

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

Rapport présenté à
Emploi-Québec, la Conférence régionale des élus(es) Lanaudière et
Service Canada

Juillet 2006

005472v4p2p1Lanaudière.ppt

Conférence régionale des
élus(es) Lanaudière

Emploi
Québec 

 Service
Canada

 **SOM**
RECHERCHES ET SONDAGES

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

Table des matières

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée	4
Faits saillants	10
Chapitre 1 : Description des établissements	13
Chapitre 2 : Changements technologiques et organisationnels	30
Chapitre 3 : Gestion : outils et pratiques	38
Chapitre 4 : Investissements, marchés et innovation	44
Chapitre 5 : Départs à la retraite	51
Chapitre 6 : Besoins de formation	56
Chapitre 7 : Embauches additionnelles	63
Chapitre 8 : Difficultés de recrutement	75
Annexes (sous pli séparé)	
1. Méthodologie détaillée	
2. Questionnaire	
3. Tableaux statistiques détaillés	



Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée

Contexte et objectifs

- SOM présente ici les résultats d'une étude réalisée dans la région de Lanaudière pour le compte d'Emploi-Québec, de la Conférence régionale des élus(es) Lanaudière et Service Canada.
- L'objectif de cette étude est de dresser le portrait des besoins de formation et de main-d'œuvre des établissements de la région. On désire ainsi actualiser la connaissance des problématiques des marchés du travail régional et local et favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre. De façon plus spécifique, cette étude aborde des thèmes tels les difficultés de recrutement, les embauches additionnelles, les besoins de formation, les départs à la retraite ainsi que les changements technologiques et organisationnels.
- Ce rapport présente les résultats de l'étude pour Lanaudière de façon globale, mais également de façon détaillée en précisant, le cas échéant, les différences significatives selon la taille et le secteur d'activité des établissements ou selon d'autres variables pertinentes. Par ailleurs, comme des études similaires ont été réalisées en 1998, 2000, 2002 et 2004, les résultats d'ensemble de cette année sont comparés avec ceux des enquêtes antérieures.

Population cible

- La population visée par la présente étude est constituée des établissements comptant cinq employés ou plus dans la région de Lanaudière.

Échantillonnage

- Le plan d'échantillonnage est de type stratifié non proportionnel et tient compte des catégories relatives au nombre d'employés, de l'activité principale de l'établissement (regroupement des codes SCIAN) et du territoire de CLE d'appartenance. Il a été conçu de manière à obtenir un recensement dans certaines strates et, pour les autres, des marges d'erreur inférieures à 10 %, lorsque la taille de la population le permet.
- Au total, 1 523 entrevues ont été complétées dans la région de Lanaudière.

Contexte, objectifs et méthodologie abrégée - Suite

Collecte

- Entrevues téléphoniques réalisées du 19 janvier au 13 mars 2006.
- Taux de réponse : 63,2 %.
- Le mode d'entrevue fut téléphonique assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été conçu par les partenaires du projet et SOM s'est chargée de sa révision technique et de sa traduction en anglais. Quelques questions se sont ajoutées dans la version du questionnaire utilisée en 2006 par rapport à 2004.

Pondération

- Les résultats ont ensuite été pondérés de manière à tenir compte des secteurs SCIAN, des catégories de nombre d'employés, des territoires de CLE et de l'incidence des établissements admissibles (afin de prendre en compte notamment les coordonnées non valides du fichier).

Marge d'erreur

- À un niveau de confiance de 95 %, la marge d'erreur maximale dans l'estimation des proportions pour les questions auxquelles tout le monde a répondu est de 2,9 % (n : 1523).

Note au lecteur

Les bases servant à l'analyse

- Tout au long de ce rapport, nous présentons des résultats à partir de différentes bases, qui sont définies ici.
 - Ensemble : On tient compte ici de l'ensemble des répondants. Dans ces cas, aucune note ne précise la base utilisée puisque c'est en quelque sorte la base utilisée par défaut dans ce type d'étude. Dans ces cas, $n = 1523$, soit la totalité des répondants. Il arrive toutefois que la valeur du n soit inférieure à 1523, c'est qu'alors on aura exclu les réponses « Ne sait pas / Ne répond pas » ou « Ne s'applique pas ».
 - Tous les établissements sauf ceux du secteur public : Plusieurs questions sont analysées dans ce rapport en excluant les établissements qui proviennent du secteur public. Sont alors exclus les établissements des secteurs suivants : administration publique, service d'enseignement, soins de santé, assistance sociale, ainsi que les bibliothèques et musées. Dans ces cas, $n = 1187$, il peut toutefois être inférieur pour les raisons citées précédemment. Chaque question analysée sur cette base est accompagnée de la note : « *base : tous les établissements sauf ceux du secteur public, $n = xxx$* ».
 - Sous-groupes de répondants : Quelques questions sont parfois adressées à un sous-groupe de répondants, selon leur réponse à une question précédente (ex Q19a et Q19b). La base est alors une fraction de la base utilisée pour la question initiale.
 - Situations de départs à la retraite : Au chapitre 5, nous présentons les résultats relativement aux niveaux de compétence des départs à la retraite prévus (question QNivComp4c). La base « situations de départs à la retraite » utilisée pour présenter les résultats est la somme de toutes les situations (professions) pour lesquelles chaque établissement prévoit des départs à la retraite. Cette base peut donc par définition comporter un « n » plus élevé que le nombre d'établissements, car il peut y avoir plus d'un type de profession concernée par les départs à la retraite au sein d'un même établissement. Plus précisément, la base retenue ici est obtenue de la façon suivante :
 - On demande d'abord à chaque répondant si des départs à la retraite sont prévus au cours des 3 prochaines années (Q7a) et si oui, combien (Q7b).
 - On demande ensuite au répondant de nous nommer une première profession (ou métier) pour laquelle sont prévus un ou plusieurs départs à la retraite; jusqu'à concurrence de cinq professions.
 - Pour chaque établissement, on totalise le nombre de professions (ou métier) différentes pour lesquelles on envisage un ou des départs à la retraite. Le total équivaut à l'ensemble des situations de départs à la retraite servant de base à l'analyse. Un exemple est présenté à la page suivante.

