés du sondage, les occupations les plus souvent mentionnées par les répondants sont (par nombre de besoins estimés) :

TABLEAU 7
Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs
du secteur du commerce de détail ⁽¹⁾

Code CNP	Profession	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche
0621	Directeur de la vente au détail	11	11	11
1453	Commis au service à la clientèle, aux renseignements, et personnel assimilé	7	26	52
1472	Magasinier et commis aux pièces	18	8	12
3131	Pharmacien	33	4	0
3414	Autre aide et assistant de soutien des services de santé	13	11	9
6251	Boucher et dépeceur de viandes, ventes en gros et au détail	58	0	4
6252	Boulangier-pâtissier	11	11	11
6411	Représentant des ventes non techniques, ventes en gros	19	3	62
6421	Vendeur et commis-vendeur, ventes au détail	235	579	315
6611	Caissier	51	69	131
6622	Commis d'épicerie et étalagiste	26	19	10
6662	Nettoyeur spécialisé	8	2	2
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	71	18	44
7322	Débosselleur et réparateur de carrosserie	16	9	7

(1) Le caractère gras fait ressortir les professions les plus recherchées dans ce secteur.

La majorité de ces occupations exigent effectivement des niveaux de compétence C et les vendeurs et commis-vendeurs (6421) sont, de loin, les professions les plus recherchées. Les mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (7321) et les caissiers (6611) sont ensuite les plus fréquemment mentionnés par plusieurs employeurs. Des difficultés de recrutement importantes apparaissent aussi pour les bouchers et dépeceurs de viandes (6251), mais seulement quatre embauches sont prévues au cours de l'année suivant le sondage, et de la part d'une seule entreprise. Le fait qu'aucune entreprise n'indique d'embauches additionnelles et qu'il y a si peu de prévisions d'embauche pour ce poste peut s'expliquer par un taux de roulement de personnel élevé qui oblige les employeurs à recruter du personnel uniquement pour remplacer ceux qui quittent leur emploi. On peut penser également que l'effectif de la profession de boucher n'est pas en croissance à Laval dans ce secteur. Le recrutement de commis d'épicerie et étalagiste (6622) et de pharmaciens (3131) semble problématique pour plusieurs entreprises, mais dans une moindre mesure. Dans le cas des pharmaciens (3131), des embauches additionnelles et des prévisions d'embauche aussi faibles peuvent refléter la rareté de ces professionnels sur le marché du travail. Le travail de

représentant des ventes non techniques, ventes en gros (6411)⁸ offre des perspectives d'embauche intéressantes, mais les employeurs semblent éprouver relativement moins de difficultés à les recruter. Plusieurs prévisions d'embauche sont indiquées également pour les commis au service à la clientèle, aux renseignements, et le personnel assimilé (1453), mais elles proviennent de peu d'entreprises et les difficultés de recrutement sont peu élevées.

On peut constater, par ce tableau, que le commerce de détail réunit des professions très variées, étant donné que les entreprises de ce secteur fournissent des produits et services très diversifiés. Ces emplois peuvent même être divisés en deux grandes catégories : ceux demandant peu de compétences (niveau C et D) et ceux exigeant des qualifications plus élevées (niveau A et B). Les causes des difficultés de recrutement et les principales compétences recherchées par les employeurs pourraient donc varier sensiblement selon ces deux types d'emplois.

Causes des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement du secteur du commerce de détail dans son ensemble s'expliquent principalement par le manque de candidats possédant **l'expérience** recherchée (74 %) et **les compétences** recherchées (à 73,1 %). **Les qualités personnelles** souhaitées suivent avec un pourcentage de 54,6 %. Les **conditions de travail défavorables** et le **manque de diplôme recherché** arrivent ensuite, avec environ 37 % des mentions dans chaque cas.

On peut cependant remarquer que les conditions de travail défavorables et les qualités personnelles prennent plus d'importance pour les métiers exigeant peu de compétences (de niveau C et D), tandis que les métiers plus qualifiés (de niveau B) sont difficiles à combler surtout à cause du manque de compétences et d'expérience des candidats et de diplôme. Pour les vendeurs et commis-vendeurs (6421), les difficultés de recrutement s'expliquent presque autant par les conditions de travail défavorables que par le manque d'expérience, de compétences et de qualités personnelles recherchées. Le manque de diplôme arrive presque en dernier, après les activités saisonnières et le transport en commun. Pour les postes de caissiers (6611), les conditions de travail défavorables devançant même le manque de compétences. L'insuffisance de candidats possédant les qualités personnelles et le transport en commun inadéquat deviennent aussi importantes que les compétences, suivis de près par le manque d'expérience. Par contre, les problèmes d'embauche des mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (7321) sont surtout liés au manque de candidats possédant le diplôme recherché, l'expérience ou les compétences; les qualités personnelles arrivent plus loin derrière. Pour les bouchers et dépeceurs de viandes (6251), le manque de compétences et d'expérience sont aussi les premières causes de leurs difficultés de recrutement, mais les conditions de travail défavorables arrivent tout de suite après, suivies par le manque de candidats détenant le diplôme recherché. Ces conditions de travail défavorables pourraient se traduire par un taux de roulement de personnel élevé pour ce

⁸ Certains représentants des ventes non techniques, ventes en gros (6411) peuvent travailler pour des établissements qui font partie du secteur du commerce de détail.

métier, qui expliquerait le peu d'embauches additionnelles et de prévisions d'embauche mentionnées par les entreprises pour ce poste. On peut aussi constater que le manque de diplôme est, de loin, la première cause des difficultés de recrutement des pharmaciens (3131) et que, pour les commis d'épicerie et étalagistes (6622), les qualités personnelles arrivent à égalité avec les compétences, suivies par l'expérience.

Compétences les plus recherchées

Contrairement à l'ensemble des entreprises de Laval, les compétences les plus recherchées par les employeurs de ce secteur portent un peu plus sur **les qualités personnelles** que sur **les notions propres au métier**, autant pour les postes en difficultés de recrutement que pour les embauches additionnelles. Les **relations interpersonnelles** et les compétences en **vente et marketing** suivent un peu plus loin derrière, avec des pourcentages presque semblables.

Cependant, les compétences les plus recherchées pour les vendeurs et commis-vendeurs (6421) sont, de loin, les qualités personnelles et les relations interpersonnelles. Les notions propres au métier arrivent ensuite, suivies de près par les compétences en vente et marketing. Les notions propres à ce métier se résument à la connaissance du domaine de l'entreprise, du métier relié aux produits ou aux services à vendre, et à l'expérience. Dans les embauches additionnelles, on ne sera pas surpris d'apprendre que les employeurs recherchent beaucoup les compétences en vente et marketing. Le bilinguisme ainsi que les aptitudes techniques sont les exigences les plus requises, après les qualités personnelles. Les employeurs demandent ensuite de la flexibilité, de l'expérience, et des aptitudes pour le service à la clientèle. Pour les caissiers (6611) et les commis d'épicerie et étalagistes (6622), les qualités personnelles sont presque les seules compétences recherchées et, dans les embauches additionnelles, les employeurs souhaitent trouver des candidats possédant aussi des compétences en vente et marketing, de même qu'en relations interpersonnelles. La grande majorité des embauches additionnelles pour ces métiers nécessitent peu de scolarité (un diplôme de secondaire V ou aucune formation), peu d'expérience (aucune ou moins d'un an) et procuraient beaucoup plus souvent du travail à temps partiel qu'à temps plein, sauf pour les commis d'épicerie et étalagistes (6622), qui travaillent plus souvent à temps plein et qui doivent parfois détenir de 1 à 3 ans d'expérience.

Contrairement aux vendeurs, commis-vendeurs et aux caissiers, les compétences les plus recherchées chez les mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (7321) portent essentiellement sur la connaissance du métier. Dans les embauches additionnelles, les employeurs exigent une attestation ou une carte de compétence, des aptitudes techniques, la connaissance générale du métier et la connaissance de l'entreprise plutôt que les qualités personnelles. Tous ces emplois offrent du travail à temps plein. Pour les postes de bouchers et dépeceurs de viandes (6251) aussi, les employeurs recherchent d'abord des employés qui connaissent le métier de la coupe de viandes et qui possèdent ensuite un diplôme et de l'expérience. Les pharmaciens (3131) doivent surtout connaître leur profession, posséder les qualités personnelles souhaitées et des aptitudes en relations interpersonnelles. L'expérience est ensuite la plus recherchée et des connaissances en informatique sont parfois demandées. Les postes sont tous à temps plein et requièrent une formation universitaire.

Le tableau 8 qui suit résume les réponses données par les employeurs quant aux principales compétences recherchées pour les occupations apparaissant dans le tableau 7 des professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du commerce de détail. Pour ne pas trop alourdir la lecture du tableau, seules les professions nommées par plusieurs entreprises et présentant les difficultés de recrutement les plus problématiques ou les prévisions d'embauche les plus intéressantes y apparaissent.

TABEAU 8
Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du commerce de détail

Code CNP	Profession	COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations interpersonnelles	Vente et marketing
3131	Pharmacien	Baccalauréat en pharmacie, expérience, formation supplémentaire en pharmacie, connaissances en soins pharmaceutiques, connaissances informatiques	Honnêteté, intégrité, sens des responsabilités, professionnalisme, disponibilité, autonomie, débrouillardise	Entregent, approche avec le public, leadership	
6251	Boucher et dépeceur de viandes, ventes en gros et au détail	Connaissances générales des techniques de coupe de viande, expérience et cours en boucherie, 3 à 4 ans d'expérience dans un magasin d'alimentation, connaissance des conditions d'hygiène et de salubrité	Propreté, disponibilité, sens des responsabilités, rapidité d'exécution, ponctualité, flexibilité, habiletés manuelles pour la transformation des viandes	Bon contact avec les employés, avec les consommateurs, travail d'équipe, bon communicateur	Service à la clientèle
6411	Représentant des ventes non techniques, ventes en gros	Expérience dans l'automobile, connaissances des automobiles	Bonne présentation, bonne capacité d'adaptation au milieu, avoir un horaire flexible, être travailleur	Entregent, capacité de travailler avec le public, bon communicateur	Compétences en vente, expérience dans la vente au détail, bons rapports avec la clientèle, talents de vendeur
6421	Vendeur et commis-vendeur, ventes au détail	Connaissance du domaine de l'entreprise ou du produit à vendre, expérience, compétences de base du métier relié au produit à vendre, bilin-guisme, savoir compter, maîtriser la caisse, connaissances de base en informatique	Autonomie, débrouillardise, politesse, grande disponibilité pour des horaires variables, honnêteté, dynamisme, ponctualité, sens des responsabilités, de l'organisation, belle personnalité, belle apparence, initiative, enthousiasme, être travailleur, capable d'accepter l'autorité, de travailler rapidement, de travailler sous pression, motivation, maturité, facilité à apprendre	Entregent, facilité à communiquer avec les clients, à travailler en équipe, être à l'écoute des clients, être sociable, leadership	Connaissances de la mise en marché, habiletés en vente avec le public, en service à la clientèle, expérience dans la vente, avoir une bonne approche avec les clients
6611	Caissier	Expérience, compétences générales en informatique, capacité à calculer rapidement	Honnêteté, fiabilité, disponibilité, ponctualité, autonomie, sens des responsabilités, courtoisie, dextérité manuelle, personnalité accueillante, capacité de concentration, d'apprentissage	Entregent, capacité de travailler avec le public, bonne communication avec les clients	Service à la clientèle, compétences en maintenance d'argent, avec les caisses enregistreuses
6622	Commis d'épicerie et étalagiste	Expérience	Initiative, honnêteté, ponctualité, débrouillardise, sens des responsabilités, aimer travailler de nuit, force physique, être travailleur, alerte au travail, propreté, logique de rangement, initiative	Habiletés à communiquer, pas peur de traiter avec les clients	Service à la clientèle, aimable avec le client
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	Compétences générales et techniques en mécanique, en électronique, en électricité, en air climatisé, en freins ABS, en réparation, en système d'injection, installation de pneus, connaissances des marques automobiles, expérience de travail en mécanique, cartes de compétence	Minutie, honnêteté, disponibilité, flexibilité, être travailleur, belle personnalité	Entregent	Facilité avec les clients

1.2.3 Formation prévue par les entreprises

Dans le secteur du commerce de détail, 57 % des employeurs prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage, comparativement à 58,9 % pour le secteur tertiaire et 58,3 % pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les besoins de formation visent un total estimé de 3 772 postes, sur un total estimé de 20 054 pour tout le secteur tertiaire et de 25 514 pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les connaissances à acquérir portent essentiellement sur les notions propres au métier (67,5 %), surtout pour parfaire les connaissances de l'entreprise et du métier. Vient ensuite l'amélioration des compétences en vente et marketing (42 %), en planification et gestion (21,9 %) et en informatique (11,6 %).

Les entreprises forment toutefois les caissiers (6611) et les vendeurs et commis-vendeurs (6421) dans le but premier de leur apprendre les techniques de vente et de marketing. Dans le cas des vendeurs et commis-vendeurs (6421), la formation vise ensuite à leur faire connaître l'entreprise. Plus de la moitié des besoins de formation exprimés concernent les vendeurs et commis-vendeurs (6421).

Résumé

En termes d'entreprises et d'employés, le commerce de détail représente l'activité économique la plus importante à Laval. Avec ses 2 011 établissements employant 18 065 travailleurs, ce secteur compte pour 20,5 % des employeurs lavallois, occupe 16,7 % de sa main-d'œuvre et rassemble 11,4 % de toutes les difficultés de recrutement. Cette industrie éprouve plus de difficultés à embaucher du personnel qu'en 1998. Les difficultés de recrutement ont presque doublé et les embauches additionnelles ont diminué, de sorte que les besoins totaux en main-d'œuvre ont augmenté plus faiblement que pour l'ensemble des entreprises de Laval, malgré la croissance économique très dynamique des dernières années. Avec le quart des entreprises qui prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage, on compte, dans le commerce de détail, les prévisions d'embauche les plus nombreuses du secteur tertiaire.

Les emplois mentionnés par les répondants au sondage de ce secteur exigent plus souvent des compétences de niveau C (études secondaires). Mais ce sont les postes de compétences B (un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision) qui ont connu l'augmentation la plus forte de leurs difficultés de recrutement depuis 1998. Les besoins en main-d'œuvre des entreprises du commerce de détail concernent donc des emplois relativement moins qualifiés que pour l'ensemble des entreprises de Laval, où les emplois de compétence B sont plus fréquents. Mais les emplois de ce secteur semblent tendre vers des niveaux plus élevés.

Les difficultés de recrutement du secteur en général s'expliquent d'ailleurs principalement par le manque de compétences et d'expérience des candidats. Les qualités personnelles arrivent tout de suite après et les conditions de travail défavorables y occupent une place importante.

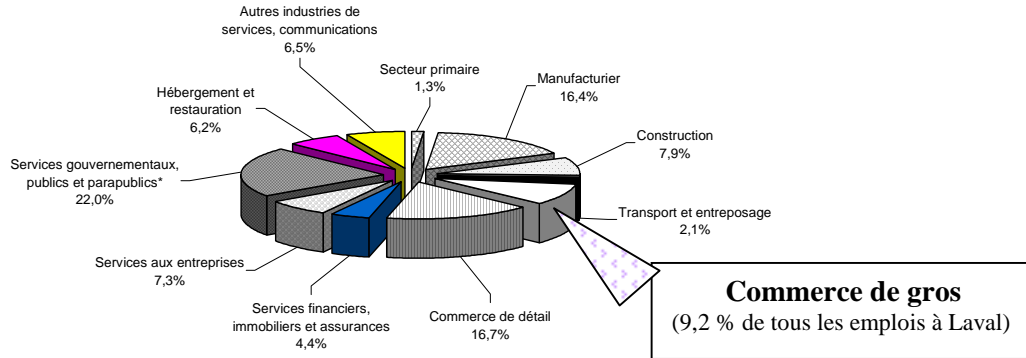
Les principales compétences recherchées dans les emplois de ce secteur portent un peu plus sur les qualités personnelles que sur les notions propres au métier. Les employeurs souhaitent trouver des candidats possédant aussi des compétences en relations interpersonnelles ainsi qu'en vente et marketing.

Le secteur du commerce de détail regroupe cependant des entreprises fournissant des produits et des services très diversifiés. Les métiers et professions qu'on y retrouve sont donc très variés. Parmi les occupations les plus souvent mentionnées par les employeurs de ce secteur, on peut même distinguer deux grandes catégories d'emplois qui exigent des compétences et comportent des difficultés de recrutement très différentes. En effet, pour les emplois peu qualifiés de vendeurs et commis-vendeurs (6421), de caissiers (6611), de commis d'épicerie et étalagistes (6622), les employeurs recherchent surtout les qualités personnelles et les relations interpersonnelles alors que, pour les emplois plus qualifiés de mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (7321), de bouchers et dépeceurs de viandes (6251) et de pharmaciens (3131), les compétences les plus recherchées portent essentiellement sur la connaissance du métier, plutôt que sur les qualités personnelles. Les difficultés de recrutement des vendeurs, commis-vendeurs (6421), des caissiers (6611), des commis d'épicerie et étalagistes (6622) s'expliquent presque autant par les conditions de travail défavorables que par le manque de candidats possédant l'expérience, les compétences et les qualités personnelles recherchées, tandis que les emplois de mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (7321), de bouchers et dépeceurs de viandes (6251) et de pharmaciens (3131) sont difficiles à combler à cause du manque de diplôme, d'expérience et de compétences des candidats. Pour les bouchers et dépeceurs de viandes (6251), les conditions de travail défavorables sont cependant plus importantes que le manque de diplôme.

1.3 SECTEUR DU COMMERCE DE GROS

Selon le Fichier des entreprises de 1998 de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), la région de Laval compte 9 804 entreprises regroupant un total de 108 049 travailleurs. Avec ses 680 établissements employant 9 945 personnes, le secteur du commerce de gros représente 6,9 % de toutes les entreprises de Laval et 9,2 % de l'ensemble de sa main-d'œuvre. Les entreprises de ce secteur vendent à des détaillants, des grossistes, des établissements commerciaux, industriels ou spécialisés des produits pétroliers, alimentaires, des boissons, du tabac, des médicaments, vêtements, chaussures, tissus, de la mercerie, des appareils et articles ménagers, véhicules, pièces et accessoires automobiles, articles de quincaillerie, du matériel de plomberie et de chauffage, des matériaux de construction, des machines, du matériel et des fournitures industrielles, rebuts et matériaux de récupération, du papier et des produits du papier, des articles de sport et de loisir, des produits chimiques, livres, périodiques et marchandises diverses.

GRAPHIQUE 11
Importance de l'emploi du secteur du commerce de gros dans l'activité économique lavalloise



* Les services gouvernementaux publics et parapublics regroupent les services gouvernementaux (5,7 %), d'enseignement (6 %), de santé et des services sociaux (10,3 %)

Source : Fichier des entreprises de DRHC, 1998

Les entreprises de ce secteur se retrouvent surtout sur le territoire du CLE de Sainte-Rose et la plupart (93,8 %) emploient moins de 50 travailleurs.

Territoire	Pourcentage
Laval-des-Rapides	16,2 %
Chomedey–Sainte-Dorothée	27,3 %
Saint-Vincent-de-Paul	10,8 %
Sainte-Rose	45,7 %

Nombre d'employés	Pourcentage
1 à 4 employés	47,2 %
5 à 49 employés	46,6 %
50 à 99 employés	3,2 %
100 employés et plus	3,0 %

1.3.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur

Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

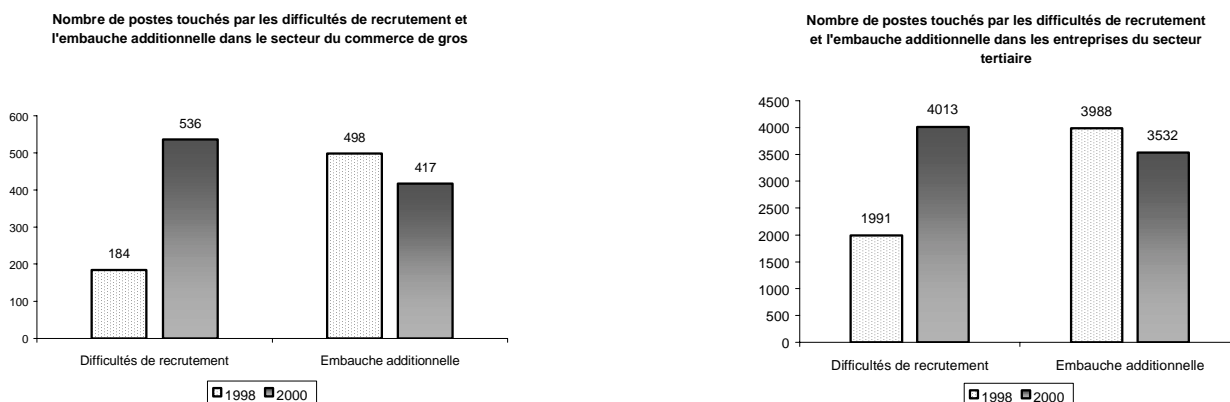
L'enquête SOM révèle que 37,2 % des entreprises du commerce de gros ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel et 45,9 % d'entre elles ont embauché du personnel additionnel au cours des douze mois précédant le sondage. Les employeurs de ce secteur mentionnent un total estimé de 536 postes difficiles à combler, qui représentent 13,4 % des 4 013 difficultés de recrutement du secteur tertiaire, ou 8,2 % des 6 541 difficultés de recrutement de l'ensemble des entreprises de Laval. Quant au total estimé de 417 embauches additionnelles dans ce secteur, elles comptent pour 11,8 % de toutes les embauches de personnel additionnel dans le secteur tertiaire, ou 8,3 % de celles de l'ensemble des entreprises de Laval.

Depuis 1998, les besoins totaux en main-d'œuvre du secteur du commerce de gros ont progressé à un taux semblable à celui du secteur tertiaire et celui de l'ensemble des entreprises de Laval, mais les postes difficiles à combler ont augmenté beaucoup plus et les embauches additionnelles ont diminué un peu plus.

En passant d'un total estimé de 184 en 1998 à un total estimé de 536 en 2000, les postes difficiles à combler dans le secteur du commerce de gros ont connu une progression de 191,3 %⁹, comparativement à une hausse de 102 % dans le secteur tertiaire et de 136 % dans l'ensemble des entreprises de Laval. Comme pour le secteur tertiaire et l'ensemble des entreprises de Laval, qui ont connu une diminution respective de 11,4 % et de 12,7 % de leurs embauches additionnelles, le total estimé d'embauches additionnelles dans le secteur du commerce de gros a baissé, mais de 16,3 %, en tombant de 498 en 1998 à 417 en 2000. Les besoins totaux en main-d'œuvre ont ainsi augmenté de 39,7 % dans ce secteur, alors que la hausse se chiffre à 26 % dans le secteur tertiaire et 36 % dans l'ensemble des entreprises de Laval.