Note au lecteur -Suite

Les bases servant à l'analyse (suite)

- Exemple de définition d'une base « situations de départs à la retraite » :

- L'établissement A prévoit 5 départs à la retraite, répartis ainsi:
 - 2 de ces départs concernent des postes d'adjoint administratif
 - 2 autres concernent des postes d'architecte
 - 1 dernier départ concerne un poste de technicien en informatique
- Total des situations de départs à la retraite pour l'établissement A: 3
- L'établissement B prévoit 6 départs à la retraite, répartis ainsi:
 - 5 de ces départs concernent des postes d'infirmier
 - 1 dernier départ concerne un poste d'adjoint administratif
- Total des situations de départs à la retraite pour l'établissement B: 2
- L'établissement C prévoit 2 départs à la retraite, soit:
 - 2 départs qui concernent des postes d'adjoint administratif
- Total des situations de départs à la retraite pour l'établissement C: 1

- Dans l'exemple ci-dessus, la base serait de 6 situations de départs à la retraite.

(Notons que ces 6 situations représentent 4 professions (ou métiers) différentes et 13 départs à la retraite prévus.)

- Situations de besoins de formation : Cette base est définie de la même façon que la précédente. La base « situations de besoins de formation » utilisée pour présenter les résultats est donc la somme de toutes les professions (ou métiers) distinctes pour lesquelles des besoins de formation sont prévus au sein de chaque établissement (ex : QNivComp1c).
- Situations d'embauches additionnelles : Cette base est définie de la même façon que les précédentes. La base « situations d'embauches additionnelles » utilisée pour présenter les résultats est donc la somme de toutes les professions (ou métiers) distinctes pour lesquelles des embauches additionnelles ont été effectuées au sein de chaque établissement (ex : QNivComp3c).
- Situations de difficultés de recrutement : Cette base est définie de la même façon que les précédentes. La base « situations de difficultés de recrutement » utilisée pour présenter les résultats est donc la somme de toutes les professions (ou métiers) distinctes pour lesquelles des difficultés de recrutement ont été rencontrées au sein de chaque établissement (ex : QNivComp2c).

Note au lecteur -Suite

Lecture des tableaux de différences significatives

- Tout au long de ce rapport, des tableaux tels que celui présenté ci-dessous se lisent de la même façon.

	Secteurs			
	Primaire (4 %)	Fabrication (12 %)	Construction (9 %)	Tertiaire (75 %)
	%	%	%	%
MRC				
D'Autray	7↗		5↘	
Joliette		9↘	6↘	81↗
Des Moulins	1↘	15↗	13↗	
L'Assomption	1↘	9↘		80↗
Montcalm	14↗		15↗	57↘
Taille de l'entreprise				
5 à 49 employés		15↗	16↗	63↘
50 à 99 employés		7↘	2↘	90↗
100 employés et plus			5↘	77↗
Établissements saisonniers	20↗		17↗	53↘
Établissements sous-traitants	2↘	31↗	35↗	32↘

- On y présente les segments (ex. : la MRC D'Autray) pour lesquels on observe une différence significative entre le résultat du segment et le résultat des autres segments complémentaires (dans ce cas-ci les autres MRC de Lanaudière, excluant la MRC D'Autray). Le symbole ↗ indique que le résultat observé est supérieur au résultat des autres segments complémentaires, et ↘ qu'il est inférieur.
- Par exemple, dans le tableau ci-dessus, on peut voir que la MRC D'Autray se distingue des autres MRC de la région de Lanaudière (excluant la MRC D'Autray) par une proportion plus élevée (↗) d'établissements provenant du secteur primaire, soit 7 %.