GRAPHIQUE 12

Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur du commerce de gros et le secteur tertiaire

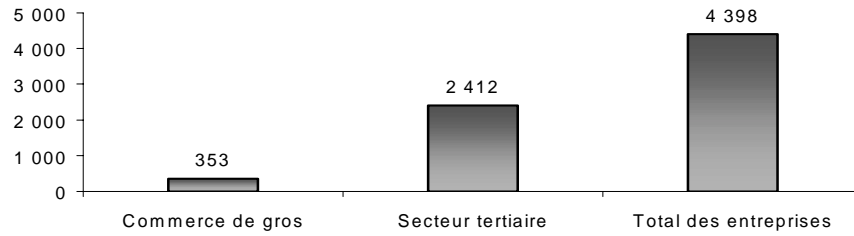


Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Un peu moins du tiers des employeurs du secteur du commerce de gros prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage. Le total estimé de 353 postes prévus représente 14,6 % des 2 412 prévisions d'embauche dans le secteur tertiaire et 8 % de celles de l'ensemble des entreprises de Laval.

⁹ Le nombre de répondants aux difficultés de recrutement du sondage de 1998 n'est cependant pas suffisamment élevé pour que ces résultats soient statistiquement fiables.

GRAPHIQUE 13
Total estimé de postes visés par les prévisions d'embauche dans le secteur du commerce de gros



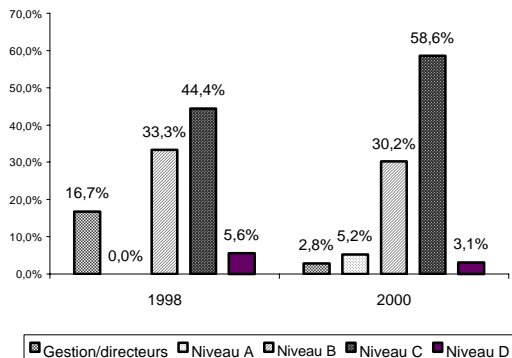
1.3.2 Les professions de ce secteur

Les professions mentionnées dans le sondage par les employeurs de ce secteur

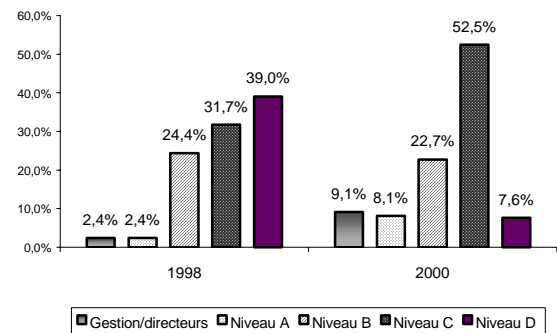
Les besoins en main-d'œuvre du secteur du commerce de gros concernent des métiers moins qualifiés que pour l'ensemble des entreprises de Laval. Alors que ce sont les emplois requérant des compétences de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision) qui sont les plus mentionnés par l'ensemble des entreprises de Laval, plus de la moitié des difficultés de recrutement (58,6 %), des embauches additionnelles (52,5 %) et des prévisions d'embauche (52 %) de ce secteur touchent des postes de compétence C (études secondaires).

C'est aussi au niveau de compétence C que les difficultés de recrutement et les embauches additionnelles ont le plus augmenté depuis 1998. Pendant que les postes difficiles à combler diminuent légèrement de 33,3 % à 30,2 % pour le niveau B, le pourcentage monte de 44 % à 58,6 % en 2000 pour le niveau C. Même si les embauches additionnelles visent surtout des emplois de compétence D (aucune formation) en 1998, le pourcentage chute radicalement de 39 % à 7,6 % entre 1998 et 2000, tandis que la proportion grimpe de 31,7 % à 52,5 % pour le niveau C et que celle du niveau B diminue légèrement de 24,4 % à 22,7 %.

GRAPHIQUE 14
Niveaux de compétence des postes en difficulté de recrutement dans le secteur du commerce de gros



GRAPHIQUE 15
Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur du commerce de gros



Selon les résultats détaillés du sondage, les occupations les plus souvent mentionnées par les répondants sont (par nombre de besoins estimés) :

TABLEAU 11
Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs
du secteur du commerce de gros ⁽¹⁾

Code CNP	Profession	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche
0621	Directeur de la vente au détail	3	5	2
1231	Teneur de livres	3	3	2
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	8	3	2
1471	Expéditeur et réceptionnaire	9	11	3
1472	Magasinier et commis aux pièces	29	16	15
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	8	2	4
6221	Spécialiste des ventes techniques, ventes en gros	12	5	15
6411	Représentant des ventes non techniques, ventes en gros	23	43	21
6421	Vendeur et commis-vendeur, ventes au détail	138	62	61
6622	Commis d'épicerie et étalagiste	69	69	0
7311	Mécanicien de chantier et industriel (sauf textile)	18	8	3
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	35	2	19
7411	Conducteur de camions	31	7	0
7414	Chauffeur-livreur	7	14	2
9619	Autre manœuvre, services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	39	19	13

(1) Le caractère gras fait ressortir les professions les plus recherchées dans ce secteur.

La majorité de ces occupations exigent effectivement des niveaux de compétence C et les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421)¹⁰ sont de loin les plus recherchés par plusieurs répondants au sondage. Les mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (7321), les magasiniers et commis aux pièces (1472) de même que les représentants des ventes non techniques, ventes en gros (6411) arrivent ensuite. Des besoins importants apparaissent pour les commis d'épicerie et étalagistes (6622), les manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (9619), mais ils proviennent de peu d'entreprises. Plusieurs employeurs disent rencontrer des difficultés importantes à recruter des conducteurs de camions (7411), mais ils n'ont toutefois exprimé aucune prévision d'embauche et peu d'embauches additionnelles. Dans ce cas-ci, des embauches additionnelles ou des prévisions d'embauche très faibles peuvent signifier un taux de roulement de personnel

¹⁰ Les vendeurs et les commis-vendeurs des ventes au détail (6421) travaillent dans des établissements de vente au détail ET dans des commerces de vente en gros ouverts au public pour la vente au détail.

élevé, dû à des conditions de travail défavorables, ou à une rareté de candidats sur le marché du travail répondant aux exigences des employeurs.

Causes des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement du secteur du commerce de gros dans son ensemble s'expliquent principalement par **le manque d'expérience** (82 %) **et de compétences** (78 %) des candidats. **Les qualités personnelles** recherchées viennent ensuite, avec un pourcentage de 46,7 %, suivies par le manque de candidats détenant **le diplôme** recherché (41 %) et les **conditions de travail défavorables** arrivent tout de suite après (31 %).

Pour les vendeurs et commis-vendeurs, ventes au détail (6421), les employeurs mentionnent cependant le manque de candidats détenant le diplôme recherché et les conditions de travail défavorables tout de suite après les compétences et l'expérience, et avant les qualités personnelles. On peut penser que les postes de vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail sont plus spécialisés dans le secteur du commerce de gros que dans le commerce de détail et les employeurs recherchent des candidats qui possèdent une formation dans un métier relié aux produits et services vendus. Pour les représentants des ventes non techniques, ventes en gros (6411), les qualités personnelles deviennent aussi importantes que les compétences.

Compétences les plus recherchées

Les principales compétences recherchées dans le secteur du commerce de gros pour occuper les postes en difficultés de recrutement portent principalement sur **les notions propres au métier** (73 %), surtout la connaissance d'un métier et de l'entreprise, et sur **les qualités personnelles** (51 %). Les aptitudes pour les **relations interpersonnelles** et les compétences de base, essentiellement en anglais, suivent plus loin derrière avec les compétences en planification et gestion, en vente et marketing, et en informatique. Dans les embauches additionnelles, des compétences en informatique sont cependant plus souvent demandées et les employeurs exigent surtout les qualités personnelles, le bilinguisme et les aptitudes techniques. Il est aussi intéressant de noter que la grande majorité (88,7 %) des embauches de personnel additionnel procure du travail à temps plein, exige peu de scolarité (un secondaire V général ou aucune formation) mais requiert souvent une expérience de un à trois ans, et même de trois ans et plus.

Pour les vendeurs et commis-vendeurs, ventes au détail (6421), les compétences en vente et marketing sont toutefois plus souhaitées que les qualités personnelles. Les qualités personnelles deviennent presque aussi importantes que les notions propres au métier pour les postes de représentants des ventes non techniques, ventes en gros (6411), et plus importantes dans le cas des conducteurs de camions (7411). On peut aussi remarquer que, dans les embauches additionnelles, les employeurs demandent moins d'expérience (aucune ou moins d'un an) aux magasiniers et commis aux pièces (1472) et moins d'un an peut suffire pour

occuper un poste de mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles (7321). Mais une formation technique du collégial est requise autant qu'un secondaire V général pour les emplois de vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421). Tous ces métiers procurent un emploi à temps plein, sauf pour les conducteurs de camions (7411) qui peuvent parfois travailler à temps partiel.

Le tableau 12 qui suit résume les réponses données par les employeurs quant aux principales compétences recherchées pour les occupations apparaissant dans le tableau 11 des professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du commerce de gros. Pour ne pas trop alourdir la lecture du tableau, seules les professions mentionnées par plusieurs entreprises ou présentant les difficultés de recrutement les plus problématiques y apparaissent.

TABLEAU 12
Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du commerce de gros

Code CNP	Profession	COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations interpersonnelles	Autres
1472	Magasinier et commis aux pièces	Connaissance des pièces, du milieu de l'entreprise, en accessoires de pneus, en matériel électrique, minimum d'expérience, capacité à manipuler un chariot élévateur, un pont roulant, un équipement fixe, bilinguisme et connaissances de base en mathématiques	Débrouillardise, assiduité, ponctualité, initiative, bonne capacité physique	Entregent et aptitudes pour le travail d'équipe	<u>Vente/marketing</u> (cours de service à la clientèle et courtoisie envers le client) <u>Organisation</u> (suivre un cours en gestion d'inventaire et avoir des compétences en organisation du travail) Connaissances en <u>informatique</u> pour l'inventaire
6411	Représentant des ventes non techniques, ventes en gros	Connaissance de l'entreprise et de ses produits, des matériaux de construction, de l'acier, connaissances techniques en électricité, en électronique, en mécanique industrielle, bilinguisme	Autonomie, autodiscipline, bonne gestion de son temps, volonté de travailler, sens de l'organisation, honnêteté, dynamisme, belle apparence, goût du déplacement	Entregent, habileté à communiquer, écoute, empathie, sociabilité	<u>Vente/marketing</u> (avoir un talent de vendeur) Avoir une voiture Connaissances de l'informatique
6421	Vendeur et commis-vendeur, ventes au détail	Connaissances du domaine de l'entreprise et de ses produits (plomberie, peinture, pièces automobiles, matériaux de construction, bois, machine agricole) des fournisseurs, compétences techniques et connaissances d'un métier (en électricité, plomberie, horticulture, décoration, construction) expérience, bilinguisme, connaissances dans la lecture et les calculs de plans, compétences en pédagogie (pour donner des explications)	Débrouillardise, autonomie, disponibilité, sens de l'organisation, agressivité, conscience professionnelle, flexibilité de tempérament	Entregent, capacité de négociation, sens du travail d'équipe, bonnes relations avec les supérieurs, bonne attitude avec le public, leadership, habiletés en communication	<u>Vente/marketing</u> (service à la clientèle, expérience dans les ventes internes, connaissance du domaine du commerce de détail et des méthodes de vente) Connaissances en <u>informatique</u> <u>Organisation</u> (compétences en organisation de son travail et en gestion d'inventaire informatique)
6622	Commis d'épicerie et étalagiste	Expérience dans le milieu d'entrepôt, connaissance de la conduite d'un chariot élévateur	Disponibilité, bonne forme physique		Avoir son propre moyen de transport
7311	Mécanicien de chantier et industriel (sauf textile)	Connaissances en mécanique, en électricité, en électronique, avoir son diplôme dans la technique requise, esprit mécanique, expérience, compétences pour déterminer un problème et le régler	Capacité d'apprentissage, débrouillardise		Connaissances en robotique
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	Connaissances en mécanique, de l'électronique des poids lourds, expérience en mécanique automobile, en machinerie lourde, posséder les cartes de compétences requises, entraînement pour l'inspection de véhicules, compétences en résolution de problèmes mécaniques et pour les trouver rapidement	Ponctualité, discipline, disponibilité, vitesse de travail	Entregent, travail en équipe	
7411	Conducteur de camions	Permis de conduire adéquat, bon conducteur, connaissances géographiques, expérience, être à l'écoute de son véhicule, compétences en matériaux de construction	Débrouillardise, fiabilité, ponctualité, honnêteté, autonomie, bonne forme physique, prudence, disponibilité, tolérance aux difficultés, sens des responsabilités, polyvalence		Bon dossier de conduite de véhicule
9619	Autre manœuvre, transformation, fabrication et services d'utilité publique		Fiabilité, assiduité, capacité d'apprentissage, ponctualité, disponibilité, travailleur, dextérité		

1.3.3 Formation prévue par les entreprises

Dans le secteur du commerce de gros, 62,3 % des employeurs prévoient offrir de la formation au cours des douze mois suivant le sondage, comparativement à 58,9 % pour le secteur tertiaire et 58,3 % pour l'ensemble des entreprises de Laval. Ces besoins de formation visent un total estimé de 2 596 employés, sur un total estimé de 20 054 pour tout le secteur tertiaire et de 25 514 pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les connaissances à acquérir portent essentiellement sur les notions propres au métier (45,5 %), surtout pour améliorer les connaissances de l'entreprise et du métier. Les employeurs veulent ensuite donner à leurs employés des compétences en informatique (32,9 %), en vente et marketing (24,1 %) et en planification et gestion (13,3 %).

La formation prévue par les entreprises pour les mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles porte même presque exclusivement sur les notions propres au métier, en mettant l'accent sur la connaissance du métier, d'une technique et de l'entreprise. Pour les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421) et les représentants des ventes non techniques du commerce de gros (6411), l'acquisition de connaissances en vente et marketing est plus importante qu'en informatique. Les employeurs forment aussi les conducteurs de camions (7411) pour leur donner des connaissances en santé et sécurité.

Résumé

Avec ses 680 établissements employant 9 945 travailleurs, le secteur du commerce de gros représente 6,9 % de toutes les entreprises de Laval, occupe 9,2 % de sa main-d'œuvre et éprouve 8,2 % de toutes les difficultés de recrutement. Cette industrie rencontre plus de difficultés à embaucher du personnel qu'en 1998. Les difficultés de recrutement dans le secteur du commerce de gros ont augmenté beaucoup plus que pour l'ensemble des entreprises du secteur tertiaire et de Laval, et les embauches additionnelles ont diminué un peu plus.

Les besoins en main-d'œuvre du secteur du commerce de gros concernent des métiers moins qualifiés que pour l'ensemble des entreprises de Laval, les compétences de niveau C (études secondaires) étant plus souvent exigées que celles de niveau B (un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision), autant dans les postes en difficulté de recrutement, les embauches additionnelles que les prévisions d'embauche. C'est aussi au niveau de compétence C que les difficultés de recrutement et les embauches additionnelles ont le plus augmenté depuis 1998. Les magasiniers et commis aux pièces (1472), les représentants des ventes non techniques, ventes en gros (6411), les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421), les mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (7321) et les conducteurs de camions (7411) sont les professions les plus recherchées dans ce secteur.

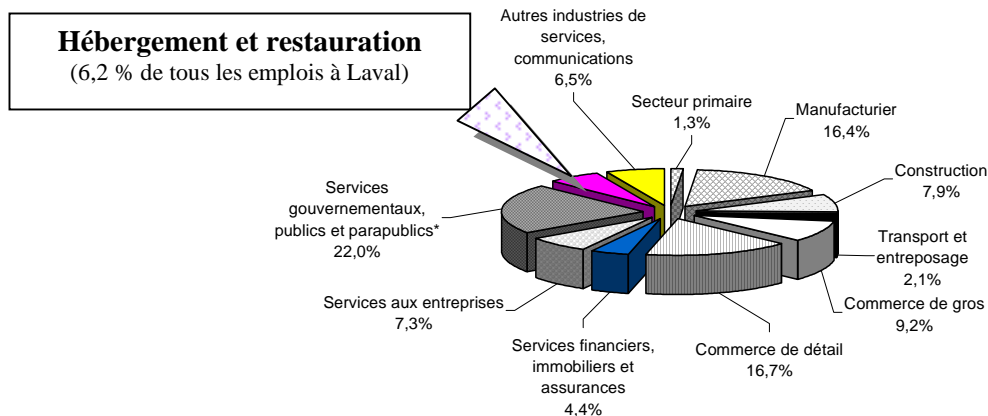
Les difficultés de recrutement du secteur s'expliquent principalement par le manque d'expérience et de compétences des candidats. Les compétences les plus recherchées par les employeurs portent surtout sur les notions propres au métier, comme la connaissance de l'entreprise et du métier. Les qualités personnelles arrivent plus loin derrière, suivies par le manque de diplôme recherché et les conditions de travail défavorables. Pour les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421), le manque de diplôme recherché et les conditions de travail défavorables prennent cependant plus d'importance que les qualités personnelles dans l'explication des difficultés de recrutement, et les compétences en vente et marketing sont plus recherchées que les qualités personnelles. Pour les représentants des ventes non techniques, ventes en gros (6411), le manque de compétences et de qualités personnelles requises expliquent plus les difficultés d'embauche que l'expérience et le diplôme. Les compétences recherchées tiennent presque autant des qualités personnelles que des notions propres au métier.

On peut aussi remarquer que, dans le secteur du commerce de gros, les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421) occupent tous des postes à temps plein, qui demandent au moins un an d'expérience, un secondaire V et même souvent une formation technique de niveau collégial alors que, dans le commerce de détail, ils occupent beaucoup plus souvent des postes à temps partiel, qui demandent peu de formation (aucune ou seulement un secondaire V) et peu d'expérience (aucune ou moins d'un an). Les représentants en ventes non techniques des ventes en gros (6411) ont aussi besoin de plus d'expérience pour travailler dans le secteur du commerce de gros que dans le commerce de détail. Dans le secteur du commerce de détail en général, les employeurs accordent plus d'importance aux qualités personnelles des candidats que dans le commerce de gros. Les problèmes d'embauche du secteur du commerce de gros pourraient donc s'expliquer en bonne partie par des exigences plus élevées des employeurs concernant l'expérience et la formation scolaire des candidats.

1.4 SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT ET DE LA RESTAURATION

Selon le Fichier des entreprises de 1998 de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), la région de Laval compte 9 804 entreprises regroupant un total de 108 049 travailleurs. Avec ses 555 établissements employant 6 705 personnes, le secteur de l'hébergement et de la restauration représente 5,7 % de toutes les entreprises de Laval et 6,2 % de l'ensemble de sa main-d'œuvre. Ce secteur inclut les hôtels, motels et camps touristiques, les pensions de famille et hôtels privés, les terrains de camping et parcs de roulotte, les camps de vacances, les restaurants, les services de mets à emporter, les traiteurs, les tavernes, bars et boîtes de nuit.

GRAPHIQUE 16
Importance de l'emploi du secteur de l'hébergement et de la restauration
dans l'activité économique lavalloise



* Les services gouvernementaux publics et parapublics regroupent les services gouvernementaux (5,7 %), d'enseignement (6 %), de santé et des services sociaux (10,3 %)
 Source : Fichier des entreprises de DRHC, 1998

Les entreprises de ce secteur se retrouvent surtout sur le territoire du CLE de Chomedey–Sainte-Dorothée, en raison de la présence importante d'hôtels le long de l'autoroute 15, et la plupart (96 %) emploient moins de 50 travailleurs.

TABLEAU 13
Répartition des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration selon les territoires du CLE

Laval-des-Rapides	24,2 %
Chomedey–Sainte-Dorothée	37,8 %
Saint-Vincent-de-Paul	12,2 %
Sainte-Rose	25,8 %

TABLEAU 14
Répartition des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration selon le nombre d'employés

1 à 4 employés	45,4 %
5 à 49 employés	50,6 %
50 à 99 employés	2,9 %
100 employés et plus	1,1 %

1.4.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur

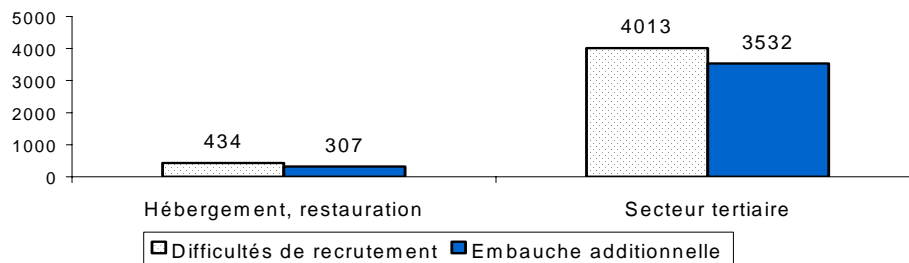
Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

L'enquête SOM révèle que 48,5 % des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration ont rencontré des difficultés à recruter du personnel et 22,7 % d'entre elles ont embauché du personnel additionnel au cours des douze mois précédant le sondage. Les employeurs qui éprouvent des difficultés de recrutement sont donc proportionnellement plus nombreux dans ce secteur que dans l'ensemble des entreprises de Laval et du secteur tertiaire où les pourcentages se chiffrent respectivement à 40,8 % et 38,7 %. Dans ce secteur, on

retrouve toutefois une proportion moins importante d'entreprises qui ont procédé à des embauches additionnelles, les pourcentages étant de 33,2 % dans l'ensemble de Laval et de 31,1 % dans le secteur tertiaire.

Le total estimé de 434 postes difficiles à combler dans ce secteur représente 10,8 % des 4 013 difficultés de recrutement du secteur tertiaire, ou 6,6 % des 6 541 difficultés de recrutement de l'ensemble des entreprises de Laval. Le total estimé de 307 embauches additionnelles représentant 8,7 % des embauches de personnel additionnel dans le secteur tertiaire, ou 6,1 % de toutes celles de Laval. Le faible nombre de réponses obtenues dans le sondage de 1998 pour les difficultés de recrutement et pour les embauches additionnelles dans le sondage de 2000 rendent malheureusement leurs estimations peu fiables. Aucune comparaison significative ne peut donc être établie entre les résultats de 1998 et de 2000 et le total estimé de 307 embauches additionnelles en 2000 devrait être utilisé à titre indicatif seulement.