Note au lecteur -Suite

Lecture des tableaux de différences significatives (suite)

- Notons que la proportion d'établissements provenant du secteur primaire dans l'ensemble des autres MRC de Lanaudière (excluant la MRC D'Autray) n'est pas présentée ici, mais on en déduit qu'elle est inférieure à 7 %.
- Dans ce même tableau, on peut y lire que les établissements saisonniers se distinguent des établissements non saisonniers par une proportion plus élevée d'établissements provenant du secteur primaire (20 % ↗). De la même façon, les résultats des établissements sous-traitants sont comparés ici aux établissements non sous-traitants : moins d'établissements oeuvrent dans le secteur primaire (2 % ↘) parmi les sous-traitants que chez les non-sous-traitants.
- Notons finalement que le résultat entre parenthèses présenté dans l'en-tête (ex. : primaire (4 %)) correspond au résultat de l'ensemble des répondants. Il est présenté à titre de référence seulement puisque les proportions présentées dans le tableau se distinguent (↗ ou ↘) par rapport aux autres segments complémentaires et non pas par rapport au résultat de l'ensemble (bien que ce soit aussi le cas la plupart du temps).

Note au lecteur -Suite

Définition des grands secteurs d'activité

- Le tableau qui suit présente les secteurs d'activité qui composent les quatre grands secteurs auxquels nous faisons référence dans ce rapport :

Détails des secteurs par grands secteurs	
Fabrication	Primaire
Aliments, boissons et tabac	Agriculture, pêche et chasse
Produits en plastique et en caoutchouc	Foresterie et exploitation forestière
Vêtements et produits de cuir	Extraction minière, de pétrole et de gaz
Usines textiles et produits textiles	Tertiaire
Produits de bois	Transport et entreposage
Meubles et produits connexes	Services publics
Produits du papier	Commerces (gros et détail)
Impression et activités connexes de soutien	Finance, assurance, immobilier et location
Première transformation des métaux	Services professionnels, scientifiques et techniques
Produits métalliques	Administration publique
Machines	Services d'enseignement
Matériel de transport	Soins de santé et assistance sociale
Produits informatiques, électroniques et électriques	Hébergement et services de restauration
Produits minéraux non métalliques	Information, culture et loisirs
Produits du pétrole, charbon et produits chimiques	Gestion d'entreprise, services administratifs et autres
Activités diverses de fabrication	Autres services
Construction	
Construction	

La présentation des différences significatives par secteur d'activité

- Tout au long de ce rapport, les résultats présentés par secteur d'activité comprennent uniquement les secteurs pour lesquels on retrouve un nombre suffisant de répondants (minimum 30) pour y déceler des différences significatives d'un point de vue statistique. On trouvera les résultats pour l'ensemble des secteurs dans les tableaux statistiques présentés en annexe.



Faits saillants

Faits saillants

Description des établissements

- Les trois quarts (75 %) des établissements sondés oeuvrent dans le secteur tertiaire, 12 % dans la fabrication, 9 % dans la construction et 4 % dans le secteur primaire.
- La répartition des établissements selon leur nombre d'années d'existence est la suivante : moins de 5 ans : 13 %, 5 à 9 ans : 18 %, 10 à 19 ans : 30 %, 20 à 29 ans : 19 % et 30 ans ou plus : 21 %.
- Le nombre moyen d'employés par établissement est de 20, dont 75 % travaillent à temps plein.
- Un établissement sur sept (15 %) est saisonnier.
- 17 % des établissements agissent à titre de sous-traitants dans leurs activités courantes.
- La distribution des établissements selon leur masse salariale est la suivante :
 - Moins de 250 000 \$: 52 %
 - 250 000 \$ à 500 000 \$: 22 %
 - 500 000 \$ à 1 000 000 \$: 8 %
 - 1 000 000 \$ et plus : 8 %
 - *(Ne sait pas/ ne répond pas : 10 %)*
- Plus de la moitié (54 %) des établissements ont un propriétaire unique de sexe masculin, comparativement à 9 % pour les établissements dont l'unique propriétaire est une femme. Plus du tiers (35 %) des établissements ont plusieurs propriétaires.
- Environ les deux tiers (67 %) des établissements sont des établissements uniques, 16 % sont des succursales, 7 % des franchises. Enfin, 7 % sont des sièges sociaux et 3 % des filiales.
- Près d'un établissement sur cinq (17 %) compte des employés syndiqués. Dans la majorité de ces établissements (53 %), les employés syndiqués travaillent en fabrication.

Changements technologiques et organisationnels

- Les technologies de l'information (74 %), la bureautique (67 %) et la gestion informatisée des inventaires (44 %) sont les trois technologies affichant les taux de pénétration les plus élevés.

- Aucun des changements organisationnels mesurés dans cette étude n'est mis en place (ni ne sera mis en place) par la majorité des établissements. L'enrichissement, l'élargissement, ou la polyvalence des tâches (35 %) est celui qui affiche le taux de pénétration le plus élevé.
- Environ un établissement sur dix (11 %) est enregistré ou certifié.

Implantation d'outils de gestion / pratiques de gestion

- La grande majorité des établissements (entre 80 % et 89 %) possèdent un système comptable mensuel, un fonds de roulement suffisant, ainsi qu'une connaissance du prix de revient de leurs produits ou services.
- Les taux de pénétration des outils de gestion relatifs aux ressources humaines sont inférieurs à ceux des outils qui concernent la gestion financière.

Investissements, marchés et innovations

- Environ la moitié (53 %) des établissements ont investi dans leur établissement au cours des 12 derniers mois. La majorité (56 %) de ces investissements étaient de 50 000 \$ ou moins. La proportion de ceux qui prévoient investir est plus faible (37 %), mais le montant des investissements est du même ordre (moins de 50 000 \$: 54 %).
- La presque totalité (94 %) des ventes réalisées par les établissements sont réalisées dans la province, dont les deux tiers (66 %) dans Lanaudière.
- Environ un établissement sur six (16 %) compte développer de nouveaux territoires de marché au cours des douze prochains mois. Les deux tiers d'entre eux (69 %) prévoient développer de nouveaux territoires dans la province mais à l'extérieur de Lanaudière, 43 % dans Lanaudière, 39 % dans le reste du Canada et 33 % aux États-Unis.
- Environ un établissement sur six (16 %) investit en recherche et développement. La principale explication (88 %) donnée par ceux qui n'investissent pas est qu'ils considèrent que la R & D ne s'applique pas aux activités de leur entreprise.

Faits saillants -Suite

Départs à la retraite

- Environ un établissement sur cinq (19 %) prévoit des départs à la retraite au cours des trois prochaines années. En moyenne, 2,3 personnes prendront leur retraite, ce qui revient à un peu moins d'une personne par année.
- Les trois quarts (75 %) des établissements qui prévoient des départs à la retraite envisagent remplacer tous les employés qui quitteront.
- La majorité (65 %) des postes pour lesquels un départ à la retraite est prévu nécessitent une formation de niveau secondaire ou collégial.

Besoins de formation

- Les deux tiers des établissements (66 %) prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois.
- La grande majorité (71 %) des besoins de formation exprimés concernent des postes qui requièrent une scolarité de niveau secondaire (30 %) ou collégial (41 %).
- Les connaissances que l'on voudrait qui soient acquises par ces formations sont diversifiées. La principale mention à cet effet concerne l'utilisation d'équipement ou la maîtrise de techniques ou de procédés (23 %), vient ensuite la mise à jour ou le perfectionnement (19 %).

Embauches additionnelles

- Quatre établissements sur dix (40 %) ont embauché du personnel additionnel au cours des 12 derniers mois.
- Plus du quart (28 %) prévoient une augmentation de leur personnel au cours des 12 prochains mois alors que seulement 5 % envisagent une diminution*.

- Selon les dires des répondants, près de quatre embauches additionnelles sur dix (38 %) ne nécessitaient aucune formation spécifique et 31 % exigeaient un diplôme de secondaire V. Un diplôme collégial (14 %) ou universitaire (8 %) était requis pour moins du quart des embauches additionnelles.
- Selon la classification CNP des types de postes ayant fait l'objet d'une embauche additionnelle, on observe que la majorité d'entre eux sont de niveau inférieur au collégial (58 %), 32 % de niveau collégial ou l'équivalent. Seulement 7 % sont de niveau universitaire.
- Aucune expérience (en termes d'années) n'était requise pour la moitié des types de postes pour lesquels on a procédé à une embauche additionnelle.
- Les principales compétences recherchées étaient des connaissances liées à l'emploi (21 %) et des qualités personnelles inhérentes à l'emploi (18 %).

Difficultés de recrutement

- Environ quatre établissements sur dix (43 %) ont rencontré des difficultés à recruter pour certaines professions ou certains métiers au cours des 12 derniers mois.
- Les principales difficultés mentionnées sont le manque de candidats avec les compétences recherchées (49 %), avec l'expérience recherchée (45 %), ou avec le diplôme recherché (39 %).
- Près de la moitié (47 %) des difficultés concernent le recrutement pour des postes de niveau collégial.
- Les principales compétences recherchées étaient des connaissances liées à l'emploi (28 %).

* Soulignons ici que l'ampleur de ces embauches n'est pas connue. On ne peut donc avancer avec certitude qu'il y a aura une création nette d'emplois. Toutefois, les prévisions des entreprises de 100 employés et plus sont positives (38 % prévoient une augmentation de personnel contre 7 % qui prévoient une diminution), ce qui permet un certain optimisme quant aux perspectives d'emploi dans Lanaudière.

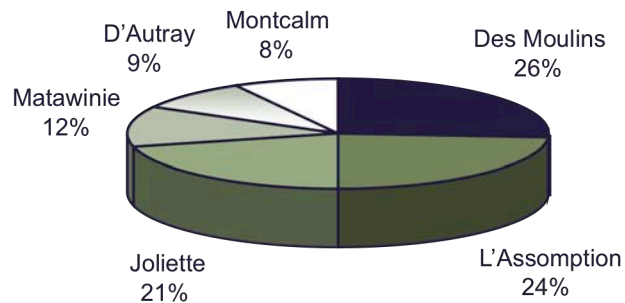


Chapitre 1

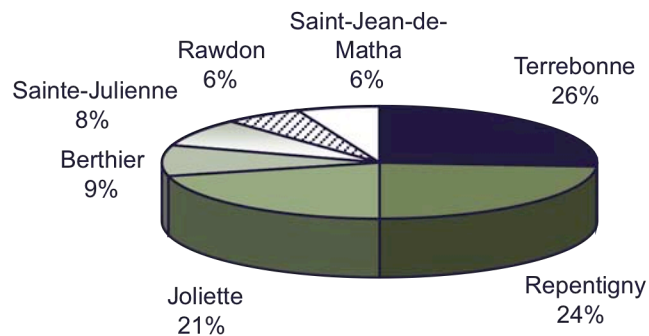
Description des établissements

Distribution géographique selon les MRC et les CLE

Distribution géographique selon les MRC
(n: 1523)