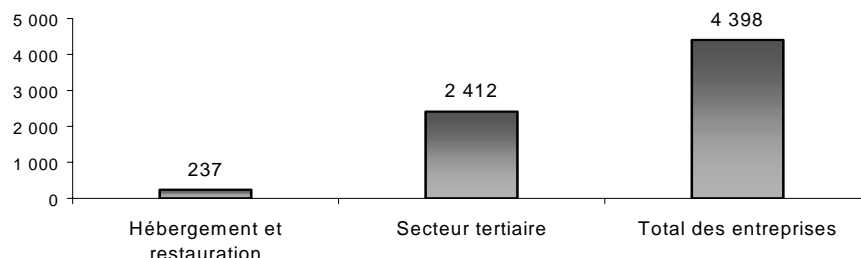
GRAPHIQUE 17
 Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et le secteur tertiaire, en 2000



Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Le tiers (32,8 %) des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage, une proportion semblable à celle de l'ensemble des entreprises (30 %) et un peu supérieure à celle du secteur tertiaire (26,7 %). Les prévisions d'embauche de ce secteur visent un total estimé de 237 postes, représentant 9,8 % des 2 412 embauches prévues dans le secteur tertiaire et 5,4 % des 4 398 embauches prévues par toutes les entreprises de Laval.

GRAPHIQUE 18
 Total estimé de postes visés par les prévisions d'embauche dans le secteur de l'hébergement et de la restauration



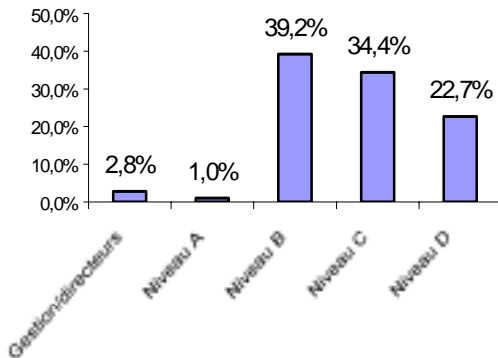
1.4.2 Les professions de ce secteur

Les professions mentionnées dans le sondage par les employeurs de ce secteur

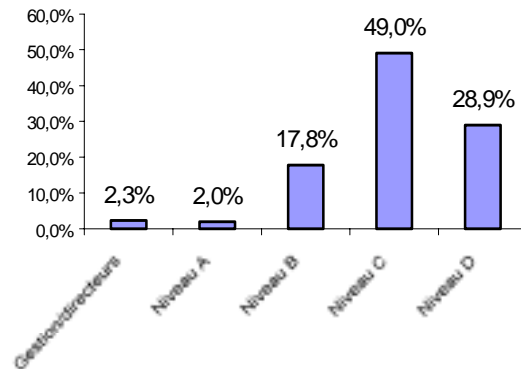
Les difficultés de recrutement du secteur de l'hébergement et de la restauration touchent surtout des emplois exigeant des compétences de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision), suivi de près par celles de niveau C (études secondaires), avec des pourcentages respectifs de 39,2 % et de 34,4 %. Cependant, les embauches additionnelles demandent plus souvent des compétences de niveau C, le niveau B arrivant même en troisième place, après les compétences de niveau D (aucune formation). Les prévisions d'embauche aussi concernent surtout (44,3 %) les postes de niveau C.

Les professions du secteur de l'hébergement et de la restauration requièrent donc généralement moins de qualifications que pour l'ensemble des entreprises de Laval, où les compétences de niveau B sont plus fréquentes.

GRAPHIQUE 19
Niveaux de compétence des postes en difficulté de recrutement dans le secteur de l'hébergement et de la restauration



GRAPHIQUE 20
Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur de l'hébergement et de la restauration



Selon les résultats détaillés du sondage, les occupations les plus souvent mentionnées par les répondants sont (par nombre de besoins estimés) :

TABLEAU 15
Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs
du secteur de l'hébergement et de la restauration ⁽¹⁾

Code CNP	Profession	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche
1453	Commis aux services à la clientèle, aux renseignements et personnel assimilé	38	0	24
6241	Chef	38	14	0
6242	Cuisinier	123	7	67
6451	Maître d'hôtel et hôte	10	38	0
6452	Barman	2	29	3
6453	Serveur d'aliments et de boissons	72	37	78
6642	Aide-cuisinier et aide dans les services alimentaires	41	14	29
6663	Concierge d'immeubles	12	7	2
7414	Chauffeur-livreur	40	0	3

(1) Le caractère gras fait ressortir les professions les plus recherchées dans ce secteur.

La majorité de ces occupations exigent effectivement des niveaux de compétence C et les métiers de cuisinier (6242) et de serveur d'aliments et de boissons (6453) sont de loin les plus recherchés. Les aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642) arrivent ensuite, avec un nombre de mentions moins élevé, mais qui demeure tout de même important et concerne plusieurs entreprises. Les chauffeurs-livreurs (7414) aussi recueillent plusieurs difficultés de recrutement de la part de plusieurs employeurs. Étant donné qu'on observe peu ou pas d'embauche additionnelle ni de prévisions d'embauche, on peut penser que l'effectif de cette profession n'est pas en croissance à Laval dans ce secteur. Toutefois, les importantes difficultés de recrutement signalées peuvent être attribuables à un taux de roulement élevé ou une rareté de main-d'œuvre due au fait que les employés désertent la profession à cause de conditions de travail défavorables. Plusieurs besoins ont été exprimés pour les commis aux services à la clientèle, aux renseignements et personnel assimilé (1453), les chefs (6241) et les maîtres d'hôtel et hôtes (6451), mais ils proviennent de peu d'entreprises.

Causes des difficultés de recrutement

Les employeurs du secteur de l'hébergement et de la restauration mentionnent le manque de **compétences** et d'**expérience** des candidats après le manque de candidats possédant **les qualités personnelles** recherchées pour expliquer les difficultés de recrutement. **Les conditions de travail défavorables** et **le transport en commun inadéquat** suivent tout de suite après. Le manque de candidats détenant le **diplôme recherché** arrive ensuite, avec des pourcentages presque deux fois inférieurs à ceux de l'ensemble du secteur tertiaire et de

Laval. Dans ce secteur, les qualités personnelles des candidats, les conditions de travail défavorables et le transport en commun inadéquat prennent donc plus d'importance que pour l'ensemble des entreprises du secteur tertiaire et de Laval, et le diplôme en prend moins.

Pour les emplois de cuisiniers (6242), les difficultés de recrutement s'expliquent cependant davantage par le manque d'expérience et de compétences des candidats que par les qualités personnelles. Les conditions de travail défavorables ainsi que le transport en commun inadéquat prennent autant d'importance que les qualités personnelles. Pour les serveurs d'aliments et de boissons (6453), le transport en commun inadéquat et le manque de diplôme sont des facteurs plus importants que les conditions de travail défavorables et les qualités personnelles arrivent à égalité avec les compétences et l'expérience. Les conditions de travail défavorables deviennent la première cause des difficultés de recrutement pour les aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642), devant les qualités personnelles, qui sont suivies par le transport en commun et les compétences. Pour les chauffeurs-livreurs (7414), le manque d'expérience et les conditions de travail défavorables arrivent après les qualités personnelles.

Compétences les plus recherchées

Les principales compétences recherchées par les employeurs du secteur de l'hébergement et de la restauration portent principalement sur **les qualités personnelles**. Les compétences liées aux **notions propres au métier**, surtout la connaissance du métier et de l'entreprise, arrivent ensuite, mais plus loin derrière, suivies par **les relations interpersonnelles**. Dans les embauches de personnel additionnel, les aptitudes en relations interpersonnelles sont toutefois plus souvent demandées que la connaissance du métier. Il est aussi intéressant de noter que plus de 60 % des embauches additionnelles procurent du travail à temps plein, n'exigent aucune formation et peu d'expérience (aucune ou moins d'un an). Les travailleurs de ce secteur reçoivent aussi un salaire horaire moyen à l'embauche de 8.30\$, le plus faible de tout le secteur tertiaire.

Pour les cuisiniers (6242), les employeurs souhaitent trouver des candidats qui possèdent aussi le sens de l'organisation et une bonne méthodologie de travail. Dans les embauches additionnelles, les employeurs préfèrent engager ceux qui détiennent la connaissance du métier plutôt que les qualités personnelles requises. Pour les serveurs d'aliments et de boissons (6453), les aptitudes pour les relations interpersonnelles sont plus recherchées que les qualités personnelles et que la connaissance du métier. Quant aux aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642), les qualités personnelles sont presque les seules compétences désirées par les employeurs. Les qualités personnelles sont aussi les compétences les plus recherchées pour les chauffeurs-livreurs (7414), avec la connaissance de la région du lieu de travail et l'exigence de posséder une voiture.

Le tableau 16 qui suit résume les réponses données par les employeurs quant aux principales compétences recherchées pour les occupations apparaissant dans le tableau 15 des professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'hébergement et de la restauration.

On peut aussi remarquer que toutes les embauches additionnelles de cuisiniers (6242) et d'aides-cuisiniers (6642) procurent du travail à temps plein alors que la moitié des serveurs d'aliments et de boissons (6453) travaillent à temps partiel. Tous les postes d'aides-cuisiniers (6642) ainsi que la majorité des emplois de serveurs d'aliments et de boissons (6453) n'exigent aucune formation.

TABLEAU 16
Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'hébergement et de la restauration

Code CNP	Profession	COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations interpersonnelles	Autres
1453	Commis aux services à la clientèle, aux renseignements et personnel assimilé		Accueil, flexibilité pour des horaires variables, jovialité, initiative	Esprit d'équipe	
6241	Chef	Connaissance du métier, expérience, compétences en cuisine italienne		Capacité à travailler en équipe, à s'intégrer à l'équipe et à la diriger	
6242	Cuisinier	Savoir cuisiner, pour plusieurs personnes à la fois et rapidement, formation en cuisine, expérience, compétences en conserve d'aliments, savoir mesurer les volumes, capacité pour le calcul mental rapide	Propreté, honnêteté, ponctualité, rapidité d'exécution, minutie, bonne mémoire, travailleur, flexibilité et grande disponibilité pour horaires variables, motivation, responsabilité, grande capacité d'attention, créativité, volonté d'apprendre	Esprit d'équipe, leadership, entregent	<u>Planification et gestion</u> (sens de l'organisation, bonne méthodologie de travail et capacité à gérer)
6451	Maître d'hôtel et hôte		Belle personnalité, bonne présentation, accueil, honnêteté	Empathie envers les clients, entregent, esprit d'équipe	
6452	Barman		Fiabilité, ponctualité, rapidité, flexibilité pour les horaires	Bonnes relations avec le public	<u>Compétences de base</u> (bilingue, savoir compter) Pas de dossier criminel, Avoir l'âge légal pour travailler dans les bars
6453	Serveur d'aliments et de boissons	Expérience, compétences en service aux tables, en service de bar, en psychologie, en comptabilité simple, savoir cuisiner	Dextérité, rapidité d'exécution, disponibilité, belle personnalité, travailleur, responsabilité, propreté	Entregent, empathie avec les clients, facilité de communication, esprit d'équipe, bons contacts avec le public, compétences en service à la clientèle	<u>Compétences de base</u> (bilingue, savoir compter) <u>Santé/sécurité</u> (hygiène) <u>Vente/marketing</u> (bonne qualité de service)
6642	Aide-cuisinier et aide dans les services alimentaires	Savoir laver la vaisselle	Capacité de travailler sous pression, de gérer son stress, vitesse de travail, ponctualité, disponibilité, flexibilité pour les horaires, bonne mémoire, propreté, initiative, responsabilité	Entregent, esprit d'équipe	
6663	Concierge d'immeubles		Honnêteté, responsabilité, disponibilité, propreté, fiabilité, dynamisme, travailleur		<u>Planification et gestion</u> (savoir localiser les problèmes et les résoudre)
7414	Chauffeur-livreur	Détenir un permis de conduire, connaissance des rues du secteur de travail	Honnêteté, disponibilité, bonne présentation, propreté personnelle, sens de l'orientation, politesse, ponctualité	Expérience avec le public, facilité de communication	<u>Compétences de base</u> (en anglais et en français, savoir compter l'argent) Avoir une voiture

1.4.3 Formation prévue par les entreprises

Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, 32,8 % des employeurs prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage, comparativement à 58,9 % pour le secteur tertiaire et 58,3 % pour l'ensemble des entreprises. Cette formation vise un total estimé de 1 409 postes, sur un total estimé de 20 054 pour tout le secteur tertiaire et de 25 514 pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les connaissances à acquérir portent essentiellement sur les notions propres à leur métier, surtout pour parfaire les connaissances du métier et de l'entreprise. Développer des compétences en vente et marketing arrive ensuite, mais beaucoup plus loin derrière.

Les cuisiniers (6242) recueillent, de loin, le plus grand nombre de prévisions de formation; les connaissances à acquérir en planification et gestion et en qualités personnelles sont plus importantes que celles en vente et marketing. Pour les serveurs d'aliments et de boissons (6453), la formation prévue porte autant sur les connaissances du métier, de l'entreprise qu'en vente et marketing. Pour les postes d'aide-cuisinier et aide dans les services alimentaires (6642), développer les qualités personnelles requises arrive tout de suite après les connaissances propres au métier.

Résumé

Avec ses 555 établissements employant 6 705 travailleurs, le secteur de l'hébergement et de la restauration représente 5,7 % de toutes les entreprises de Laval, occupe 6,2 % de sa main-d'œuvre et éprouve 6,6 % de toutes les difficultés de recrutement. Les employeurs de ce secteur sont proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble des entreprises du secteur tertiaire et de Laval à avoir rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze mois précédant le sondage.

Les professions du secteur de l'hébergement et de la restauration requièrent généralement moins de qualifications que dans l'ensemble des entreprises, les compétences de niveau C (études secondaires) étant plus souvent exigées que celles de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision). Les cuisiniers (6242), les serveurs d'aliments et de boissons (6453), les aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642) et les chauffeurs-livreurs (7414) sont les professions les plus recherchées.

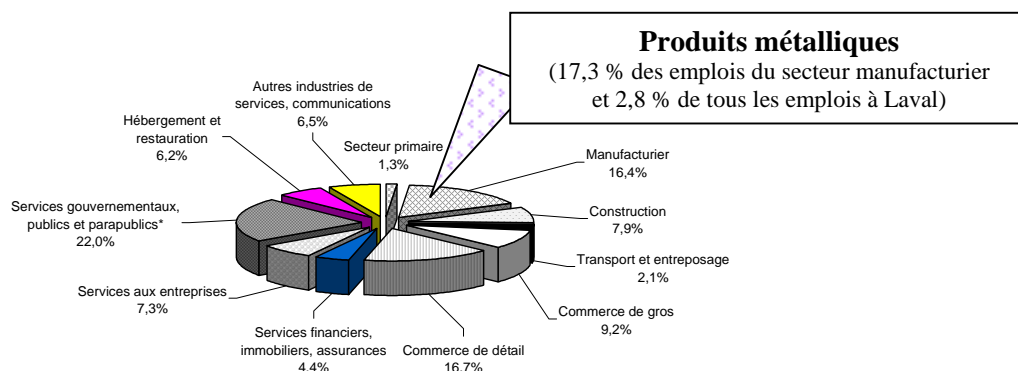
Les difficultés de recrutement de ce secteur s'expliquent plus par le manque de candidats possédant les qualités personnelles requises que par les compétences et l'expérience insuffisantes des candidats. Les conditions de travail défavorables et le transport en commun inadéquat deviennent aussi des facteurs importants dans ce secteur. Les employeurs trouvent cependant difficile de recruter des cuisiniers (6242) surtout à cause de leur manque d'expérience et de compétences. Pour les serveurs d'aliments et de boissons (6453), le transport en commun inadéquat et le manque de diplôme prennent plus d'importance. Pour les aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642), les conditions de travail défavorables deviennent la première cause des difficultés de recrutement.

Les principales compétences recherchées par les employeurs portent aussi beaucoup plus sur les qualités personnelles que sur les notions propres au métier; les aptitudes en relations interpersonnelles deviennent très importantes. Pour les serveurs d'aliments et de boissons (6453), les aptitudes pour les relations interpersonnelles sont même plus recherchées que les qualités personnelles et que la connaissance du métier. Pour les cuisiniers (6242), des capacités en planification et gestion sont aussi souhaitées. Quant aux aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642) et aux chauffeurs-livreurs (7414), les qualités personnelles sont presque les seules compétences recherchées.

1.5 SECTEUR DE LA FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES

Selon le Fichier des entreprises de 1998 de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), la région de Laval compte 9 804 entreprises regroupant un total de 108 049 travailleurs et, en termes d'emplois, l'industrie manufacturière constitue la deuxième activité économique en importance à Laval, après le commerce. Avec ses 175 établissements employant 3 069 personnes, l'industrie de fabrication de produits métalliques représente le secteur le plus important de l'activité manufacturière de Laval. Ce secteur compte pour 16,5 % des employeurs et 17,3 % des emplois manufacturiers et emploie 2,8 % de toute la main-d'œuvre lavalloise. Les entreprises de ce secteur fabriquent des produits en tôle forte ou en métal comme les portes et fenêtres, les bâtiments préfabriqués pour la construction, les gros appareils de chauffage, les ateliers d'usinage de pièces et matériel mécanique, les articles de quincaillerie, de plomberie, d'outillage, de coutellerie, ressorts, câbles, boulons, écrous, etc.

GRAPHIQUE 21
Importance de l'emploi du secteur des produits métalliques dans l'activité économique lavalloise



* Les services gouvernementaux publics et parapublics regroupent les services gouvernementaux (5,7 %), d'enseignement (6 %), de santé et des services sociaux (10,3 %)

Source : Fichier des entreprises de DRHC, 1998

La moitié des entreprises de ce secteur se situent sur le territoire du CLE de Sainte-Rose, où se situe le principal parc industriel de Laval, et la plupart d'entre elles (92,6 %) comptent moins de 50 employés.

TABLEAU 17
Répartition des entreprises du secteur des produits métalliques selon les territoires du CLE

Laval-des-Rapides	6,4 %
Chomedey–Sainte-Dorothée	14,4 %
Saint-Vincent-de-Paul	28,9 %
Sainte-Rose	50,3 %

TABLEAU 18
Répartition des entreprises du secteur des produits métalliques selon le nombre d'employés

1 à 4 employés	40,0 %
5 à 49 employés	52,6 %
50 à 99 employés	4,0 %
100 employés et plus	3,4 %

1.5.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur

Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

Dans le secteur secondaire, le plus grand nombre de postes difficiles à combler se retrouvent dans le secteur manufacturier et les difficultés de recrutement les plus importantes du secteur manufacturier sont éprouvées par les entreprises de fabrication de produits métalliques.

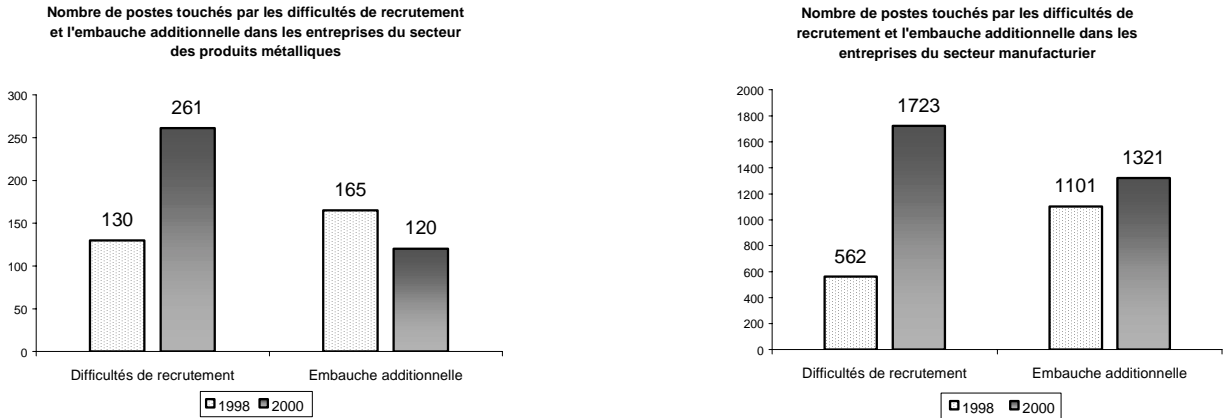
L'enquête SOM révèle que, sur un total estimé de 6 541 postes difficiles à combler dans l'ensemble des entreprises de Laval, 1 723 reviennent au secteur manufacturier, soit un peu plus du quart (26,3 %). Dans le secteur manufacturier, 53 % des entreprises de l'industrie de fabrication de produits métalliques disent éprouver des difficultés de recrutement, pour un total estimé de 261 postes. Ces 261 postes représentent la plus grande part des 1 723 postes difficiles à combler dans le secteur manufacturier, avec un pourcentage de 15,2 %, et comptent pour 4 % des difficultés de recrutement de toutes les entreprises de Laval.

Depuis 1998, les difficultés de recrutement de l'industrie de fabrication des produits métalliques ont doublé et les embauches additionnelles ont diminué. Les besoins totaux en main-d'œuvre ont ainsi augmenté de 29 %, comparativement à un accroissement de 83 % pour le secteur manufacturier et de 36 % pour l'ensemble des entreprises de Laval.

Dans les entreprises de fabrication de produits métalliques, les difficultés de recrutement ont connu une progression de 100,8 %, en passant de 130 en 1998 à 261 en 2000, alors que les postes difficiles à combler dans le secteur manufacturier ont augmenté de 206,6 % et que l'ensemble des entreprises de Laval affiche une hausse de 136 %. Contrairement au secteur manufacturier, qui a connu une hausse de 20 % de ses embauches additionnelles, le total estimé d'embauches additionnelles a diminué de 27,3 % dans les entreprises de produits métalliques, en chutant de 165 en 98 à 120 en 2000.

GRAPHIQUE 22

Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur des produits métalliques et le secteur manufacturier



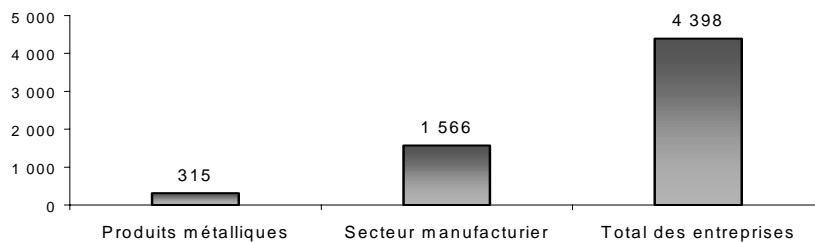
Les entreprises de ce secteur éprouvent donc de plus en plus de difficultés à recruter des employés. Même les embauches additionnelles semblent se transformer en difficultés de recrutement.

Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Dans le secteur manufacturier, les entreprises de fabrication de produits métalliques sont celles qui prévoient embaucher le plus grand nombre d'employés au cours des douze mois suivant le sondage.

Environ la moitié (51 %) des entreprises de fabrication de produits métalliques prévoient augmenter leur personnel, comparativement à 44 % pour le secteur manufacturier et 30 % pour l'ensemble des employeurs de Laval. Les prévisions d'embauche visent un total estimé de 315 postes, qui représentent 20 % des 1 566 postes prévus dans le secteur manufacturier et 7,2 % des 4 398 des embauches envisagées par l'ensemble des entreprises de Laval.

GRAPHIQUE 23
Total estimé de postes touchés par les prévisions d'embauche dans le secteur des produits métalliques



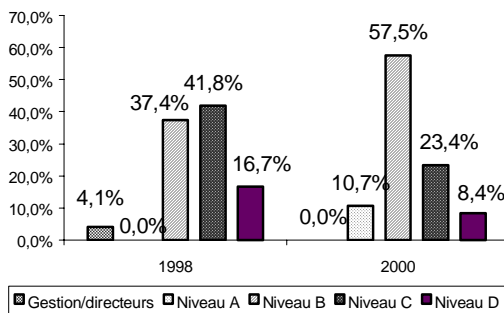
1.5.2 Les professions de ce secteur

Les professions mentionnées dans le sondage par les employeurs de ce secteur

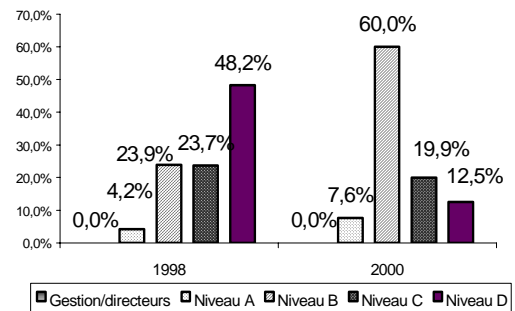
Dans les entreprises de fabrication de produits métalliques, les professions nécessitant des compétences de niveau B (un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent ou impliquant de la supervision) sont les plus touchées par les difficultés de recrutement (57,5 %), par les embauches additionnelles (60 %) et par les prévisions d'embauche (54,4 %).

Les employeurs de ce secteur exigent maintenant davantage de compétences qu'en 1998. Alors que les pourcentages des emplois difficiles à combler et des embauches additionnelles diminuent pour les niveaux de compétence C (scolarité du secondaire) et D (aucune formation), la proportion des postes de niveau B augmente de 37,4 % à 57,5 % dans les difficultés de recrutement et de 23,9 % à 60,0 % dans les embauches additionnelles.

GRAPHIQUE 24
Niveaux de compétence pour les postes en difficulté de recrutement dans le secteur des produits métalliques



GRAPHIQUE 25
Niveaux de compétence des postes concernés par l'embauche additionnelle dans le secteur des produits métalliques



Les exigences des employeurs pour des compétences plus élevées peuvent expliquer en partie l'augmentation des difficultés de recrutement dans le secteur de fabrication des produits métalliques.

Selon les résultats détaillés du sondage, les occupations les plus souvent mentionnées par les répondants sont (par nombre de besoins estimés) :

TABLEAU 19
Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs
du secteur de la fabrication de produits métalliques ⁽¹⁾

Code CNP	Profession	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche
2253	Technicien en dessin	12	2	11
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	26	18	46
7265	Soudeur	29	12	12
7311	Mécanicien industriel et de chantier	11	2	8
9415	Contrôleur/essayeur, transformation métaux et minerais	12	16	72
9511	Conducteur de machines d'usinage	6	5	3
9619	Autres manœuvres, transformation, fabrication et services d'utilité publique	63	12	59

(1) Le caractère gras fait ressortir les professions les plus recherchées dans ce secteur.

La majorité de ces occupations exigent effectivement un niveau de compétence B et les machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (7231) ainsi que les soudeurs (7265) sont les plus recherchés par les employeurs de ce secteur. Des besoins importants sont aussi exprimés pour les contrôleurs/essayeurs (9415). Les entreprises de ce secteur disent éprouver relativement moins de difficultés à les recruter mais les perspectives d'embauches sont très prometteuses. Même si plusieurs besoins apparaissent pour les manœuvres (9619), ils proviennent de peu d'entreprises. Les difficultés de recrutement sont émises par une seule entreprise.

Causes des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement du secteur de fabrication des produits métalliques s'expliquent principalement par le manque de candidats possédant **l'expérience** recherchée (81 %) et **les compétences** recherchées (79 %). Le manque de candidats détenant **le diplôme** recherché et les **qualités personnelles** souhaitées arrivent plus loin derrière, avec des pourcentages respectifs de 49 % et 36 %.

Pour les postes de machinistes (7231), le diplôme est toutefois aussi important que les compétences et l'expérience. Les employeurs mentionnent ensuite les qualités personnelles autant que le transport en commun inadéquat.

Compétences les plus recherchées

Les compétences les plus recherchées par les employeurs de ce secteur portent essentiellement sur **les notions propres au métier**, autant pour les postes difficiles à combler (76,7 %) que pour les embauches additionnelles (57,6 %). Les **qualités personnelles**, comme l'habileté manuelle, la responsabilité, le goût d'apprendre, la ponctualité et la polyvalence arrivent ensuite, mais beaucoup plus loin derrière.

Pour les postes de machinistes (7231) et de soudeurs (7265), les notions propres au métier les plus importantes incluent d'abord la connaissance du métier et ensuite la manipulation d'un appareil, l'expérience et la maîtrise d'une tâche intellectuelle précise. Les employeurs recherchent également des machinistes ayant de bonnes aptitudes pour les relations interpersonnelles et l'informatique (CAO/DAO/FAO). Pour les contrôleurs et essayeurs dans la transformation des métaux et minerais (9415), les qualités personnelles, comme la dextérité, la précision, la minutie, le sens des responsabilités, la polyvalence et une bonne capacité d'apprentissage comptent plus que les notions propres au métier qui se limitent ici à la connaissance de l'entreprise et du milieu du métal. Le tableau 20 qui suit résume les réponses fournies par les employeurs quant aux principales compétences recherchées pour les occupations apparaissant dans le tableau 19 des professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de la fabrication de produits métalliques.

On peut aussi remarquer que, dans les embauches additionnelles, les aptitudes techniques et l'expérience comptent plus que les connaissances du métier pour les machinistes (7231) et les soudeurs (7265). Une expérience de un à trois ans, et même de trois ans et plus est d'ailleurs plus fréquemment exigée pour les postes de machinistes, alors que les soudeurs (7265) ont besoin de moins d'expérience. Les postes de contrôleurs et essayeurs dans la transformation des métaux et minerais (9415) peuvent ne demander aucune expérience. Tous ces emplois procurent du travail à temps plein et exigent habituellement peu de scolarité (aucune formation ou un secondaire V) Pour les machinistes (7231), une formation professionnelle du secondaire peut parfois être demandée.

TABLEAU 20
Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de fabrication de produits métalliques

Code CNP	Profession	COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
		Notions propres au métier	Qualités Personnelles	Relations interpersonnelles	Informatique
2253	Technicien en dessin	Techniques dessin de pièces, connaissances en mécanique industrielle, lecture de plans, capacité d'analyse	Bilinguisme et aptitudes mathématiques	Travail d'équipe, bon communicateur	Autocad
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	Formation de machiniste, DEP en technique d'usinage, connaissance et expérience du métier	Habilité manuelle, responsabilité, motivation, envie d'apprendre, travailleur	Travail d'équipe	Cours en contrôle numérique, systèmes informatiques des machines d'usinage
7265	Soudeur	Compétences diverses en soudure, montage de pièces, polissage de pièces, lecture de plans, formation et expérience en soudure	Débrouillardise, polyvalence, ponctualité, initiative, flexibilité		
7311	Mécanicien industriel et de chantier	Fabrication de métaux ouvrés, structure de métaux, lecture de plans et traçage à partir des plans			
9415	Contrôleur/essayeur, transformation des métaux et minerais	Connaissance des produits en acier inoxydable et du milieu du métal	Responsabilité, dextérité, précision, minutie, polyvalence, capacité d'apprentissage		
9511	Conducteur de machines d'usinage	Montage de pièces et expérience de 5 ans et plus		Travail d'équipe	Programmation
9619	Autres manœuvres dans la transformation, fabrication et services d'utilité publique	Lecture de plans	Autonomie, débrouillardise, comportement adéquat, capacité de travailler en usine, aptitudes mathématiques		

1.5.3 Formation prévue par les entreprises

Les entreprises de fabrication de produits métalliques sont de loin les employeurs du secteur manufacturier qui prévoient donner le plus de formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage. Dans ce secteur, 65 % des entreprises mentionnent des besoins de formation, comparativement à 60,9 % pour le secteur manufacturier et 58,3 % pour l'ensemble des entreprises de Laval. Cette formation vise un total estimé de 858 postes, sur un total de 4 394 dans le secteur manufacturier et de 25 514 pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les connaissances à acquérir portent essentiellement sur les notions propres au métier (64,2 %), la priorité étant mise sur la manipulation d'un appareil pour les machinistes (7231) et aussi sur la connaissance du métier pour les soudeurs (7265). La formation a ensuite comme objectif de donner aux employés des connaissances en informatique (27,3 %), notamment sur les nouvelles technologies pour les machinistes.

Résumé

Avec ses 175 entreprises employant 3 069 personnes, l'industrie de fabrication de produits métalliques représente le secteur le plus important de l'activité manufacturière et emploie 2,8 % de toute la main-d'œuvre lavalloise. Dans le secteur manufacturier, les difficultés de recrutement les plus importantes sont éprouvées par les entreprises de fabrication de produits métalliques, avec un total estimé de 261 postes qui comptent pour 15,2 % de toutes les difficultés de recrutement du secteur manufacturier et 4 % de celles rencontrées par toutes les entreprises de Laval. Les besoins en main-d'œuvre des entreprises de fabrication de produits métalliques sont plus difficiles à satisfaire qu'en 1998. Les difficultés de recrutement ont doublé et les embauches additionnelles ont diminué.

Dans ce secteur, la majorité des emplois touchés par les difficultés de recrutement, les embauches additionnelles et les prévisions d'embauche exigent des compétences de niveau B (un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision). Les employeurs mentionnent surtout le manque d'expérience et de compétences des candidats comme principales causes des difficultés de recrutement et les compétences les plus recherchées sont reliées aux notions propres au métier. Depuis 1998, c'est aussi au niveau de compétence B que les difficultés de recrutement et les embauches additionnelles ont le plus augmenté depuis 1998. Les emplois de compétence C et D sont même devenus presque deux fois moins difficiles à combler et beaucoup moins présents dans les embauches de personnel additionnel qu'en 1998. Le fait que les employeurs de ce secteur exigent maintenant des compétences plus élevées peut donc expliquer en partie leurs problèmes d'embauche. Les métiers les plus recherchés par les entreprises de ce secteur sont les machinistes (7231), les soudeurs (7265), les contrôleurs et essayeurs dans la transformation des métaux et minerais (9415).

Les difficultés de recrutement du secteur de fabrication des produits métalliques s'expliquent principalement par le manque d'expérience et de compétences des candidats. Pour les postes de machinistes (7231), le diplôme est toutefois aussi important que les compétences et l'expérience.

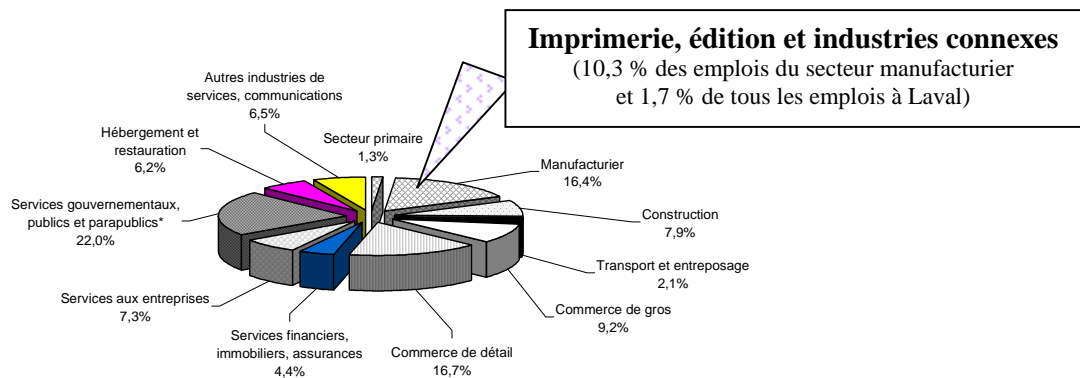
Les compétences les plus recherchées par les employeurs de ce secteur portent essentiellement sur les notions propres au métier.

Même si les entreprises de fabrication de produits métalliques sont celles qui prévoient offrir le plus de formation à leurs employés dans le secteur manufacturier, au cours des douze mois suivant le sondage, ce sont aussi celles qui prévoient embaucher le plus de personnel. Les postes de niveau de compétence B demeurent les plus visés et les métiers de machinistes (7231), de contrôleurs et essayeurs dans la transformation des métaux et minerais (9415) présentent les perspectives d'embauche les plus intéressantes. Mais les possibilités de recrutement risquent peu de s'améliorer si le manque de compétences et d'expérience des candidats persistent.

1.6 SECTEUR DE L'IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES

Selon le Fichier des entreprises de 1998 de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), la région de Laval compte 9 804 entreprises regroupant un total de 108 049 travailleurs. Les 151 établissements répertoriés à Laval pour le secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes représentent 14,3 % des entreprises manufacturières de Laval, ou 1,5 % de toutes les entreprises de Laval. Avec ses 1 820 travailleurs, ce secteur occupe 10,3 % des employés du secteur manufacturier, ou 1,7 % de toute la main-d'œuvre lavalloise. On y retrouve les industries d'impression de formulaires commerciaux, de journaux, revues, périodiques, livres et autres, du clichage, de la composition et de la reliure, du progiciel, des journaux et autres entreprises d'impression et d'édition combinées.

GRAPHIQUE 26
Importance de l'emploi du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes dans l'activité économique lavalloise



* Les services gouvernementaux publics et parapublics regroupent les services gouvernementaux (5,7 %), d'enseignement (6 %), de santé et des services sociaux (10,3 %)

Source: Fichier des entreprises de DRHC, 1998.

Les entreprises de ce secteur se situent surtout sur le territoire du CLE de Sainte-Rose, où se situe le principal parc industriel de Laval. La plupart d'entre elles (96 %) emploient moins de 50 travailleurs et plus de la moitié (52,3 %) en engage de un à quatre.

Laval-des-Rapides	17,2 %
Chomedey–Sainte-Dorothée	25,8 %
Saint-Vincent-de-Paul	13,9 %
Sainte-Rose	43,1 %

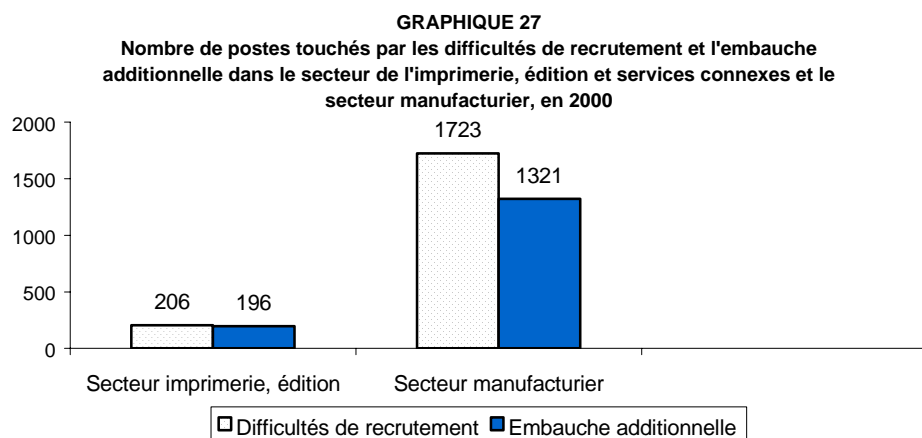
1 à 4 employés	52,3 %
5 à 49 employés	43,7 %
50 à 99 employés	2,7 %
100 employés et plus	1,3 %

1.6.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur

Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

L'enquête SOM révèle que 37,8 % des entreprises du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes ont éprouvé des difficultés de recrutement et plus de la moitié d'entre elles (56,6 %) ont embauché du personnel additionnel au cours des douze mois précédant le sondage. Les entreprises de ce secteur sont proportionnellement moins nombreuses à avoir rencontré des difficultés de recrutement que la moyenne des entreprises du secteur manufacturier et de Laval où les pourcentages se chiffrent respectivement à 47,3 % et 40,8 %. Dans ce secteur, on retrouve cependant une proportion plus importante d'entreprises ayant procédé à des embauches additionnelles, les pourcentages étant de 43,5 % dans le secteur manufacturier et de 33,2 % dans l'ensemble de Laval.

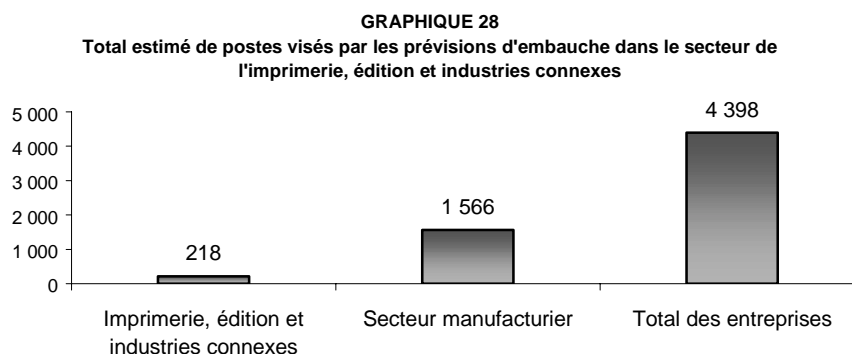
Le nombre total de postes difficiles à combler dans ce secteur est estimé à 206, ce qui représente 12 % du total estimé de 1 723 postes dans le secteur manufacturier, ou 3,2 % des 6 541 difficultés de recrutement de toutes les entreprises de Laval. Le total estimé de 196 embauches additionnelles compte pour 14,8 % de celles ayant eu lieu dans le secteur manufacturier, ou 3,9 % de toutes celles des entreprises de Laval. Étant donné le peu de répondants au sondage de 1998, les estimations sont peu fiables et aucune interprétation significative ne peut être tirée de la comparaison des données de 2000 avec celles de 1998.



Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Plus de la moitié (54,6 %) des entreprises du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage, comparativement à 44 % pour le secteur manufacturier et 30 % pour l'ensemble des employeurs de Laval. Les prévisions d'embauche de ce secteur visent un total estimé de

218 postes qui représentent 13,9 % des 1566 embauches prévues dans le secteur manufacturier et 5 % des 4 398 de celles envisagées par toutes les entreprises de Laval.

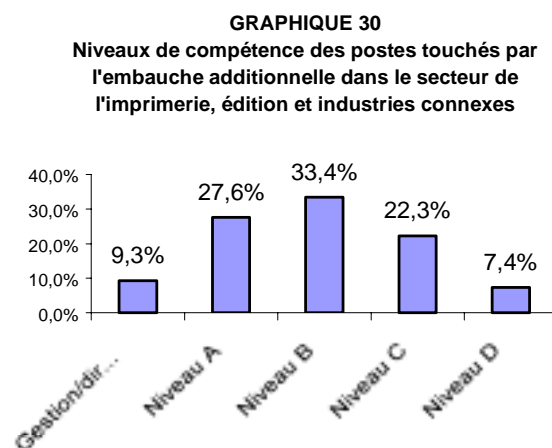
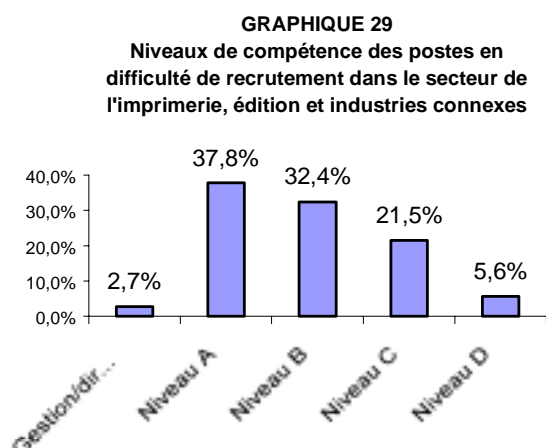


1.6.2 Les professions de ce secteur

Les professions mentionnées dans le sondage par les employeurs de ce secteur

Dans le secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes, les postes difficiles à combler nécessitent plus souvent des compétences de niveau A (universitaire) que B (un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent ou impliquant de la supervision), avec des proportions respectives de 37,8 % et de 32,4 %. Les embauches additionnelles touchent plus les professions de niveau B, 33,4 % des nouveaux postes étant de niveau B contre 27,6 % pour le niveau A. Les prévisions d'embauche concernent surtout des professions de compétences A (34,5 %), le niveau B arrivant ensuite (27,2 %).

Les professions du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes demandent donc généralement plus de qualifications que dans l'ensemble du secteur manufacturier et l'ensemble des entreprises de Laval où les compétences de niveau B sont plus fréquemment exigées. Les difficultés de recrutement des entreprises de ce secteur pourraient s'expliquer en bonne partie par les compétences plus élevées qui sont demandées par les employeurs.



Selon les résultats détaillés du sondage, les occupations les plus souvent mentionnées par les répondants sont (par nombre de besoins estimés) :

TABLEAU 23
Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes ⁽¹⁾

Code CNP	Profession	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche
0611	Directeur/ventes, marketing et publicité	12	6	8
2147	Ingénieur informaticien	11	3	9
2162	Analyste de systèmes informatiques	15	11	28
2163	Programmeur	49	37	62
2242	Électronicien d'entretien (biens de consommation)	32	3	12
6421	Vendeur et commis-vendeur, ventes au détail	5	2	9
7381	Conducteur de presse à imprimer	12	17	24
9473	Conducteur de machines à relier et de finition	5	2	11
9619	Autre manœuvre, services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	6	14	2

(1) Le caractère gras fait ressortir les professions les plus recherchées dans ce secteur.

La majorité de ces professions exigent effectivement des niveaux de compétence A et les programmeurs (2163), les électroniciens d'entretien (2242) et les conducteurs de presse à imprimer (7381) sont les plus recherchés. Des besoins importants apparaissent aussi pour les analystes de systèmes informatiques (2162) mais ils proviennent de très peu d'entreprises.

Causes des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes s'expliquent principalement par **le manque de compétences** (81 %) et **d'expérience** (81 %) des candidats. Viennent ensuite le manque de candidats possédant **le diplôme** recherché (51,2 %) et **les qualités personnelles** (40,4 %). Pour les programmeurs (2163), le diplôme prend toutefois autant d'importance que l'expérience et les compétences; le transport en commun inadéquat est quelquefois mentionné. Quant aux postes d'électroniciens d'entretien (2242), les employeurs nomment un peu plus souvent le manque de compétences que le manque d'expérience et les conditions de travail défavorables sont plus importantes que l'insuffisance de candidats présentant les qualités personnelles recherchées. Pour les conducteurs de presse à imprimer (7381), les qualités personnelles arrivent à égalité avec le diplôme.