Distribution géographique selon les CLE
(n: 1523)



Distribution géographique

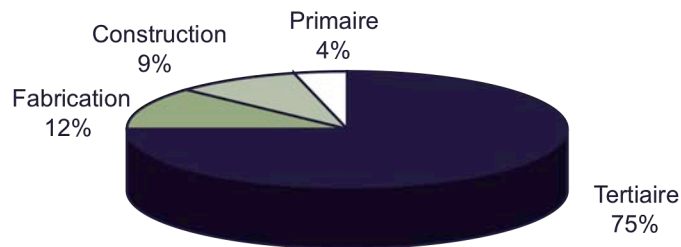
Les deux diagrammes ci-contre présentent la distribution géographique des 1 523 établissements sondés, par MRC et par CLE. Notons que seule la MRC de Matawinie se compose de deux territoires de CLE, les autres n'en comportant qu'un seul.

MRC	CLE
D'Autray	Berthier
Joliette	Joliette
L'Assomption	Repentigny
Montcalm	Sainte-Julienne
Des Moulins	Terrebonne
Matawinie	Rawdon Saint-Jean-de-Matha

Notons que la proportion d'établissements provenant de la MRC Des Moulins est plus importante cette année (26 %) qu'en 2004 (18 %). Par ailleurs, la MRC D'Autray compte proportionnellement moins d'établissements en 2006 (9 %) qu'en 2004 (12 %). Il est pertinent de souligner ici que la base de données (population) utilisée pour le sondage cette année est différente de celle utilisée en 2004, ce qui explique en grande partie les différences de proportions observées pour ces MRC.

Distribution selon les grands secteurs

Distribution selon les grands secteurs
(n : 1523)



Le secteur tertiaire prend de l'importance

Les trois quarts (75 %) des établissements de cinq employés ou plus de la région de Lanaudière oeuvrent dans le secteur tertiaire. Cette proportion est en hausse depuis 1998 : 69 % des établissements d'alors oeuvraient dans ce secteur. Le quart des établissements oeuvrent dans les secteurs de la fabrication (12 %), de la construction (9 %) ou dans le secteur primaire (4 %).

Le lecteur intéressé trouvera à la section « méthodologie abrégée » le détail des secteurs composant chacun des quatre grands secteurs dont il est question ici.

Le secteur est en lien avec certaines caractéristiques des établissements

On note que la proportion d'établissements oeuvrant dans chacun des secteurs varie selon les MRC et selon les caractéristiques des établissements. Ainsi, les établissements dont le propriétaire est une femme comptent une proportion plus élevée d'établissements oeuvrant dans le secteur tertiaire (90 % versus 75 % pour l'ensemble); les hommes pour leur part sont propriétaires de proportionnellement plus d'établissements du secteur de la fabrication (15 % versus 12 % pour l'ensemble) et de la construction (16 %). Le tableau de la page suivante illustre les différences significatives observées selon les MRC et d'autres caractéristiques des établissements.

Distribution selon les grands secteurs -Suite

Segments qui se démarquent selon les grands secteurs d'activité

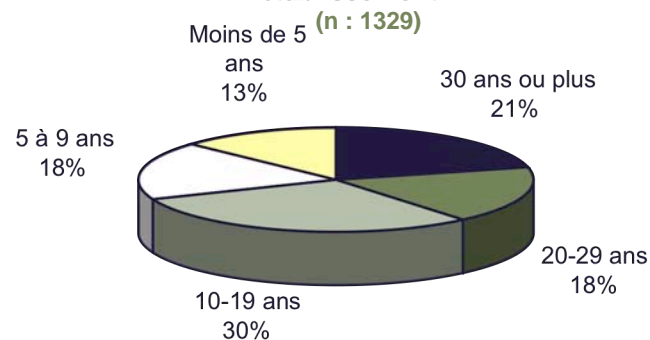
	Secteurs			
	Primaire (4 %)	Fabrication (12 %)	Construction (9 %)	Tertiaire (75 %)
	%	%	%	%
MRC				
D'Autray	7↗		5↘	
Joliette		9↘	6↘	81↗
Des Moulins	1↘	15↗	13↗	
L'Assomption	1↘	9↘		80↗
Montcalm	14↗		15↗	57↘
Taille de l'entreprise				
5 à 49 employés		15↗	16↗	63↘
50 à 99 employés		7↘	2↘	90↗
100 employés et plus			5↘	77↗
Établissements saisonniers	20↗		17↗	53↘
Établissements sous-traitants	2↘	31↗	35↗	32↘

Lecture du tableau des différences significatives :

La MRC D'Autray compte 7 % d'établissements provenant du secteur primaire. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC D'Autray).