Compétences les plus recherchées

Les principales compétences recherchées par les employeurs de ce secteur portent d'abord sur les **notions propres au métier**, suivies par **l'informatique** et les **qualités personnelles**, autant pour les postes difficiles à combler que les embauches additionnelles.

Pour les programmeurs (2163), l'informatique devient cependant la première compétence recherchée par les employeurs, très loin devant les notions propres au métier, les qualités personnelles et les relations interpersonnelles. Les compétences en informatique se résument à la connaissance des technologies informatiques, du multimédia, à l'expérience et aux compétences en analyse des besoins et en divers langages de programmation, surtout en langage C++. Les notions propres au métier incluent la connaissance d'une technique, du domaine de la vision artificielle et la conception d'outils de test. Les employeurs souhaitent aussi trouver des programmeurs possédant un bon esprit d'équipe, le souci du travail bien fait, le sens de l'organisation et de la précision.

Pour les postes d'électronicien d'entretien (2242), le bilinguisme est requis et les notions propres au métier sont plus recherchées que les compétences en informatique dans les postes difficiles à combler. Dans les embauches additionnelles, les candidats doivent plutôt posséder des aptitudes pour les relations interpersonnelles, comme la facilité de communiquer avec la clientèle et de travailler en équipe. Les notions propres au métier comprennent surtout l'expérience pratique, la connaissance de données et le diplôme d'études collégiales techniques en électronique ainsi que l'expérience en assemblage et en réparation d'ordinateurs dans les embauches additionnelles. Les connaissances en informatique portent sur la gestion pédagogique et l'utilisation du logiciel spécialisé Flash.

Pour les conducteurs de presse à imprimer (7381), les employeurs recherchent des candidats qui possèdent surtout les notions propres à leur métier, les qualités personnelles et des aptitudes en relations interpersonnelles plutôt que des compétences en informatique. Les notions propres au métier se résument à l'expérience, aux connaissances en flexographie et en imprimerie et aux compétences pour opérer une presse d'imprimerie. Le souci de la qualité et du détail, la fiabilité, la flexibilité pour les horaires de travail sont les qualités personnelles qui reviennent le plus souvent dans les réponses des employeurs. Les aptitudes pour le travail d'équipe sont les compétences en relations interpersonnelles les plus fréquemment nommées.

Le tableau 24 qui suit résume les réponses fournies par les employeurs quant aux principales compétences recherchées pour les occupations apparaissant dans le tableau 23 des professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes.

On peut aussi remarquer que, dans les embauches additionnelles, tous ces emplois procurent du travail à temps plein et exigent souvent une formation collégiale technique, voire universitaire, ainsi qu'un minimum d'une année d'expérience. Une expérience de moins d'un an et une formation technique de niveau collégial suffisent généralement pour les programmeurs (2163), même s'ils sont classés au niveau de compétence A (universitaire) selon la Classification nationale des professions. Les conducteurs de presse à imprimer (7381) peuvent aussi détenir un secondaire V général seulement.

TABLEAU 24
Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes

Code CNP	Profession	COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations interpersonnelles	Informatique
0611	Directeur/ventes, marketing et publicité	Capacité de trouver de l'information, connaissances des marchés selon les zones géographiques, élaboration de stratégies commerciales	Initiative, capacité de comprendre et d'agir, tempérament volontaire		Diplôme favorisant la communication multimédia
2147	Ingénieur informaticien			Travail d'équipe	Compétences en informatique, en programmation Power-builder, en création d'outils informatiques, en conception de programmes, en création de sites Web, autonomie au niveau des scriptes (capacité de débogage),
2162	Analyste de systèmes informatiques	Expérience			Connaissances des langages de programmation
2163	Programmeur	Connaissance de la technique, connaissance du domaine de la vision artificielle, conception des outils de test, profil développeur et assurance qualité pour la gestion des opérations	Sens des responsabilités et de l'organisation, précision, souci du travail bien fait	Esprit d'équipe	Connaissance des technologies informatiques, du multimédia, expérience, compétences en programmation, en plusieurs langages, en Windows, C++, Visual Basic, Unisafe, Power-builder, analyse des besoins, débogage
2242	Électronicien d'entretien (biens de consommation)	Expérience pratique, en réparation et assemblage d'ordinateurs, diplôme collégial technique en électronique, bilinguisme	Capacité à bien mesurer l'urgence d'une situation (en santé et sécurité)	Facilité de communiquer avec la clientèle, aptitudes pour le travail d'équipe	Connaissances en informatique de gestion pédagogique, démonstration sur Flash
6421	Vendeur et commis-vendeur, ventes au détail	Connaissance de la technique Graphics, expérience en vente et dans le domaine des affaires			Applications Hardware
7381	Conducteur de presse à imprimer	Connaissance de la flexographie, de l'étiquette autocollante, bonne formation, compétences en opération de presse d'imprimerie, expérience de travail, en imprimerie, en découpage, comme aide-pressier	Souci de la qualité et du détail, fiabilité, flexibilité pour l'horaire, œil pour la couleur	Aptitudes pour le travail d'équipe	
9473	Conducteur de machines à relier et de finition	Connaissances de l'imprimerie	Souci du travail bien fait, de la qualité, du détail, capacité physique, travailleur		
9619	Autre manœuvre, services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	Expérience, bien exécuter les tâches demandées, bien lire les commandes et bien emballer	Débrouillardise, souci de la qualité du travail, conscience professionnelle		

1.6.3 Formation prévue par les entreprises

Plus du trois quarts (77,4 %) des entreprises du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes ont l'intention de donner de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage, comparativement à 60,9 % pour le secteur manufacturier et 58,3 % pour l'ensemble des entreprises de Laval. Les besoins exprimés visent un total estimé de 508 postes, sur un total estimé de 4 394 pour tout le secteur manufacturier et de 25 514 pour toutes les entreprises de Laval. Les connaissances à acquérir par cette formation portent plus souvent sur l'informatique (61,2 %) que sur les notions propres au métier (47,6 %). Pour les programmeurs (2163), les notions propres au métier se limitent même à la connaissance de l'entreprise. Les électroniciens d'entretien de biens de consommation (2242) ne sont formés qu'en informatique. La formation donnée aux conducteurs de presse à imprimer (7381) ne porte cependant pas sur l'informatique, mais seulement sur la manipulation d'un appareil.

Résumé

Avec ses 151 établissements employant 1 820 personnes, le secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes représente 14,3 % des employeurs du secteur manufacturier et occupe 10,3 % de sa main-d'œuvre, ou 1,7 % de tous les travailleurs lavallois. Les entreprises ayant rencontré des difficultés à recruter du personnel au cours des douze mois précédant le sondage sont proportionnellement moins nombreuses dans ce secteur que dans l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier et de Laval. Les difficultés de recrutement du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes représentent 12 % de celles du secteur manufacturier, ou 3,2 % de toutes celles rencontrées par les entreprises de Laval. On retrouve cependant une proportion relativement plus importante d'entreprises de ce secteur qui ont procédé à des embauches additionnelles au cours de l'année précédant le sondage et qui prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage.

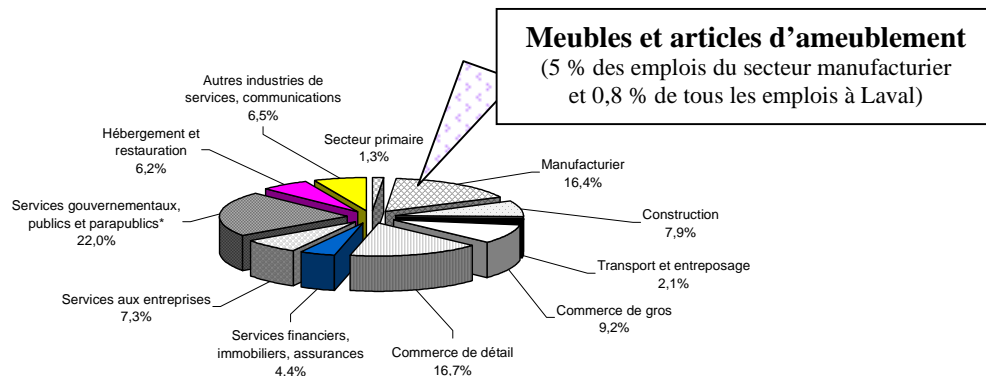
Les professions du secteur de l'imprimerie, édition et industries connexes demandent généralement plus de qualifications que dans l'ensemble du secteur manufacturier et des entreprises de Laval, les compétences de niveau A (universitaire) étant plus fréquemment exigées dans les postes difficiles à combler et dans les prévisions d'embauche. On peut cependant remarquer qu'une formation collégiale technique est plus souvent requise dans les embauches additionnelles de ce secteur, même pour les programmeurs (2163), que la Classification nationale des professions place pourtant au niveau de compétence A (universitaire). Parmi les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs, les programmeurs (2163), les électroniciens d'entretien (2242) et les conducteurs de presse à imprimer (7381) sont les plus recherchés.

Dans ce secteur, les difficultés de recrutement s'expliquent principalement par le manque de compétences et d'expérience des candidats, suivi par le manque de diplôme recherché et les qualités personnelles. Les compétences les plus recherchées portent surtout sur les notions propres au métier, sur l'informatique et les qualités personnelles. Mais, pour les programmeurs (2163), l'informatique devient la principale compétence recherchée.

1.7 SECTEUR DU MEUBLE ET DES ARTICLES D'AMEUBLEMENT

Selon le Fichier des entreprises de 1998 de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), la région de Laval compte 9 804 entreprises regroupant un total de 108 049 travailleurs. Les 72 établissements répertoriés à Laval pour le secteur du meuble et des articles d'ameublement représentent 6,8 % des entreprises manufacturières de Laval, ou 0,7 % de toutes les entreprises de Laval. Avec ses 886 travailleurs, ce secteur occupe 5 % des employés du secteur manufacturier, ou 0,8 % de toute la main-d'œuvre lavalloise. On y retrouve les fabricants de meubles et d'articles d'ameublement pour la maison, le bureau, les hôtels, restaurants et institutions, les fabricants de sommiers et matelas, de meubles de jardin, de cadres, de rayonnages et d'armoires de sûreté.

GRAPHIQUE 31
Importance de l'emploi du secteur du meuble et des articles d'ameublement dans l'activité économique lavalloise



* Les services gouvernementaux publics et parapublics regroupent les services gouvernementaux (5,7 %), d'enseignement (6 %), de santé et des services sociaux (10,3 %)

Source: Fichier des entreprises de DRHC, 1998.

Presque la moitié (47,9 %) des entreprises de ce secteur se situent sur le territoire du CLE de Sainte-Rose, où se situe le principal parc industriel de Laval. La plupart d'entre elles (93 %) embauchent moins de 50 travailleurs et 47,2 % en comptent de un à quatre.

Laval-des-Rapides	6,9 %
Chomedey–Sainte-Dorothée	23,3 %
Saint-Vincent-de-Paul	21,9 %
Sainte-Rose	47,9 %

1 à 4 employés	47,2 %
5 à 49 employés	45,8 %
50 à 99 employés	4,2 %
100 employés et plus	2,8 %

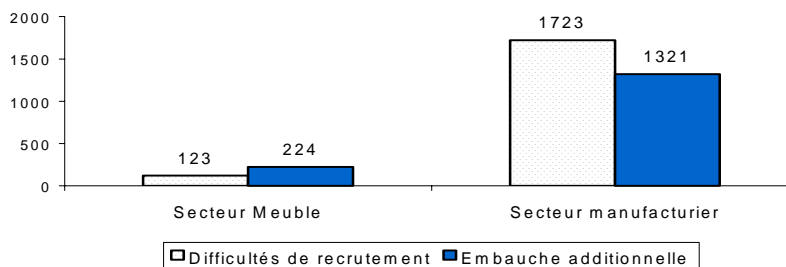
1.7.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur

Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

L'enquête SOM révèle que la majorité (62 %) des entreprises de l'industrie du meuble et des articles d'ameublement ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel au cours des douze mois précédant le sondage. Les employeurs de ce secteur sont donc proportionnellement plus nombreux à avoir rencontré des difficultés de recrutement que l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier et l'ensemble des entreprises de Laval où les pourcentages respectifs se chiffrent à 47,3 % et 40,8 %. Dans ce secteur, presque la moitié (43,2 %) des entreprises ont embauché du personnel additionnel, comparativement à 33,2 % pour l'ensemble des entreprises de Laval et 43,5 % pour le secteur manufacturier.

Le nombre total de postes difficiles à combler dans ce secteur est estimé à 123, ce qui représente 7,1 % du total estimé de 1 723 postes difficiles à combler dans le secteur manufacturier, ou 1,9 % des 6 541 postes difficiles à combler dans toutes les entreprises de Laval. Quant aux embauches additionnelles, elles sont estimées à 224 dans ce secteur et comptent pour 17 % de toutes les embauches additionnelles du secteur manufacturier, ou 4,5 % de toutes celles des entreprises de Laval. Le peu d'employeurs qui ont répondu au sondage dans ce secteur rendent malheureusement les estimations peu fiables et ces résultats devraient être utilisés à titre indicatif seulement. Aucune interprétation significative ne peut non plus être tirée de la comparaison avec les résultats de 1998.

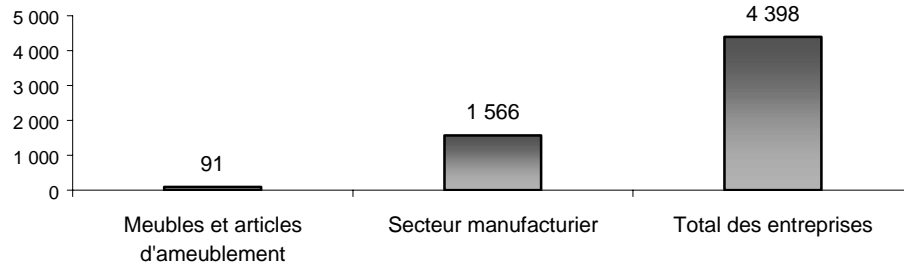
GRAPHIQUE 32
Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans le secteur manufacturier et le secteur du meuble et des articles d'ameublement, en 2000



Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Alors que 30 % des entreprises de Laval et 44,3 % des entreprises manufacturières prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage, près des deux tiers (61 %) des employeurs de l'industrie du meuble et des articles d'ameublement l'envisagent. Les prévisions d'embauche de ce secteur sont estimées à un total de 91 postes sur les 1 566 embauches prévues dans le secteur manufacturier et les 4,398 intentions d'embauches de l'ensemble des entreprises de Laval.

GRAPHIQUE 33
Total estimé de postes visés par les prévisions d'embauche dans le secteur du meuble et des articles d'ameublement

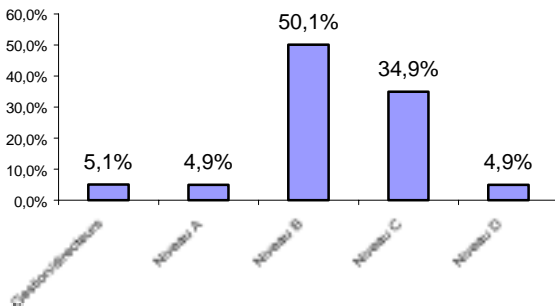


1.7.2 Les professions de ce secteur

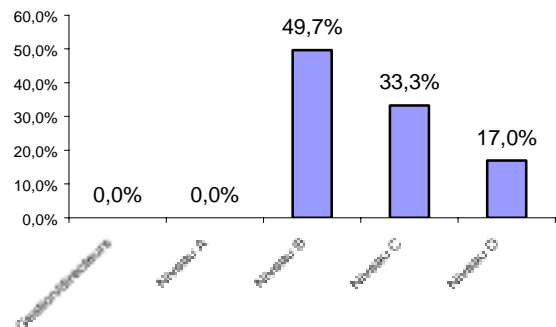
Les professions mentionnées dans le sondage par les employeurs de ce secteur

Dans les entreprises du meuble et des articles d'ameublement, les professions nécessitant des compétences de niveau B (un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent ou impliquant de la supervision) sont les plus touchées par les difficultés de recrutement et les embauches additionnelles. La majorité des prévisions d'embauche de ce secteur concernent cependant des postes de niveau de compétence C (un niveau de scolarité secondaire).

GRAPHIQUE 34
Niveaux de compétence des postes en difficulté de recrutement dans le secteur du meuble et des articles d'ameublement



GRAPHIQUE 35
Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans le secteur du meuble et des articles d'ameublement



Selon les résultats détaillés du sondage, les occupations les plus souvent mentionnées par les répondants sont (par nombre de besoins estimés) :

TABLEAU 27
Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs
du secteur du meuble et des articles d'ameublement ⁽¹⁾

Code CNP	Profession	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche
5136	Peintre, sculpteur et autres artistes des arts plastiques	9	0	3
7272	Ébéniste	36	3	15
9619	Manœuvre des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	5	9	19

(1) Le caractère gras fait ressortir les professions les plus recherchées dans ce secteur.

En prenant ces chiffres à titre indicatif seulement, on peut voir que les besoins en main-d'œuvre du secteur du meuble et des articles d'ameublement concernent essentiellement les ébénistes (7272). Des besoins importants ont aussi été exprimés pour les monteuses et contrôleuses de meubles et accessoires (9492), mais ils ne proviennent que d'une seule grande entreprise de 100 employés et plus. Comme le nombre d'embauches additionnelles pour cette profession semble même trop élevé pour une seule entreprise, le tableau ne tient pas compte de cette profession. Il faut aussi ajouter que cette valeur extrême surévalue le total estimé d'embauches additionnelles pour ce secteur.

Causes des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement des ébénistes (7272) s'expliquent principalement par le manque de candidats possédant **les compétences, l'expérience et le diplôme** recherchés. Plus loin derrière, les employeurs mentionnent le peu de candidats présentant les qualités personnelles souhaitées.

Compétences les plus recherchées

Les compétences les plus recherchées par les employeurs, autant pour les postes difficiles à combler que pour les embauches additionnelles, portent essentiellement sur les **notions propres au métier** où la connaissance du métier constitue le critère le plus important, suivi par l'expérience. **Les qualités personnelles** arrivent au second rang des compétences les plus recherchées, mais très loin derrière. Les employeurs souhaitent trouver des ébénistes qui possèdent également des compétences en planification et gestion, en qualité et contrôle de la qualité ainsi que des aptitudes pour le travail d'équipe.

Le tableau 28 qui suit donne le détail des réponses fournies par les employeurs quant aux principales compétences recherchées pour les occupations apparaissant dans le tableau 27 des professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du meuble et des articles d'ameublement.

On peut aussi remarquer, dans les embauches additionnelles, que les qualités personnelles sont les exigences les plus requises. Les postes d'ébénistes procurent tous du travail à temps plein et requièrent un secondaire V général ou une formation professionnelle du secondaire. Les employeurs peuvent parfois exiger une expérience de un à trois ans.

TABLEAU 28
Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur du meuble et des articles d'ameublement

Code CNP	Profession	COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
		Notions propres au métier	Qualités Personnelles	Planification et gestion	Relations interpersonnelles
5136	Peintre, sculpteur et autres artistes des arts plastiques	Expérience et formation			
7272	Ébéniste	5 ans d'expérience, diplôme d'ébéniste, expérience dans le domaine du bois, connaissances de base en ébénisterie, avec les outils, connaissance des différentes essences de bois, assemblage de meubles de bois, capacité à lire des plans	Ponctualité, capacité de prendre des décisions mineures concernant les appareillages, sens des responsabilités	Compétences en gestion, capacité de prendre des décisions mineures concernant les normes de qualité	Travail d'équipe
9619	Manœuvre des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	Savoir compter en général (compétences de base)	Autonomie		

1.7.3 Formation prévue par les entreprises

Comparativement à 60,9 % des entreprises manufacturières et 58,3 % des entreprises de Laval qui prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage, 47,7 % des employeurs de l'industrie du meuble et des articles d'ameublement l'envisagent. Cette formation vise un total estimé de 128 postes et concerne surtout les ébénistes (7272). Les connaissances à acquérir portent essentiellement sur les notions propres au métier, la priorité étant mise sur la manipulation d'un appareil et la connaissance du métier. Pour les ébénistes (7272), la formation a aussi pour but de leur donner des connaissances en planification et gestion.

Résumé

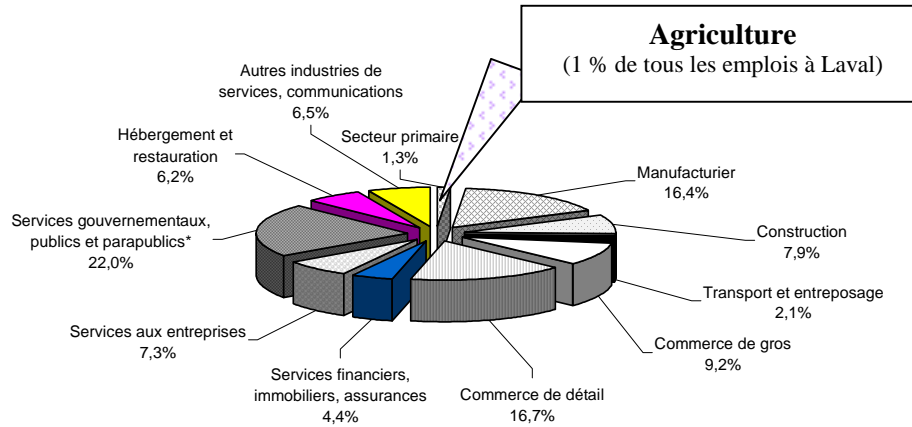
Avec ses 72 établissements employant 886 personnes, l'industrie du meuble et des articles d'ameublement représente 6,8 % des employeurs du secteur manufacturier et occupe 5 % de sa main-d'œuvre, ou 0,8 % de tous les travailleurs lavallois. Les entreprises qui ont éprouvé des difficultés de recrutement et procédé à des embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage sont proportionnellement plus nombreuses dans ce secteur que dans l'ensemble de Laval. Les employeurs de ce secteur sont aussi proportionnellement plus nombreux à avoir rencontré des difficultés à recruter du personnel que l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier. Peu de répondants ont cependant répondu au sondage dans ce secteur. Les estimations deviennent donc peu fiables et les résultats devraient être utilisés à titre indicatif seulement.

Dans l'industrie du meuble et des articles d'ameublement, les postes difficiles à combler et les embauches additionnelles concernent surtout des emplois requérant un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision (niveau de compétence B). Les besoins en main-d'œuvre de ce secteur concernent essentiellement les ébénistes (7272). Leurs difficultés de recrutement s'expliquent principalement par le manque de candidats qui possèdent les compétences, l'expérience et le diplôme recherchés par les employeurs. Les compétences les plus recherchées chez un candidat portent sur les notions propres au métier, le critère le plus important étant la connaissance du métier, suivie par l'expérience. Les employeurs souhaitent trouver des ébénistes qui possèdent aussi des qualités personnelles comme la ponctualité et le sens des responsabilités, des compétences en planification et gestion, en qualité et contrôle de la qualité ainsi que des aptitudes pour le travail d'équipe. La moitié des entreprises de ce secteur prévoient donner de la formation à leurs employés pour améliorer leurs compétences, surtout en ce qui concerne les notions propres à leur métier.

1.8 SECTEUR DE L'AGRICULTURE

Selon le Fichier des entreprises de 1998 de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), la région de Laval compte 9 804 entreprises regroupant un total de 108 049 travailleurs et 244 entreprises employant 1 392 travailleurs sont répertoriées pour le secteur primaire. L'industrie de l'agriculture à elle seule compte 238 de ces 244 établissements et emploie 1 124 personnes, ce qui représente 2,4 % de toutes les entreprises et 1 % de toute la main-d'œuvre de Laval. Les entreprises agricoles comprennent les exploitations d'élevage, de culture et d'horticulture.

GRAPHIQUE 36
Importance de l'emploi du secteur de l'agriculture dans l'activité économique lavalloise



* Les services gouvernementaux publics et parapublics regroupent les services gouvernementaux (5,7 %), d'enseignement (6 %), de santé et des services sociaux (10,3 %)
 Source: Fichier des entreprises de DRHC, 1998

Les entreprises de ce secteur se situent beaucoup plus sur les territoires du CLE de Chomedey–Sainte-Dorothée et du CLE de Sainte-Rose. La grande majorité (76,5 %) d'entre elles emploient de un à quatre travailleurs.

Laval-des-Rapides	5,4 %
Chomedey–Sainte-Dorothée	43,6 %
Saint-Vincent-de-Paul	13,3 %
Sainte-Rose	37,7 %

1 à 4 employés	76,5 %
5 à 49 employés	22,7 %
50 à 99 employés	0,4 %
100 employés et plus	0,4 %

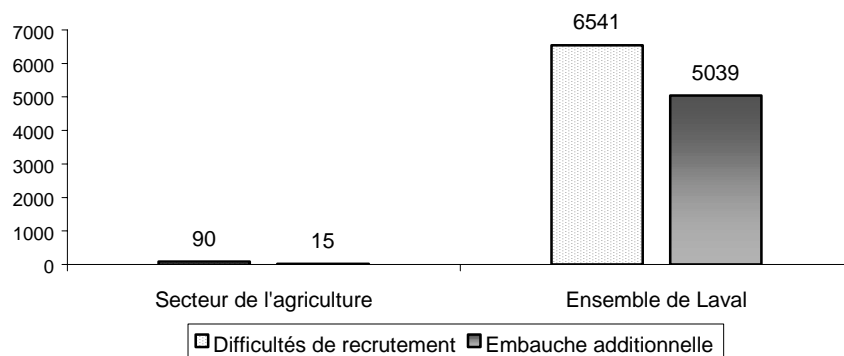
1.8.1 Besoins en main-d'œuvre de ce secteur

Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

L'enquête SOM révèle qu'un peu plus du tiers (35,6 %) des entreprises agricoles ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel au cours des douze mois précédant le sondage et 19,3 % d'entre elles ont embauché du personnel additionnel. Les employeurs de ce secteur sont donc relativement moins nombreux à avoir rencontré des difficultés de recrutement et procédé à des embauches additionnelles que dans l'ensemble de Laval où les pourcentages respectifs se chiffrent à 40,8 % et 33,2 %.

Le nombre total de postes difficiles à combler dans ce secteur est estimé à 90 et les embauches additionnelles totales sont estimées à quinze, ce qui représente 1,4 % des difficultés de recrutement de toutes les entreprises de Laval et 0,3 % de toutes les embauches additionnelles. Le peu de répondants au sondage dans le secteur agricole rend toutefois les estimations peu fiables et les résultats devraient être utilisés à titre indicatif seulement. Aucune interprétation significative ne peut non plus être tirée de la comparaison avec les résultats de 1998.

GRAPHIQUE 37
Nombre de postes touchés par les difficultés de recrutement et l'embauche additionnelle dans l'ensemble des entreprises de Laval et le secteur de l'agriculture, en 2000



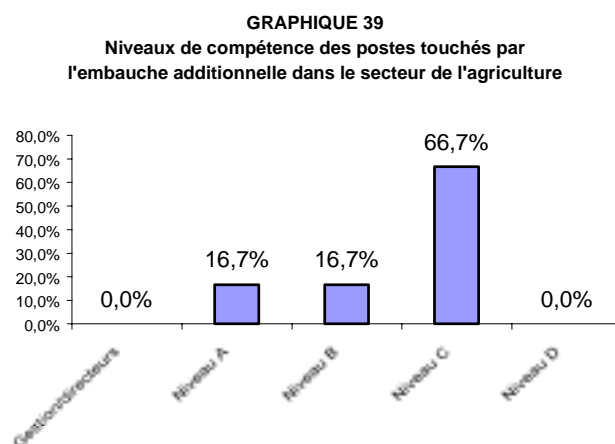
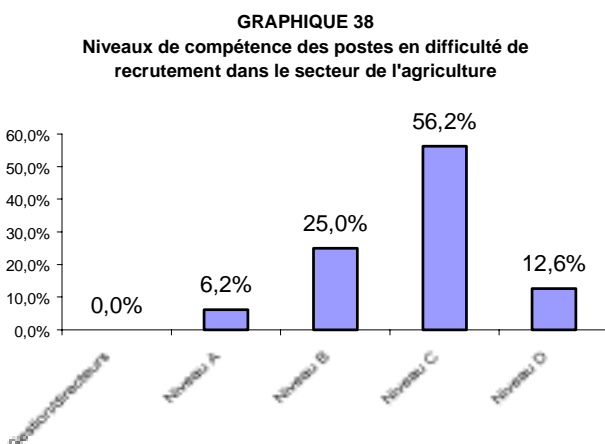
Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Alors que 30 % des entreprises de Laval prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage, 16,1 % des établissements agricoles l'envisagent. Autant d'entreprises agricoles ont même l'intention de diminuer leur personnel et la plupart (67,8 %) n'entrevoient aucun changement. À titre indicatif, les prévisions d'embauche de ce secteur sont estimées à un total de quatorze postes sur les 4 398 embauches prévues pour l'ensemble des entreprises de Laval.

1.8.2 Les professions de ce secteur

Les professions mentionnées dans le sondage par les employeurs de ce secteur

Les emplois du secteur agricole demandent moins de qualifications que dans l'ensemble des entreprises de Laval. La majorité des postes difficiles à combler, des embauches additionnelles et des prévisions d'embauche nécessitent des compétences de niveau C (une scolarité secondaire) alors que dans l'ensemble de Laval, les compétences de niveau B (un niveau de scolarité collégial ou l'équivalent ou impliquant de la supervision) sont plus fréquemment exigées.



Selon les résultats détaillés du sondage, les occupations les plus souvent mentionnées par les répondants sont (par nombre de besoins estimés) :

TABLEAU 31
Professions les plus souvent mentionnées par les employeurs
du secteur de l'agriculture ⁽¹⁾

Code CNP	Profession	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche
6421	Vendeur et commis-vendeur, ventes au détail	8	3	2
8432	Ouvrier de pépinières et de serres	11	9	0
8611	Manœuvre agricole	53	0	6

(1) Le caractère gras fait ressortir les professions les plus recherchées dans ce secteur.

En prenant ces chiffres à titre indicatif seulement, on peut voir que les manœuvres agricoles (8611) sont les plus difficiles à recruter pour les employeurs de ce secteur qui ont répondu au sondage. Des embauches additionnelles et des prévisions d'embauche aussi faibles peuvent aussi signaler un taux de roulement de personnel très élevé qui permet difficilement de recruter de nouveaux employés, sauf pour remplacer ceux qui quittent leur poste ou la profession.

Causes des difficultés de recrutement

Pour expliquer leurs difficultés à recruter du personnel, les employeurs du secteur de l'agriculture mentionnent presque autant **le manque d'expérience** des candidats et **l'activité**

saisonnière que le **manque de compétences**, de **qualités personnelles** recherchées et les **conditions de travail défavorables**. Le manque de candidats possédant le diplôme recherché arrive plus loin derrière. Dans ce secteur, la nature saisonnière de l'activité et les conditions de travail défavorables deviennent donc des facteurs beaucoup plus importants que pour l'ensemble des entreprises de Laval où ils occupent presque la dernière place.

Pour les ouvriers de pépinières et de serres (8432), le transport en commun inadéquat est aussi nommé. Pour les postes de manœuvres agricoles (8611), les employeurs n'accordent pas d'importance au manque d'expérience et de diplôme des postulants.

Compétences les plus recherchées

Les compétences les plus recherchées par les employeurs de ce secteur se rapportent d'abord aux **qualités personnelles**, ensuite aux **notions propres au métier** et aux aptitudes pour les **relations interpersonnelles**, plus loin derrière. Pour les postes de vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421), les employeurs souhaitent trouver des employés qui aiment le public et possèdent des aptitudes pour le service à la clientèle. Le bilinguisme ainsi que la flexibilité sont habituellement exigés. Les ouvriers de pépinières et de serres (8432) devraient avoir une bonne endurance physique, être disponibles pour travailler de longues heures, capables d'exécuter rapidement ce qui leur est demandé et détenir des compétences en travail horticole. Quant aux emplois de manœuvres agricoles (8611), seules les qualités personnelles comme la dextérité, la ponctualité, la volonté de travailler et des aptitudes pour le travail manuel sont demandées.

Le tableau 32 donne le détail des réponses fournies par les employeurs quant aux principales compétences recherchées pour les occupations apparaissant au tableau 31 des professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'agriculture.

TABLEAU 32
Principales compétences recherchées dans les professions les plus souvent mentionnées par les employeurs du secteur de l'agriculture

Code CNP	Profession	COMPÉTENCES RECHERCHÉES			
		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations interpersonnelles	Vente et marketing
6421	Vendeur et commis-vendeur, ventes au détail			Aimer le public	Service à la clientèle
8432	Ouvrier de pépinières et de serres	Compétences en travail horticole, savoir faire ce qui est demandé	Disponibilité pour travailler de longues heures, pour un travail salissant, vitesse d'exécution, endurance physique		
8611	Manœuvre agricole		Dextérité, ponctualité, travaillant, aptitude pour le travail manuel		

On peut aussi remarquer, dans les embauches additionnelles, que la majorité des emplois du secteur de l'agriculture offrent des emplois à temps plein qui ne requièrent aucune formation scolaire et aucune expérience. Les ouvriers de pépinières et de serres (8432) peuvent toutefois travailler à temps partiel et une expérience de un à trois ans est quelquefois demandée. Une formation professionnelle du secondaire peut être exigée pour les postes de vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421).

1.8.3 Formation prévue par les entreprises

Comparativement à 58,3 % des entreprises de Laval qui prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage, 29,1 % des entreprises agricoles l'envisagent. Cette formation vise un total estimé de 116 employés, dans le but principal d'améliorer les connaissances du métier. Pour les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421), la formation porte toutefois beaucoup plus sur la connaissance de l'entreprise et les compétences en vente et marketing.

Résumé

Avec ses 238 établissements employant 1 124 personnes, le secteur de l'agriculture représente 2,4 % des entreprises de Laval et occupe 1 % de ses travailleurs. Les entreprises ayant éprouvé des difficultés de recrutement et embauché du personnel additionnel au cours des douze mois précédant le sondage sont relativement moins nombreuses dans le secteur agricole que dans l'ensemble des entreprises de Laval. Dans ce secteur, on retrouve aussi relativement peu d'entreprises prévoyant embaucher du nouveau personnel au cours des douze mois suivant le sondage. Le peu de répondants au sondage dans le secteur agricole rend toutefois les estimations peu fiables et les résultats devraient être utilisés à titre indicatif seulement.

Les emplois agricoles exigent habituellement moins de qualifications que dans l'ensemble des entreprises de Laval. La majorité des postes difficiles à combler, des embauches additionnelles et des prévisions d'embauche demandent plus souvent des compétences de niveau C (scolarité secondaire) que B (un niveau de scolarité collégiale ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision). Les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421), les ouvriers de pépinières et de serres (8432) et les manœuvres agricoles (8611) sont les métiers les plus souvent mentionnés par les employeurs de ce secteur.

Les difficultés de recrutement de ce secteur s'expliquent beaucoup plus par la nature saisonnière des activités agricoles et les conditions de travail défavorables que pour l'ensemble des entreprises de Laval. Le manque de candidats possédant les compétences, l'expérience et les qualités personnelles requises demeurent cependant toutes aussi importantes. Les compétences les plus recherchées portent sur les qualités personnelles, la connaissance du métier, de l'entreprise et l'expérience ainsi que les aptitudes pour les relations interpersonnelles. Les employeurs mentionnent aussi le manque de diplôme des candidats pour expliquer les difficultés de recrutement des vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421) et, dans ce poste, les compétences en vente et marketing sont souhaitées tout autant que la connaissance du métier agricole et les qualités personnelles.

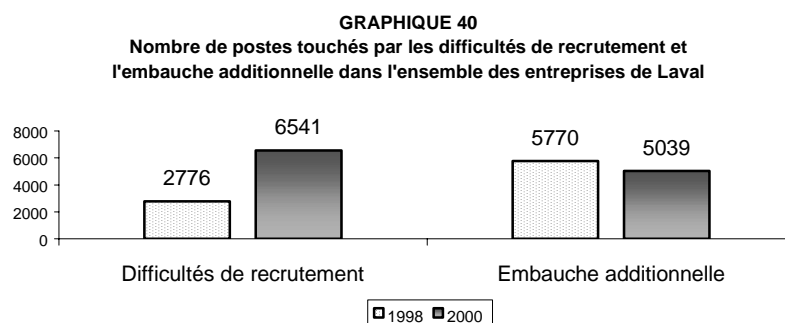
CHAPITRE 2 ANALYSE PAR PROFESSIONS POUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE LAVAL

2.1 Besoins en main-d'œuvre de l'ensemble des entreprises de Laval

Difficultés de recrutement et embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage

En 2000, les entreprises de Laval éprouvent plus de difficultés à embaucher le personnel dont ils ont besoin qu'en 1998 : les postes difficiles à combler ont plus que doublé et les embauches additionnelles ont même diminué malgré la forte croissance économique des dernières années.

Selon les résultats de l'enquête SOM réalisée entre le 18 avril et le 9 juin 2000, 40,8 % des entreprises de Laval ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel au cours des douze mois précédant le sondage, pour un total estimé de 6 541 postes et le tiers des employeurs (33,2 %) ont embauché du personnel additionnel, pour un total estimé de 5 039 postes. Dans le sondage de 1998, 25 % des entreprises disaient avoir rencontré des difficultés à recruter du personnel, pour un total estimé de 2 776 postes, et 40 % avaient procédé à des embauches additionnelles, pour un total estimé de 5 770 postes. Les difficultés de recrutement ont donc augmenté de 136 % depuis 1998 et les embauches additionnelles ont diminué de 12,7 %. Les besoins totaux en main-d'œuvre des entreprises de Laval sont ainsi passés de 8 546 postes en 1998 à 11 580 en 2000, pour une hausse de 36 %.



Prévisions d'embauche au cours des douze mois suivant le sondage

Près du tiers (30 %) des entreprises de Laval prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage. Ces prévisions d'embauche visent un total estimé de 4 398 postes.

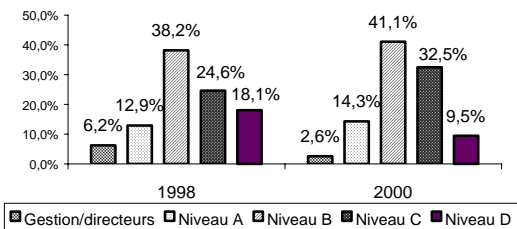
2.2 Les professions mentionnées par l'ensemble des entreprises de Laval

Les professions mentionnées dans le sondage

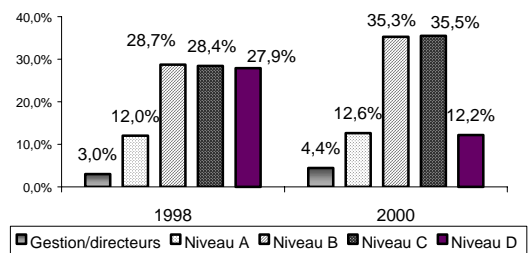
Près des trois quarts des besoins en main-d'œuvre de l'ensemble des entreprises de Laval concernent des emplois requérant des compétences de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision) et C (scolarité de niveau secondaire). Cependant, les difficultés de recrutement et les prévisions d'embauche touchent plus souvent les emplois de compétence B que ceux de niveau C. Alors que les embauches additionnelles exigent pratiquement autant des compétences de niveau B que C, 41,1 % des postes difficiles à combler demandent un niveau de compétence B et 32,5 % des compétences de niveau C. Dans les prévisions d'embauche, les pourcentages se chiffrent à 40,2 % pour les postes de compétence B et à 34,3 % pour le niveau C.

Les emplois de compétence B étaient aussi les plus difficiles à recruter en 1998, mais les embauches additionnelles portaient presque autant sur des postes de niveau B, C et D (aucune formation). Depuis 1998, les difficultés de recrutement ont augmenté un peu plus pour les postes demandant des compétences de niveau C et l'accroissement des embauches additionnelles a été ressenti de façon semblable à presque tous les niveaux de compétence. Les emplois de compétence D sont toutefois devenus moins difficiles à combler et moins fréquents dans les embauches additionnelles.

GRAPHIQUE 41
Niveaux de compétence des postes touchés par les difficultés de recrutement dans l'ensemble des entreprises de Laval



GRAPHIQUE 42
Niveaux de compétence des postes touchés par l'embauche additionnelle dans l'ensemble des entreprises de Laval



Les professions que les entreprises de Laval trouvent les plus difficiles à recruter appartiennent, par ordre d'importance, aux grands groupes suivants :

- métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73),
- personnel intermédiaire de la vente et des services (64),
- personnel de bureau (14),

- personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (96),
- personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation (74),
- personnel spécialisé de la vente et des services (62),
- personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage (94/95),
- personnel élémentaire de la vente et des services (66).

Les embauches additionnelles touchent beaucoup plus le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) que les autres grands groupes de professions. Les prévisions d'embauche visent également le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) ainsi que le personnel des métiers et spécialités dans le transport et la machinerie (72/73).

Le tableau ci-dessous rassemble ces grands groupes de professions et donne, pour chacun, le nombre total estimé de postes touchés par les difficultés de recrutement, les embauches additionnelles et les prévisions d'embauche pour l'ensemble des entreprises de Laval.

TABLEAU 33
Grands groupes de professions affichant les besoins en main-d'œuvre les plus importants

Code CNP À 2 chiffres	Nom du grand groupe de professions	Total estimé de postes touchés par :		
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauches
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	668	1749	716
72/73	Métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	923	262	653
14	Personnel de bureau	586	336	269
96	Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	520	250	402
94/95	Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage	344	411	391
74	Personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation	465	224	172
66	Personnel élémentaire de la vente et des services	310	375	232
62	Personnel spécialisé de la vente et des services	406	143	176
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	239	157	221
22	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	225	158	325

On peut ainsi voir que les besoins en main-d'œuvre les plus importants des entreprises de Laval couvrent une grande variété d'emplois qualifiés et moins qualifiés. Les besoins totaux en main-d'œuvre des douze mois précédant le sondage (difficultés de recrutement et embauches additionnelles) visent surtout le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) et les métiers et le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73). Les meilleures prévisions d'embauche pour les douze mois suivant le sondage s'appliquent également à ces deux grands groupes de professions.

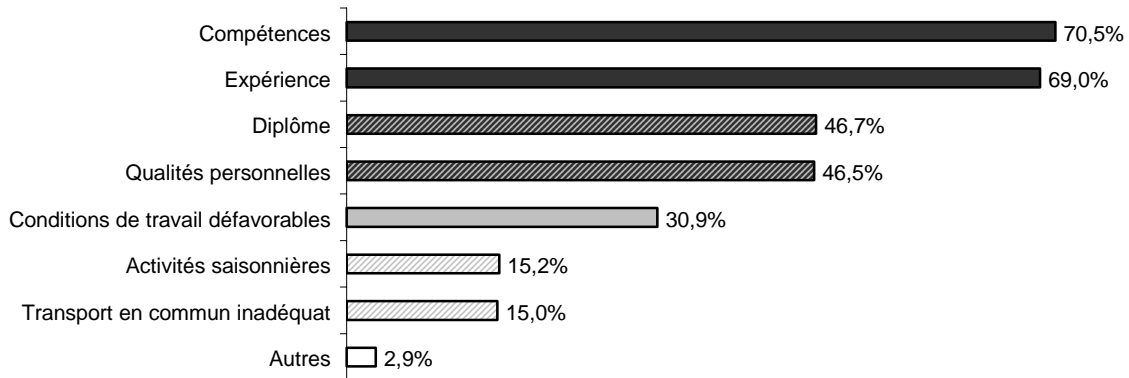
La plupart des professions qui recueillent les besoins les plus importants de la part du plus grand nombre de répondants au sondage se retrouvent dans les grands groupes de professions du Tableau 33. C'est pourquoi ces professions les plus recherchées par l'ensemble des employeurs de Laval sont présentées par grands groupes de professions dans les fiches synthèses qui se trouvent en annexe, à la fin de cette partie. Une fiche supplémentaire (Annexe 9) rassemble les professions qui n'appartiennent pas à ces grands groupes. On y retrouve surtout des professions du secteur de la santé (31, 32 et 34) et du secteur des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (41 et 42).

Les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421) sont, de loin, les plus recherchés par les répondants au sondage. Des difficultés de recrutement extrêmement importantes ont été exprimées pour les commis de travail général de bureau (1411), les manœuvres dans les pâtes et papier et la transformation du bois (9614) et les manœuvres dans les produits de caoutchouc et plastique (9615). Comme ces chiffres ne proviennent que d'une seule entreprise, ces professions n'apparaissent pas dans les fiches synthèses. Ces tableaux ne tiennent pas compte non plus des embauches additionnelles très élevées qui sont mentionnées par une seule entreprise pour les agents de sécurité (6465), les assembleurs, contrôleurs et vérificateurs automobiles (9482) et les monteurs, contrôleurs de meubles et accessoires (9492). Ignorer ces valeurs extrêmes a pour effet de réduire l'importance des besoins en main-d'œuvre pour les grands groupes de professions auxquels appartiennent ces occupations (14, 64, 94 et 96) et d'accentuer l'importance des besoins exprimés pour le personnel intermédiaire du transport et de la machinerie (74) et du personnel élémentaire de la vente et des services (66).