Nombre d'années d'existence

QB2. « Quelle est l'année de fondation de votre établissement? »



Secteurs qui se démarquent (résultat supérieur à la moyenne) selon le nombre d'années d'existence

30 ans ou plus (21 % pour l'ensemble) :	%
■ Administration publique	48
■ Services d'enseignement	38
■ Aliments, boissons et tabac	35
20 à 29 ans (18 % pour l'ensemble) :	
■ Gestion d'entreprise, services administratifs et autres	34
■ Agriculture, pêche et chasse	29
10 à 19 ans (30 % pour l'ensemble) :	
■ Soins de santé et assistance sociale	40
5 à 9 ans (18 % pour l'ensemble) :	%
■ Meubles et produits connexes	31
Moins de 5 ans (13 % pour l'ensemble) :	%
■ Hébergement et services de restauration	31
■ Produits de bois	29

La proportion de jeunes établissements continue d'augmenter

Les établissements de moins de 10 ans sont en hausse par rapport à l'ensemble des établissements depuis l'année 2000 : passant de 13 % à 18 % pour ceux de 5 à 9 ans et de 7 % à 13 % pour les établissements de moins de 5 ans. Notons toutefois que la répartition des établissements selon leur année de fondation est similaire cette année à ce qu'on observait en 2004.

Certaines MRC se distinguent

C'est dans la MRC de Matawinie que l'on retrouve la proportion la plus élevée d'établissements de 30 ans ou plus (34 %) et dans la MRC Des Moulins que l'on retrouve la proportion la plus élevée (26 %) d'établissements de 5 à 9 ans.

D'autres caractéristiques sont en lien avec le nombre d'années d'existence

Par ailleurs, on observe que la taille des établissements est en lien avec leur année de fondation : près de quatre établissements de 100 employés ou plus sur dix (39 %) comptent 30 ans ou plus d'existence à comparer à 21 % pour l'ensemble. De plus, parmi les établissements dont les femmes sont propriétaires, on en compte proportionnellement plus de moins de 5 ans (21 % comparativement à 13 % pour l'ensemble) .

Les secteurs d'activité qui se démarquent par rapport à l'année de fondation de leurs établissements sont présentés ci-contre.

Nombre d'employés

QB8. « Durant la période la plus active de vos opérations, et ce, au cours des 12 derniers mois, combien d'employés ont travaillé contre rémunération dans votre établissement? À temps plein? À temps partiel? »

Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public

Temps plein (n : 1177)	15
Temps partiel (n: 1176)	5
Total	20
Proportion d'employés à temps plein	75 %

Base : secteur fabrication

Temps plein (n : 302)	34
Temps partiel (n : 302)	2
Total	36
Proportion d'employés à temps plein	94 %

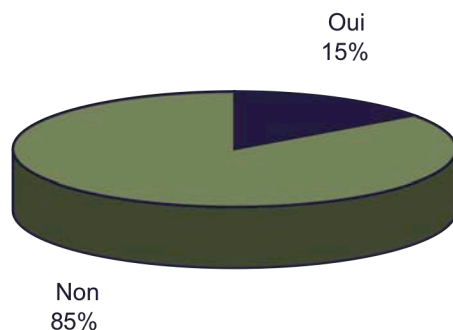
Une moyenne de 20 employés par établissement

De ce nombre, les trois quarts (75 %) travaillent à temps plein. Ces résultats sont similaires à ceux observés en 2004.

Notons que le portrait du secteur fabrication tranche nettement avec la moyenne, les établissements de ce secteur faisant appel à beaucoup plus d'employés (36), dont presque tous (94 %) oeuvrent à temps plein.

Établissements saisonniers (nouvelle question en 2006)

QB9. « Votre établissement opère-t-il de façon saisonnière? »
(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



Un établissement sur sept est saisonnier

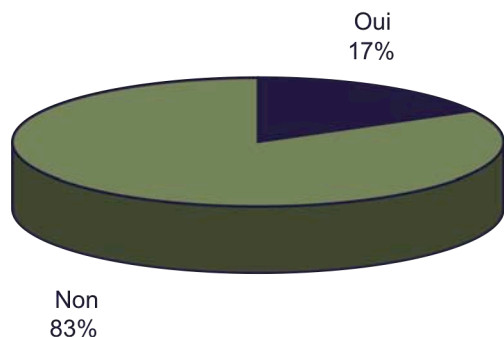
La proportion d'établissements saisonniers dans Lanaudière est de 15 %. On observe que certains segments affichent un taux plus élevé, soit :

- MRC de :
 - Matawinie (30 %);
 - D'Autray (24 %);
 - Montcalm (24 %).
- Secteurs :
 - primaire (78 %);
 - agriculture, pêche et chasse (79 %);
 - construction (25 %);
 - information, culture et loisirs (40 %);
 - gestion d'entreprise, services administratifs et autres (35 %).