Causes des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement de l'ensemble des entreprises de Laval s'expliquent principalement, et presque à égalité, par le manque de **compétences** (70,5 %) et d'**expérience** (69 %) des candidats. Le manque de candidats présentant les **qualités personnelles** souhaitées (46,7 %) et le **diplôme** recherché (46,5 %) deviennent les deuxièmes causes les plus importantes et les **conditions de travail défavorables** (30 %) prennent la troisième position. Les **activités saisonnières** et le **transport en commun inadéquat** arrivent en dernier, avec des pourcentages semblables de 15,2 % et 15 % respectivement.

GRAPHIQUE 43
Causes des difficultés de recrutement
pour l'ensemble des entreprises de Laval



On peut cependant remarquer que les qualités personnelles insuffisantes des candidats et les conditions de travail défavorables deviennent généralement des facteurs plus importants des difficultés de recrutement pour les emplois qui exigent moins de compétences (de niveau C et D), alors que les métiers plus qualifiés (de niveau A et B) sont difficiles à combler surtout à cause du manque de candidats possédant les compétences, l'expérience et le diplôme recherchés.

Le diplôme prend plus d'importance que les qualités personnelles pour les grands groupes de professions des sciences naturelles et appliquées (21 et 22), du secteur de la santé (31, 32 et 34), des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (41 et 42), ainsi que pour les métiers et le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73) et le personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage (94/95). Pour les professions qui demandent une formation universitaire (niveau A), le manque de candidats détenant le diplôme recherché devance même le manque de compétences et d'expérience des candidats et devient la première cause des difficultés de recrutement. Les ingénieurs informaticiens (2147) et les programmeurs (2163) font cependant exception puisque le manque de compétences et d'expérience des candidats demeurent les causes les plus importantes.

Les qualités personnelles insuffisantes des candidats deviennent une cause plus importante que le diplôme dans le cas du personnel de bureau (14), du personnel intermédiaire et spécialisé de la vente et des services (64 et 66), du personnel intermédiaire du secteur des transports et de la machinerie (74), et du personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (96). Cependant, pour les conducteurs de camions (7411) et les conducteurs d'équipement lourd (7421), ces deux causes ont autant de valeur l'une que l'autre. Le manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées devient même la première cause des difficultés de recrutement pour le personnel élémentaire

de la vente et des services (66) et de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (96).

Les conditions de travail défavorables nuisent plus fréquemment au recrutement du personnel des professions techniques et de soutien du secteur de la santé (32 et 34), du personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion (42), du personnel de la vente et des services (62, 64 et 66) et du personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (96). Les conditions de travail défavorables vont jusqu'à devancer les qualités personnelles insuffisantes des candidats pour les emplois d'infirmiers auxiliaires autorisés (3233), d'aides et auxiliaires médicaux (3413), d'éducateurs de la petite enfance (4214), de cuisiniers (6242), de bouchers et dépeceurs de viandes (6251). Les conditions de travail défavorables deviennent même la première cause des difficultés de recrutement du personnel élémentaire de la vente et des services (66), avec le manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées.

Les activités saisonnières rendent le recrutement plus difficile surtout pour le personnel de soutien de la santé (34), le personnel intermédiaire de la vente et des services (64), les métiers et le personnel spécialisé et intermédiaire du transport et de la machinerie (72/73 et 74), et le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (96). Les aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire (6472), les briqueteurs-maçons (7281), les couvreurs et poseurs de bardeaux (7291), les conducteurs d'équipement lourd (7421), le personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial (7441) et les manutentionnaires (7452) sont ceux qui se trouvent le plus souvent dans cette situation, leur travail dépendant probablement beaucoup du calendrier scolaire et des grandes périodes de la construction.

Le transport en commun inadéquat est mentionné plus souvent pour le personnel de soutien de la santé (34), le personnel spécialisé et élémentaire de la vente et des services (62 et 66), et le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (96). Les cuisiniers (6242), les boulangers-pâtisseries (6252), les caissiers (6611) et les aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642) sont les plus touchés. Les employeurs citent souvent cette cause pour les serveurs d'aliments et de boissons (6453) aussi.

Le tableau 34 qui suit résume les réponses données par les employeurs sur les principales causes des difficultés de recrutement pour les occupations les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval. Les causes mentionnées par les employeurs sont regroupées, pour chacune des professions, par ordre d'importance de 1 à 4, le chiffre 1 étant assigné à la cause la plus importante et le chiffre 4, à la moins importante. Certaines professions peuvent présenter plus d'une cause identifiée par le chiffre 1. Il faut alors comprendre que les entreprises attribuent beaucoup d'importance à plus d'une cause.

TABLEAU 34
Causes des difficultés de recrutement des professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval ⁽¹⁾
(regroupées par ordre d'importance ⁽²⁾)

		Compétences	Expérience	Diplôme	Qualités personnelles	Conditions de travail défavorables	Activités saisonnières	Transport en commun inadéquat
1111	Vérificateur et comptable	1	2	1	2	2	3	
1241	Secrétaire (sauf juridique et médical)	1	1	2	3	3	3	3
1414	Réceptionniste et standardiste	1	1	2	1	2	3	3
1453	Commis, services à la clientèle, aux renseignements et personnel assimilé	1	1	2	1	1	2	2
1472	Magasinier et commis aux pièces	1	1	4	2	3	4	
2147	Ingénieur informaticien	1	1	2	2	2		
2162	Analyste de systèmes informatiques	1	1	1				
2163	Programmeur	1	1	2	3	3		3
2231	Technologue et technicien en génie civil	1	1	1				2
2242	Électronicien d'entretien (biens de consommation)	1	1	2	2	2		
2253	Technologue, technicien en dessin	1	1	2	3			3
3131	Pharmacien	2	2	1				
3152	Infirmier diplômé	2	2	1	3	3		
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	1	3	1	3	2		4
3413	Aide et auxiliaire médical	1	1	1	2	1	3	2
4142	Instituteur, maternelle et primaire	2	3	1	4	4	4	4
4163	Expert-conseil, agent, chercheur en développement économique et marketing	2	1	1	1	2		2
4214	Éducateur de la petite enfance	1	2	1	2	2	3	4
4215	Professeur et instructeur en éducation spécialisée	1	1	1	1	2	3	3
6221	Spécialiste des ventes techniques, vente en gros	1	1	1	1	2		2
6242	Cuisinier	1	1	3	3	2	4	3

TABLEAU 34 (suite)
Causes des difficultés de recrutement des professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval ⁽¹⁾
(regroupées par ordre d'importance ⁽²⁾)

		Compétences	Expérience	Diplôme	Qualités personnelles	Conditions de travail défavorables	Activités saisonnières	Transport en commun inadéquat
6251	Boucher, dépeceur de viandes, ventes en gros et au détail	1	1	2	3	2		4
6252	Boulangier-pâtissier	1	2	2	2	2	3	2
6271	Coiffeur et barbier	1	1	2	2	3	3	3
6411	Représentant des ventes non techniques, ventes en gros	1	1	3	1	2	3	3
6421	Vendeurs et commis-vendeur des ventes au détail	2	1	4	2	3	4	4
6453	Serveur d'aliments et de boissons	1	1	2	1	3	3	2
6472	Aide-enseignant, aux niveaux primaire et secondaire	1	2	2	1	1	1	2
6611	Caissier	1	1	2	1	1	2	1
6642	Aide-cuisinier et aide dans les services alimentaires	2	2	3	1	1	3	2
6663	Concierge d'immeubles	2	2	2	1	1	2	2
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	1	1	1	2	2	3	2
7261	Tôlier	1	1	1	2		2	
7265	Soudeur	1	1	2	2	3	4	3
7272	Ébéniste	1	1	1	2			
7281	Briqueteur-maçon	1	1	1	2	2	1	
7291	Couvreur et poseur de bardeaux	1	1	2	2		1	
7311	Mécanicien de chantier et industriel (sauf textile)	1	1	2	3		3	3
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	1	1	2	3	4	4	4
7322	Débosselleur et réparateur de carrosserie	1	1	3	2			

TABLEAU 34 (suite)
Causes des difficultés de recrutement des professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval ⁽¹⁾
(regroupées par ordre d'importance ⁽²⁾)

		Compétences	Expérience	Diplôme	Qualités personnelles	Conditions de travail défavorables	Activités saisonnières	Transport en commun inadéquat
7342	Tailleur, couturier, fourreur et modiste	1	1	2	3	3	4	3
7381	Conducteur de presse à imprimer	1	1	2	2			
7411	Conducteur de camions	1	1	2	2	2	3	
7414	Chauffeur-livreur	2	2	2	1	2	3	3
7421	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)	1	1	2	2	2	2	
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	1	1	3	2	4	3	
7452	Manutentionnaire	1	1		1	1	1	2
9514	Conducteur de machines à travailler les métaux légers et lourds	1	1	1				
9619	Autre manœuvre, dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	2	2	3	1	1	3	1

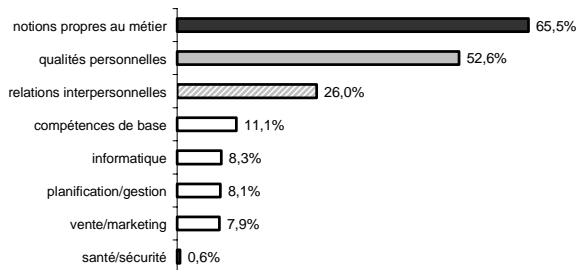
(1) Les professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval sont celles qui recueillent les besoins en main-d'œuvre les plus élevés de la part du plus grand nombre de répondants au sondage.

(2) Les causes sont regroupées, pour chaque profession, par ordre d'importance, allant du plus important (1) au moins important (4). Lorsque les employeurs accordent la même importance à plus d'une cause, elles sont identifiées par le même chiffre.

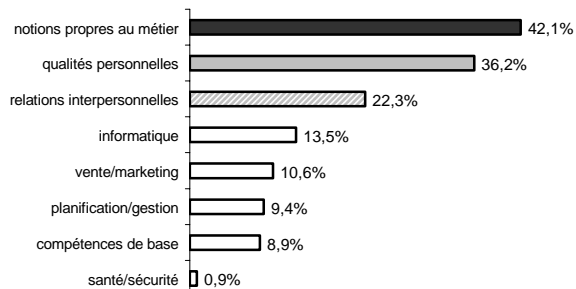
Compétences les plus recherchées

Les compétences les plus recherchées par l'ensemble des employeurs de Laval portent principalement sur **les notions propres au métier** et **les qualités personnelles**, autant pour les postes en difficultés de recrutement que pour les embauches additionnelles. Les **relations interpersonnelles** arrivent ensuite, mais beaucoup plus loin derrière. Les compétences de base (en anglais, en calcul et en mathématiques), les compétences en informatique, en vente et marketing, en planification et gestion, en santé et sécurité, récoltent généralement des pourcentages inférieurs à 10 %. La connaissance du métier est la plus importante des notions propres au métier, loin devant l'expérience et la connaissance de l'entreprise.

GRAPHIQUE 44
Compétences les plus recherchées dans les postes en difficulté de recrutement de l'ensemble des entreprises de Laval



GRAPHIQUE 45
Compétences les plus recherchées dans les embauches additionnelles de l'ensemble des entreprises de Laval



Les notions propres au métier atteignent des pourcentages encore plus élevés dans les grands groupes de professions des techniciens des sciences naturelles et appliquées (22), des professionnels de la santé (31), des professionnels et paraprofessionnels des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (41 et 42), des métiers et du personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73). Les notions propres au métier concernent essentiellement la connaissance du métier ou de la profession. L'expérience arrive ensuite, mais beaucoup plus loin derrière, sauf pour les techniciens en sciences naturelles et appliquées (22) où l'expérience est préférée de beaucoup à la connaissance du métier. L'expérience est également plus recherchée que la connaissance du métier dans les emplois moins qualifiés de la santé (34), de la vente et des services (66) et de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (96). La connaissance de l'entreprise et l'expérience sont plus utiles que la connaissance du métier pour obtenir un travail de bureau (14) et les employeurs accordent plus de valeur à la connaissance de l'entreprise qu'à la connaissance du métier pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64).

Les qualités personnelles prennent plus d'importance pour le personnel de bureau (14), le personnel de soutien des services de santé (34), le personnel intermédiaire et élémentaire de la vente et des services (64 et 66) et le personnel élémentaire dans la transformation, la

fabrication et les services d'utilité publique (96). Les employeurs souhaitent même trouver des candidats qui présentent les qualités personnelles recherchées plutôt que les notions propres au métier, sauf pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) où les notions propres au métier demeurent plus recherchées que les qualités personnelles.

Les relations interpersonnelles sont plus recherchées pour le personnel de bureau (14), le personnel de la santé (31, 32 et 34), le personnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (41 et 42), le personnel intermédiaire de la vente et des services (64). Pour le personnel de soutien des services de santé (34), les aptitudes en relations interpersonnelles sont même préférées aux notions propres au métier, après les qualités personnelles.

Les employeurs désirent trouver des candidats détenant des compétences en **informatique** surtout pour les postes professionnels des sciences naturelles et appliquées (21), le personnel technique des sciences naturelles et appliquées (22) et le personnel de bureau (14). Plusieurs professionnels des sciences naturelles et appliquées (21) travaillent d'ailleurs en informatique et, pour eux, les compétences en informatique ne sont pas vraiment distinctes des notions propres à leur métier. C'est le cas, notamment, des ingénieurs informaticiens (2147), des analystes en systèmes informatiques (2162) et des programmeurs (2163).

Les compétences en **vente et marketing** sont souhaitées plus fréquemment dans les emplois intermédiaires de la vente et des services (64) que dans les autres métiers. Dans ce type d'emploi, **les compétences de base** occupent aussi une place plus importante que pour les autres professions, de même que pour le personnel de bureau (14). Quant aux compétences en **planification et gestion**, elles sont plus souvent demandées dans les emplois spécialisés de la vente et des services (62) et les postes paraprofessionnels des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (41).

Le tableau 35 à la fin de ce chapitre résume les principales compétences souhaitées chez un candidat pour chacune des professions les plus recherchées par l'ensemble des employeurs de Laval. Tout comme pour les causes des difficultés de recrutement, les compétences sont regroupées, pour chaque profession, par ordre d'importance de 1 à 4, le chiffre 1 étant assigné à la cause la plus importante et le chiffre 4, à la moins importante. On peut ainsi observer que les compétences les plus recherchées pour une profession individuelle diffèrent parfois de celles du grand groupe de professions auquel elle appartient. Lorsque les employeurs accordent la même importance à plus d'une compétence, elles sont identifiées par le même chiffre. Certaines professions peuvent donc présenter plus d'une compétence identifiée par le chiffre 1. À noter aussi que l'informatique est reclassée dans les notions propres au métier pour les ingénieurs informaticiens (2147), les analystes de systèmes informatiques (2162) et les programmeurs (2163).

Niveau de scolarité et expérience demandés lors des embauches additionnelles

Les questions supplémentaires qui étaient posées sur les embauches additionnelles permettent d'obtenir d'autres informations intéressantes sur le niveau de scolarité et le nombre d'années d'expérience requis dans ces emplois, ainsi que sur le statut de l'emploi (temps plein ou temps partiel). Selon les réponses données par l'ensemble des employeurs de Laval, la majorité des embauches additionnelles requièrent peu de **scolarité** (aucune formation ou un diplôme de secondaire V général) mais une **expérience** d'au moins un à trois ans. Les postes de niveau professionnel exigent cependant un diplôme universitaire; une formation technique du collégial est habituellement requise pour les techniciens des sciences (22), de la santé (32) et des sciences sociales et de l'enseignement (42). Les programmeurs (2163) et les infirmiers diplômés (3152) font cependant exception puisqu'une formation collégiale est plus fréquemment demandée qu'une formation universitaire, même si ces emplois sont de niveau professionnel dans la Classification nationale des professions. Plusieurs postes de spécialistes des ventes techniques en gros (6221) et de représentants des ventes non techniques en gros (6411) demandent aussi une formation collégiale technique et parfois même universitaire. Un diplôme de formation professionnelle peut souvent être nécessaire pour obtenir un poste de soutien dans les services de santé (34) et dans les métiers et spécialités du transport et de la machinerie (72/73). Les grands groupes de professions suivants exigent peu d'expérience (aucune et moins d'un an) : le personnel de soutien dans les services de santé (34), les paraprofessionnels des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (42), le personnel intermédiaire et élémentaire de la vente et des services (64 et 66), le personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation (74) et le personnel dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (94/95 et 96). C'est surtout le cas pour les éducateurs de la petite enfance (4214), les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421), les serveurs d'aliments et de boissons (6453), les aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire (6472), les caissiers (6611), les aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642), les chauffeurs-livreurs (7414), le personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement domestique et commercial (7441) et les manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (9619).

On peut aussi remarquer que 81 % des embauches additionnelles procurent du travail à **temps plein**. Les employés qui travaillent le plus souvent à temps **partiel** se retrouvent dans le personnel technique et de soutien des services de la santé (32 et 34) et dans le personnel intermédiaire et élémentaire de la vente et des services (64 et 66). Les infirmiers auxiliaires autorisés (3233), les aides et auxiliaires médicaux (3413), les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421), les serveurs d'aliments et de boissons (6453), les aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire (6472), les caissiers (6611) sont les plus touchés. Les infirmiers diplômés (3152) et les éducateurs de la petite enfance (4214) aussi occupent fréquemment des postes à temps partiel. Ce facteur peut expliquer en bonne partie le fait que les conditions de travail défavorables deviennent une importante cause des difficultés de recrutement pour ces professions, en plus du faible salaire qui est généralement versé au personnel élémentaire de la vente et des services (66).

TABLEAU 35
Compétences les plus souhaitées chez un candidat
pour chacune des professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval ⁽¹⁾
(regroupées par ordre d'importance ⁽²⁾)

		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations interper- sonnelles	Compétences de base	Informatique	Planification et gestion	Vente et marketing
1111	Vérificateur et comptable	1	2	3	2	3	2	
1241	Secrétaire (sauf juridique et médical)	1	2		1	1		
1414	Réceptionniste et standardiste	3	2	3	1	2	4	4
1453	Commis, services à la clientèle, aux renseignements et personnel assimilé	3	1	2	3	4		3
1472	Magasinier et commis aux pièces	1	2	3	3	4	3	3
2147	Ingénieur informaticien	1		2				
2162	Analyste de systèmes informatiques	1	2	2			2	2
2163	Programmeur	1	2	2				
2231	Technologue et technicien en génie civil	1	1			2		
2242	Électronicien d'entretien (biens de consommation)	1	2		3	1		3
2253	Technologue, technicien en dessin	1	3	3	3	2		
3131	Pharmacien	1	2	2		3		
3152	Infirmier diplômé	1	2	2	3		3	
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	1	2					
3413	Aide et auxiliaire médical	1	1	1	2			
4142	Instituteur, maternelle et primaire	1	2	3			3	
4163	Expert-conseil, agent, recherchiste en développement économique et marketing	1	3	3	2	3	3	3
4214	Éducateur de la petite enfance	1	2	3			4	
4215	Professeur et instructeur en éducation spécialisée	1	2	2	3			
6221	Spécialiste des ventes techniques, vente en gros	1	2	2	4	2	3	3
6242	Cuisinier	1	1	3	4		2	

TABLEAU 35 (suite)
Compétences les plus souhaitées chez un candidat
pour chacune des professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval ⁽¹⁾
(regroupées par ordre d'importance ⁽²⁾)

		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations Interper- sonnelles	Compétences de base	Informatique	Planification et gestion	Vente et marketing
6251	Boucher, dépeceur de viandes, ventes en gros et au détail	1	2	3				3
6252	Boulangier-pâtissier	1	1	2				
6271	Coiffeur et barbier	1	2	2				
6411	Représentant des ventes non techniques, ventes en gros	1	2	2	3	4	4	2
6421	Vendeurs et commis-vendeur des ventes au détail	1	1	2	3	4	3	2
6453	Serveur d'aliments et de boissons	1	2	2	3		3	3
6472	Aide-enseignant, aux niveaux primaire et secondaire	1	3	2	3		3	
6611	Caissier		1	2	2			2
6642	Aide-cuisinier et aide dans les services alimentaires	2	1	2				
6663	Concierge d'immeubles	2	1					
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	1	2	3	3	3		
7261	Tôlier	1	2	3			3	
7265	Soudeur	1	2	3			4	
7272	Ébéniste	1	2	2			2	
7281	Briqueteur-maçon	1	2					
7291	Couvreur et poseur de bardeaux	1	2					
7311	Mécanicien de chantier et industriel (sauf textile)	1	2			2	2	
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	1	2	3		4	4	
7322	Débosselleur et réparateur de carrosserie	1	2					

TABLEAU 35 (suite)
Compétences les plus souhaitées chez un candidat
pour chacune des professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval ⁽¹⁾
(regroupées par ordre d'importance ⁽²⁾)

		Notions propres au métier	Qualités personnelles	Relations interper- sonnelles	Compétences de base	Informatique	Planification et gestion	Vente et marketing
7342	Tailleur, couturier, fourreur et modiste	1	2					
7381	Conducteur de presse à imprimer	1	2	2				
7411	Conducteur de camions	1	2	3	3			3
7414	Chauffeur-livreur	1	2	3	3			
7421	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)	1	2	3				
7441	Personnel d'installation, d'entretien, et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	1	2	3	4			4
7452	Manutentionnaire	1	1		2			
9514	Conducteur de machines à travailler les métaux légers et lourds	1		2	2			
9619	Autre manœuvre, dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	2	1	3	3			

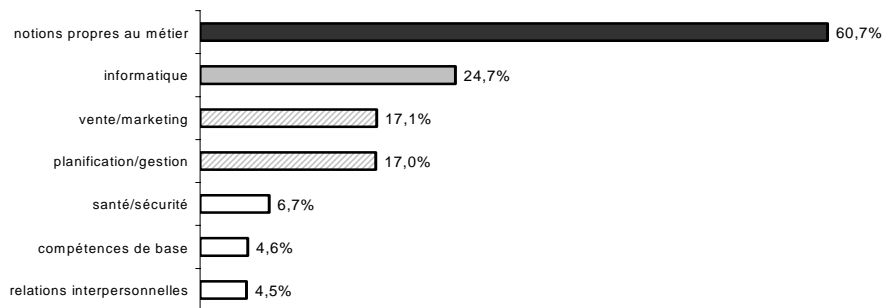
(1) Les professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval sont celles qui recueillent les besoins en main-d'œuvre les plus élevés de la part du plus grand nombre de répondants au sondage.

(2) Les compétences sont regroupées, pour chaque profession, par ordre d'importance, allant du plus important (1) au moins important (4). Lorsque les employeurs accordent la même importance à plus d'une compétence, elles sont identifiées par le même chiffre.

2.3 Formation prévue par les entreprises

À Laval, 58,3 % des entreprises prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage, pour un total estimé de 25 514 postes. Cette formation vise essentiellement à donner aux employés les connaissances liées aux notions propres à leur métier (60,7 %), surtout pour parfaire leurs connaissances de l'entreprise et celles du métier ensuite. Améliorer leurs compétences en informatique (24,7 %), en vente et marketing (17,1 %), en planification et gestion (17 %) arrivent plus loin derrière; viennent ensuite les connaissances en santé, sécurité (6,7 %), les compétences de base (4,6 %), les relations interpersonnelles (4,5 %) et les qualités personnelles, en dernier (3,2 %).

GRAPHIQUE 46
Connaissances à acquérir par la formation
pour l'ensemble des entreprises de Laval



Près du tiers (30 %) des besoins de formation concernent le personnel intermédiaire et élémentaire de la vente et des services (64 et 66) et la formation vise à leur faire acquérir des techniques de **vente et de marketing** beaucoup plus fréquemment que dans les autres professions, presque autant que les notions propres au métier dans le cas du personnel intermédiaire de la vente et des services (64). Les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421) sont, de loin, les plus touchés, suivis par les représentants des ventes non techniques en gros (6411), les caissiers (6611), les aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642) et les serveurs d'aliments et de boissons (6453). La formation des aides-cuisiniers et aides dans les services alimentaires (6642) et des serveurs d'aliments et de boissons (6453) porte cependant plus sur les notions propres au métier que la vente et le marketing. Le personnel spécialisé de la vente et des services (62), quant à lui, est formé presque exclusivement sur les notions propres au métier, et les cuisiniers (6242), les coiffeurs et barbiers (6271) ainsi que les spécialistes des ventes techniques en gros (6221) sont les plus visés.

Les professions qui recevront le plus de formation se retrouvent ensuite dans le groupe des métiers et spécialités du transport et de la machinerie (72/73). Les besoins de formation les plus nombreux sont exprimés pour les mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules

automobiles (7321), les soudeurs (7265) et les machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (7231). Les entreprises les forment presque uniquement pour améliorer les **notions propres à leur métier**, surtout en ce qui concerne le métier lui-même, et ensuite pour la manipulation d'un appareil.

L'informatique prend plus de place dans la formation du personnel de bureau (14) et du personnel des sciences (21 et 22), de même que **la santé et la sécurité** pour le personnel intermédiaire du transport et de la machinerie (74) et le personnel élémentaire de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (9619). Les entreprises qui engagent du personnel de soutien des services de santé (34) et des paraprofessionnels des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (42) visent plus souvent à améliorer les compétences de leurs employés en **relations interpersonnelles**, ainsi qu'en santé et sécurité. Dans ces grands groupes de professions, ce sont les commis aux services à la clientèle, aux renseignements et personnel assimilé (1453), les réceptionnistes et standardistes (1414), les programmeurs (2163), les électroniciens d'entretien des biens de consommation (2242), les conducteurs de camions (7411), le personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement domestique et commercial (7441) et les manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (9619) qui ont le plus besoin de formation.

Résumé

Selon les résultats de l'enquête SOM réalisée entre le 18 avril et le 9 juin 2000, les entreprises de Laval éprouvent plus de difficultés à embaucher du personnel qu'en 1998. Les postes difficiles à combler ont plus que doublé et les embauches additionnelles ont diminué malgré la forte croissance économique des dernières années. Les besoins totaux en main-d'œuvre ont ainsi connu une progression de 36 % à Laval entre 1998 et 2000. De plus, près du tiers des employeurs lavallois prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage.

La grande majorité des besoins en main-d'œuvre de l'ensemble des entreprises de Laval concernent des emplois requérant des compétences de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision) et C (scolarité de niveau secondaire). Les professions les plus recherchées par les répondants au sondage couvrent une grande variété d'emplois qualifiés et moins qualifiés oeuvrant dans différents secteurs. Les besoins les plus importants ont été exprimés pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) et le personnel des métiers et spécialités dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73). Les vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail (6421) sont, de loin, ceux qui recueillent le plus grand nombre de besoins du plus grand nombre d'employeurs. Les fiches synthèses en annexe présentent, par grands groupes de professions, les professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval.

Pour l'ensemble des entreprises de Laval, les difficultés de recrutement s'expliquent d'abord par le manque de compétences et d'expérience des candidats, et ensuite par le peu de candidats détenant le diplôme recherché et les qualités personnelles requises pour le poste. Les conditions de travail défavorables arrivent après et sont suivies par la nature saisonnière de l'emploi et le transport en commun inadéquat. Les compétences les plus recherchées par les employeurs portent essentiellement sur les notions propres au métier et les qualités personnelles, suivies des aptitudes pour les relations interpersonnelles. La connaissance du métier est la notion propre au métier la plus importante, loin devant l'expérience et la connaissance de l'entreprise.

On peut cependant remarquer que les qualités personnelles insuffisantes des candidats et les conditions de travail défavorables deviennent généralement des facteurs plus importants des difficultés de recrutement pour les emplois exigeant moins de compétences (de niveau C et D) alors que les métiers et professions plus qualifiés (de niveau A et B) sont difficiles à combler surtout à cause du manque de candidats possédant les compétences, l'expérience et le diplôme recherchés. Les compétences recherchées par les employeurs, de même que les connaissances à acquérir par la formation qu'ils prévoient donner à leurs employés, portent d'ailleurs davantage sur les notions propres au métier (surtout sur la connaissance du métier) dans les emplois qualifiés. Dans les métiers de niveau C et D, les notions propres au métier se concentrent plutôt sur l'expérience et la connaissance de l'entreprise et, moins les emplois sont qualifiés, plus les qualités personnelles recherchées prennent de l'importance. Les aptitudes pour les relations interpersonnelles sont plus souvent nécessaires dans le travail de bureau (14) et dans les emplois comportant des contacts réguliers avec la clientèle, en plus des compétences en vente et en marketing pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64). Les connaissances en informatique sont plus recherchées pour le personnel des sciences naturelles et appliquées (21 et 22) et le personnel de bureau (14). Les compétences de base, surtout en anglais (le bilinguisme) deviennent plus importantes pour les emplois intermédiaires de la vente et des services (64) et pour le personnel de bureau (14).

À Laval, plus de la moitié des entreprises prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage. Cette formation vise essentiellement à leur donner des connaissances liées aux notions propres à leur métier, mais surtout sur l'entreprise. Près du tiers des besoins de formation concernent le personnel intermédiaire et élémentaire de la vente et des services (64 et 66). Les professions qui recevront le plus de formation se retrouvent ensuite dans le groupe des métiers et spécialités du transport et de la machinerie (72/73); les entreprises les forment presque exclusivement pour améliorer leurs connaissances du métier.

CONCLUSION

L'enquête SOM, réalisée auprès des entreprises de cinq employés et plus de Laval entre le 18 avril et le 9 juin 2000, révèle que les besoins en main-d'œuvre ont fortement progressé depuis 1998, à la faveur d'une croissance économique très dynamique. Près du tiers des places d'affaires lavalloises prévoient augmenter leur personnel au cours des douze mois suivant le sondage. Mais les employeurs rencontrent de plus en plus de difficultés à embaucher le personnel dont ils ont besoin. Entre 1998 et 2000, les postes difficiles à combler ont plus que doublé et les embauches additionnelles ont diminué.

Employant près des trois quarts des travailleurs lavallois, le secteur tertiaire affiche les besoins en main-d'œuvre les plus importants. Les difficultés de recrutement les plus problématiques du secteur tertiaire se concentrent, presque également, dans les industries des services aux entreprises et du commerce de détail. C'est dans les firmes d'informatique et de services connexes que se retrouve la proportion la plus forte d'employeurs ayant procédé à des embauches additionnelles au cours des douze mois précédant le sondage et prévoyant augmenter leur personnel dans l'année qui suit le sondage. Dans le secteur secondaire, les difficultés de recrutement touchent particulièrement le secteur manufacturier. Comme l'industrie de fabrication de produits métalliques représente le secteur le plus important de l'activité manufacturière à Laval, on y observe aussi les plus grandes difficultés de recrutement du secteur manufacturier.

La grande majorité des besoins en main-d'œuvre à Laval touchent des emplois requérant des compétences de niveau B (scolarité de niveau collégial ou l'équivalent, ou impliquant de la supervision) et C (scolarité de niveau secondaire). Les emplois sont cependant plus qualifiés dans l'industrie des services aux entreprises et les entreprises de l'imprimerie, édition et industries connexes, puisqu'ils exigent plus souvent des compétences de niveaux A (universitaire) et B. Les emplois dans l'industrie du commerce (de détail et de gros), de l'hébergement et de la restauration, ainsi que dans les entreprises agricoles demandent généralement moins de qualifications, les compétences de niveau C étant plus fréquemment exigées.

Les professions les plus recherchées par l'ensemble des répondants au sondage couvrent une grande variété d'emplois qualifiés et moins qualifiés oeuvrant dans différents secteurs. Les besoins en main-d'œuvre les plus importants ont été exprimés pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64) et le personnel des métiers et spécialités dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73). Les difficultés de recrutement s'expliquent principalement par le manque de compétences et d'expérience des postulants, suivis par la pénurie de candidats détenant le diplôme recherché et les qualités personnelles requises pour le poste. Les conditions de travail défavorables arrivent après et les causes les moins importantes sont la nature saisonnière de l'emploi et le transport en commun inadéquat, sauf pour certains secteurs où ils deviennent des facteurs majeurs des difficultés de recrutement.

Les compétences les plus recherchées par les employeurs portent essentiellement sur les notions propres au métier et les qualités personnelles. La connaissance du métier est la notion propre au métier la plus importante, loin devant l'expérience et la connaissance de l'entreprise. Les aptitudes pour les relations interpersonnelles sont ensuite les plus souhaitées.

Parmi les professions les plus souvent mentionnées par les répondants au sondage, on peut cependant distinguer deux grandes catégories d'emplois qui exigent des compétences et comportent des difficultés de recrutement très différentes. On peut remarquer que les qualités personnelles insuffisantes des candidats et les conditions de travail défavorables deviennent généralement des facteurs plus importants des difficultés de recrutement pour les emplois exigeant moins de compétences (de niveau C et D), alors que les postes des métiers et professions plus qualifiés (de niveau A et B) sont difficiles à combler surtout à cause du manque de candidats possédant les compétences, l'expérience et le diplôme recherchés. Plus l'emploi nécessite des compétences élevées, plus le diplôme prend de l'importance. Les compétences recherchées par les employeurs, de même que les connaissances à acquérir par la formation portent d'ailleurs davantage sur les notions propres au métier dans les emplois qualifiés, surtout sur la connaissance du métier. Dans les professions de niveau C et D, les notions propres au métier se concentrent plutôt sur l'expérience et la connaissance de l'entreprise. Moins les emplois sont qualifiés, plus les qualités personnelles prennent de l'importance.

À Laval, plus de la moitié des entreprises prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze mois suivant le sondage, essentiellement pour leur donner des connaissances liées aux notions propres à leur métier, mais surtout sur l'entreprise. Ces besoins de formation représentent presque le quart de tous les travailleurs à Laval et près du tiers des prévisions de formation touchent le personnel intermédiaire et élémentaire de la vente et des services (64 et 66). Les professions qui recevront le plus de formation se retrouvent ensuite dans le groupe des métiers et spécialités du transport et de la machinerie (72/73) et les entreprises les forment presque exclusivement pour améliorer leurs connaissances du métier.

L'analyse des données de l'enquête nous a permis de définir des besoins importants de main-d'œuvre dans la région de Laval. Étant donné les conditions économiques florissantes qui prévalaient au moment du sondage et le ralentissement économique qui s'annonce en 2001, il sera intéressant de vérifier, lors des prochaines enquêtes, comment les besoins en main-d'œuvre évolueront et si les tendances observées se maintiendront.

ANNEXES

- ANNEXE 1 Fiche synthèse par grands groupes de professions
- ANNEXE 2 Fiche synthèse pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64)
- ANNEXE 3 Fiche synthèse pour les métiers et spécialités dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73)
- ANNEXE 4 Fiche synthèse pour le personnel de bureau (14)
- ANNEXE 5 Fiche synthèse pour le personnel élémentaire des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (96) et le personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage (94/95)
- ANNEXE 6 Fiche synthèse pour le personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation (74)
- ANNEXE 7 Fiche synthèse pour le personnel élémentaire de la vente et des services (66) et le personnel spécialisé de la vente et des services (62)
- ANNEXE 8 Fiche synthèse pour le personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (21) et le personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées (22)
- ANNEXE 9 Fiche synthèse pour les professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval qui n'appartiennent pas aux grands groupes de professions précédents

ANNEXE 1
Fiche synthèse par grands groupes de professions

Code CNP	Grand groupe de professions	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par :			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
	Ensemble des entreprises de Laval	6 541	5 039	4 398	C, E	D, Q	N	Q
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	668	1 749	716	C, E	Q	N, Q	R
72/73	Métiers et spécialités du transport et de la machinerie	923	262	653	E	C	N	Q
14	Personnel de bureau	586	336	269	C, E	Q	Q	B
96	Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	520	250	402	Q	Cd	Q	N
94/95	Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage	344	411	391	E	C	N	Q
74	Personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation	465	224	172	E	C	N	Q
66	Personnel élémentaire de la vente et des services	310	375	232	Q, Cd	C	Q	N
62	Personnel spécialisé de la vente et des services	406	143	176	C, E	Q	N	Q
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	239	157	221	E	C	N	I
22	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	225	158	325	E		N	Q

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
 E = manque d'expérience des candidats
 D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
 Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
 Cd = conditions de travail défavorables
 S = activités saisonnières
 T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
 Q = qualités personnelles
 R = relations interpersonnelles
 B = compétences de base
 I = informatique
 V = vente et marketing
 P = planification et gestion

ANNEXE 2
Fiche synthèse pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (64)

Code CNP	Profession	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	668	1,749	716	C, E	Q	N, Q	R
6421	Vendeurs et commis-vendeurs des ventes au détail	407	685	434	E	C, Q	N, Q	R, V
6453	Serveur d'aliments et de boissons	123	49	99	C, E, Q	D, T	N	Q, R
6411	Représentant des ventes non techniques, ventes en gros	64	86	171	C, E, Q	Cd	N	Q, R, V
6472	Aide-enseignant, aux niveaux primaire et secondaire	38	19	0	C, Q, Cd, S	E, D, T	N	R

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
E = manque d'expérience des candidats
D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
Cd = conditions de travail défavorables
S = activités saisonnières
T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
Q = qualités personnelles
R = relations interpersonnelles
B = compétences de base
I = informatique
V = vente et marketing
P = planification et gestion

ANNEXE 3

Fiche synthèse pour les métiers et spécialités dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (72/73)

Code CNP	Profession	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
72/73	Métiers et spécialités du transport et de la machinerie	923	262	653	E	C	N	Q
7265	Soudeur	139	27	59	C, E	D, Q	N	Q
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	120	20	66	C, E	D	N	Q
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	73	41	56	C, E, D	Q, Cd	N	Q
7261	Tôlier	82	6	87	C, E, D	Q, S	N	Q
7291	Couvreur et poseur de bardeaux	48	15	6	C, E, S	D, Q	N	Q
7311	Mécanicien de chantier et industriel (sauf textile)	37	21	25	C, E	D	N	Q, I, P
7342	Tailleur, couturier, fourreur et modiste	47	6	19	C, E	D	N	Q
7281	Briqueteur-maçon	49	3	7	C, E, D, S	Q, Cd	N	Q
7381	Conducteur de presse à imprimer	33	17	24	C, E	D, Q	N	Q, R
7272	Ébéniste	36	3	15	C, E, D	Q	N	Q, R, P
7322	Débosselleur, réparateur de carrosserie	22	9	12	C, E	Q	N	Q

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
E = manque d'expérience des candidats
D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
Cd = conditions de travail défavorables
S = activités saisonnières
T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
Q = qualités personnelles
R = relations interpersonnelles
B = compétences de base
I = informatique
V = vente et marketing
P = planification et gestion

ANNEXE 4
Fiche synthèse pour le personnel de bureau (14)

Code CNP	Profession	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
14	Personnel de bureau	586	336	269	C, E	Q	Q	B
1453	Commis, services à la clientèle, renseignements, et personnel assimilé	95	114	111	C, E, Q, Cd	D, S, T	Q	R
1472	Magasinier et commis aux pièces	56	63	92	C, E	Q	N	Q
1414	Réceptionniste et standardiste	33	28	14	C, E, Q	D, Cd	B	Q, I

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
E = manque d'expérience des candidats
D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
Cd = conditions de travail défavorables
S = activités saisonnières
T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
Q = qualités personnelles
R = relations interpersonnelles
B = compétences de base
I = informatique
V = vente et marketing
P = planification et gestion

ANNEXE 5
Fiche synthèse
pour le personnel élémentaire des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (96)
et le personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage (94/95)

Code CNP	Profession	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
96	Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	520	250	402	Q	Cd	Q	N
9619	Autre manœuvre, services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	210	135	220	Q, Cd, T	C, E	Q	N
94/95	Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage	344	411	391	E	C	N	Q
9514	Conducteur de machines à travailler les métaux légers et lourds	35	0	0	C, E, D		N	R

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
 E = manque d'expérience des candidats
 D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
 Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
 Cd = conditions de travail défavorables
 S = activités saisonnières
 T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
 Q = qualités personnelles
 R = relations interpersonnelles
 B = compétences de base
 I = informatique
 V = vente et marketing
 P = planification et gestion

ANNEXE 6
Fiche synthèse
pour le personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation (74)

Code CNP	Profession	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
74	Personnel intermédiaire en transport, machinerie, installation et réparation	465	224	172	E	C	N	Q
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	86	93	50	C, E	Q	N	Q
7411	Conducteur de camions	134	23	50	C, E	D, Q, Cd	N	Q
7452	Manutentionnaire	46	73	34	C, E, Q, Cd, S	T	N, Q	B
7414	Chauffeur-livreur	61	27	13	Q	C, E, D, Cd	N	Q
7421	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)	55	8	19	C, E	D, Q, Cd, S	N	Q

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
E = manque d'expérience des candidats
D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
Cd = conditions de travail défavorables
S = activités saisonnières
T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
Q = qualités personnelles
R = relations interpersonnelles
B = compétences de base
I = informatique
V = vente et marketing
P = planification et gestion

ANNEXE 7
Fiche synthèse
pour le personnel élémentaire de la vente et des services (66)
et le personnel spécialisé de la vente et des services (62)

Code CNP	Profession	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
66	Personnel élémentaire de la vente et des services	310	375	232	Q, Cd	C	Q	N
6611	Caissier	54	113	134	C, E, Q, Cd, T	D, S	Q	R, B
6642	Aide-cuisinier et aide dans les services alimentaires	52	16	35	Q, Cd	C, E, T	Q	N, R
6663	Concierge d'immeubles	26	31	21	Q, Cd	C, E, D, S, T	Q	N
62	Personnel spécialisé de la vente et des services	406	143	176	C, E	Q	N	Q
6242	Cuisinier	156	20	80	C, E	Cd	N, Q	P
6271	Coiffeur et barbier	67	7	24	C, E	D, Q	N	Q, R
6251	Boucher, dépeceur de viandes	59	2	6	C, E	D	N	Q
6221	Spécialiste ventes techniques, en gros	36	23	31	C, E, D, Q	Cd, T	N	Q, R, I
6252	Boulangier-pâtissier	27	11	16	C	E, D, Q, Cd, T	N, Q	R

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
E = manque d'expérience des candidats
D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
Cd = conditions de travail défavorables
S = activités saisonnières
T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
Q = qualités personnelles
R = relations interpersonnelles
B = compétences de base
I = informatique
V = vente et marketing
P = planification et gestion

ANNEXE 8
Fiche synthèse
pour le personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (21)
et le personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées (22)

Code CNP	Profession	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	239	157	221	E	C	N	I
2163	Programmeur	111	97	106	C, E, D	Q, Cd, T	N	Q, R
2162	Analyste de systèmes informatiques	28	13	31	C, E, D		N	Q, R, P, V
2147	Ingénieur informaticien	17	9	33	C, E	D, Q, Cd	N	R
22	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	225	158	325	E		N	Q
2242	Électronicien d'entretien (biens de consommation)	45	44	195	C, E	D, Q, Cd	N, I	Q
2253	Technologue, technicien en dessin	53	31	20	C, E	D	N	I
2231	Technologue, technicien en génie civil	28	24	13	C, E, D	T	N, Q	I

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
E = manque d'expérience des candidats
D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
Cd = conditions de travail défavorables
S = activités saisonnières
T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
Q = qualités personnelles
R = relations interpersonnelles
B = compétences de base
I = informatique
V = vente et marketing
P = planification et gestion

ANNEXE 9

**Fiche synthèse pour les professions les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de Laval
qui n'appartiennent pas aux grands groupes de professions précédents**

Code CNP	Profession	Besoins en main-d'œuvre en nombre total estimé de postes touchés par			Causes des difficultés de recrutement		Compétences les plus recherchées	
		Difficultés de recrutement	Embauches additionnelles	Prévisions d'embauche	Cause 1	Cause 2	Compétence 1	Compétence 2
1111	Vérificateur et comptable	50	39	36	C, D	E, Q, Cd	N	Q, B
1241	Secrétaire (sauf juridique et médical)	26	55	36	C, E	D	N, B, I	Q
3131	Pharmacien	33	4	0	D	C, E	N	Q, R
3152	Infirmier diplômé	214	39	30	D	C, E	N	Q, R
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	112	14	15	C, D	Cd	N	Q
3413	Aide et auxiliaire médical	119	130	31	C, E, D, Cd	Q, T	N, Q, R	B
4142	Instituteur, maternelle et primaire	188	0	12	D	C	N	Q
4163	Expert-conseil, agent, recherchiste en développement économique et marketing	19	28	10	E, D, Q	C, Cd, T	N	B
4214	Éducateur de la petite enfance	148	59	59	C, D	E, Q, Cd	N	Q
4215	Professeur et instructeur en éducation spécialisée	30	13	0	C, E, D, Q	Cd	N	Q, R

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

C = manque de compétences des candidats
 E = manque d'expérience des candidats
 D = manque de candidats détenant le diplôme recherché
 Q = manque de candidats détenant les qualités personnelles recherchées
 Cd = conditions de travail défavorables
 S = activités saisonnières
 T = transport en commun inadéquat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES :

N = notions propres au métier
 Q = qualités personnelles
 R = relations interpersonnelles
 B = compétences de base
 I = informatique
 V = vente et marketing
 P = planification et gestion

BIBLIOGRAPHIE

Ministère de l'Emploi et de l'Immigration, *Classification nationale des professions*, Canada.

Bureau de la statistique du Québec, *Classification des activités économiques du Québec*, Québec, 1990.

SOM recherches et sondages, *Enquête sur les caractéristiques de la demande en main-d'œuvre dans la région de Laval*, novembre 2000.

SOM recherches et sondages, *Enquête sur les caractéristiques de la formation et la main-d'œuvre dans la région de Laval*, octobre 1998.