Sous-traitance (nouvelle question en 2006)

QB10. « Dans ses activités courantes, votre établissement agit-il à titre de sous-traitant? »

(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



Une réalité qui touche environ un établissement sur six

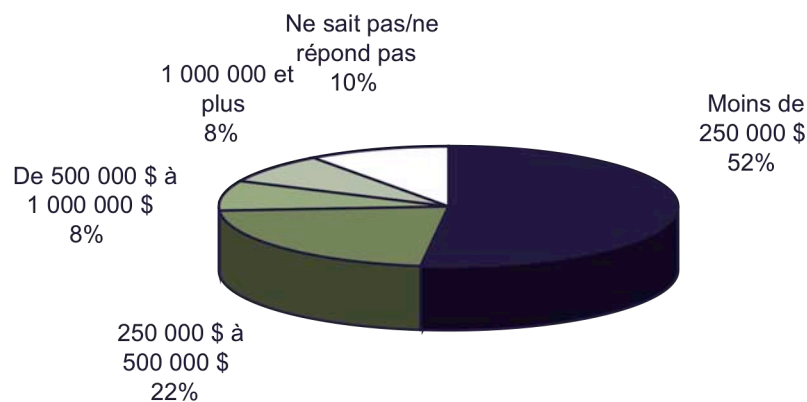
La proportion d'établissements qui agissent à titre de sous-traitants dans leurs activités courantes est de 17 %. On observe que certains segments affichent un taux plus élevé, soit :

- MRC Des Moulins (23 %);
- les établissements dont un homme est le propriétaire unique (23 % versus 6 % des établissements dont une femme est propriétaire);
- secteurs :
 - construction (58 %);
 - fabrication (41 %);
 - meubles et produits connexes (42 %);
 - produits métalliques (64 %);
- transport et entreposage (35 %).

Masse salariale

QB12. « Au cours des 12 derniers mois, votre masse salariale a-t-elle été de... ? »

(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



Moins d'établissements de plus petite masse salariale cette année

On observe cette année proportionnellement moins d'établissements dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$ qu'en 2004 (52 % versus 61 % en 2004). Par conséquent, les établissements dont la masse salariale est de 250 000 \$ ou plus est en augmentation (39 % versus 33 % en 2004). Notons toutefois que ces observations doivent être nuancées par le fait que plus de répondants ont refusé de répondre à cette question (ou ne connaissaient pas la masse salariale de leur établissement) cette année (10 %), ce qui pourrait expliquer en partie les changements observés.

Les segments qui se distinguent (résultat supérieur) au chapitre de la masse salariale sont présentés à la page suivante.

Masse salariale - Suite

Segments qui se démarquent (résultat supérieur à la moyenne)

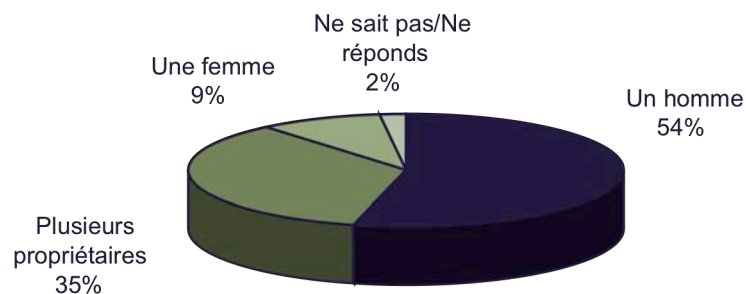
	Masse salariale de 250 000 \$ et moins (52 %)	Masse salariale de 1 000 000 \$ ou plus (8 %)
	%	%
MRC		
Des Moulins		13 ↗
Matawinie (CLE Rawdon)	69 ↗	
Taille de l'établissement		
5 à 49 employés	56 ↗	
50 à 99 employés		50 ↗
100 employés et plus		68 ↗
Nombre d'années d'existence		
30 ans ou plus d'existence		13 ↗
Le propriétaire est...		
Une femme	73 ↗	
Plusieurs propriétaires		11 ↗
Établissement saisonnier	68 ↗	
Établissement sous-traitant		13 ↗
Grands secteurs		
Primaire	77 ↗	
Fabrication		25 ↗
Construction		17 ↗
Tertiaire	55 ↗	

Lecture du tableau des différences significatives :

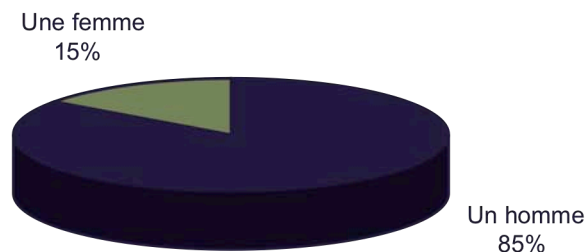
La MRC Des Moulins compte 13 % d'établissements ayant une masse salariale de plus de 1 000 000 \$. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC Des Moulins).

Type de propriétaire (nouvelle question en 2006)

QB13. « Le propriétaire de votre entreprise est-il... ? »
(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



QB13. « Le propriétaire de votre entreprise est-il... ? »
(Base : tous les établissements ayant un seul propriétaire sauf ceux du secteur public; n : 729)



Les hommes sont majoritaires

Plus de la moitié (54 %) des établissements de Lanaudière ont un homme comme propriétaire. Les femmes sont propriétaires uniques de 9 % des établissements. En excluant les établissements où l'on retrouve plusieurs propriétaires, la proportion de propriétaires uniques hommes versus femmes est de 85 % - 15 %.

Les segments de la page suivante se distinguent quant au taux de propriétaires de sexe masculin ou féminin (parmi les établissements à propriétaire unique).

Type de propriétaire - Suite

	Segments avec proportion plus élevée...	
	d'hommes propriétaires uniques (Ensemble : 85 %)	de femmes propriétaires uniques (Ensemble : 15 %)
	%	%
MRC		
D'Autray	95 ↗	
Joliette		21 ↗
Nombre d'années d'existence		
30 ans ou plus	94 ↗	
20 à 29 ans		22 ↗
10 à 19 ans	91 ↗	
Moins de 5 ans		25 ↗
Établissements saisonniers	92 ↗	
Établissements sous-traitants	96 ↗	
Grands secteurs		
Primaire	94 ↗	
Fabrication	93 ↗	
Construction	99 ↗	
Tertiaire		20 ↗
Secteurs		
Produits métalliques	98 ↗	
Hébergement et services de restauration		27 ↗
Autres services		29 ↗

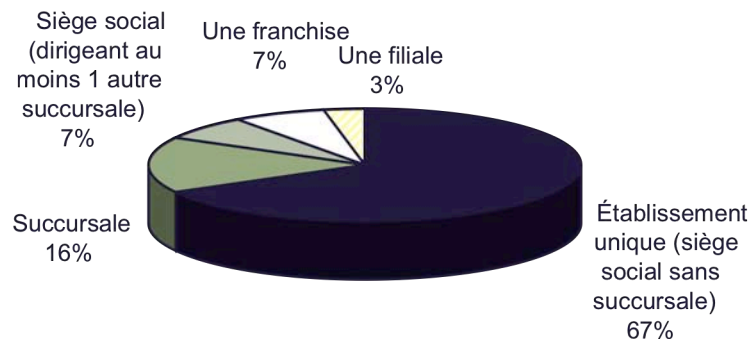
Lecture du tableau des différences significatives :

La MRC D'Autray compte 95 % d'établissements dont le propriétaire unique est un homme. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC D'Autray).

Type d'établissement

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

(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



Principalement des établissements uniques

Les deux tiers (67 %) des établissements de la région de Lanaudière sont des établissements uniques. Environ un établissement sur 6 (16 %) est une succursale. Les sièges sociaux pour leur part représentent moins d'un établissement sur quinze (7 %). Notons que ces résultats sont difficilement comparables avec ceux de 2004. En effet, le libellé de la question d'alors ne contenait pas les mentions « filiale » et « franchise », contrairement au questionnaire utilisé pour l'étude en cours. Ainsi, nous observons cette année une proportion inférieure d'établissements uniques (8 points de pourcentage en moins), par contre 3 % des établissements de cette année sont des filiales et 6 % des franchises.

Le tableau qui suit présente les différences significatives entre les types d'établissements selon les segments observés. Nous en retenons que les établissements saisonniers ainsi que ceux qui ont des activités de sous-traitance sont plus fréquemment de type « établissement unique ». C'est également le cas des établissements de petite taille. Autre fait intéressant, la proportion de franchises parmi les établissements récents (moins de 5 ans d'opération) est le double de celle observée pour l'ensemble des établissements de Lanaudière.

Type d'établissement - Suite

Segments qui se démarquent selon le type d'établissement

	Type d'établissement				
	Siège social (7 %)	Établissement unique (67 %)	Succursale (16 %)	Filiale (3 %)	Franchise (7 %)
	%	%	%	%	%
MRC					
Joliette	10↗				
Des Moulins					10↗
Montcalm		81↗	8↘		
Matawinie		84↗			1↘
Taille de l'établissement					
5 - 49 employés	6↘	69↗	15↘	2↘	
50 à 99 employés	12↗	54↘		7↗	12↗
100 employés et plus	12↗	34↘	33↗	11↗	
Nombre d'années d'existence					
30 ans ou plus				4↗	
20 - 29 ans		78↗	7↘		
5 - 9 ans			22↗		
Moins de 5 ans		56↘			16↗
Le propriétaire est...					
Un homme		72↗	11↘		
Une femme		85↗	4↘		
Plusieurs propriétaires		57↘	26↗		
Établissements saisonniers		84↗	7↘	1↘	
Établissements sous-traitants	3↘	86↗	9↘		1↘
Grands secteurs					
Primaire	2↘	93↗	3↘	0↘	1↘
Fabrication		75↗	9↘	7↗	1↘
Construction		95↗	1↘		0↘
Tertiaire		60↘	20↗		9↗

Lecture du tableau des différences significatives :

La MRC de Joliette compte 10 % de sièges sociaux. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC de Joliette).

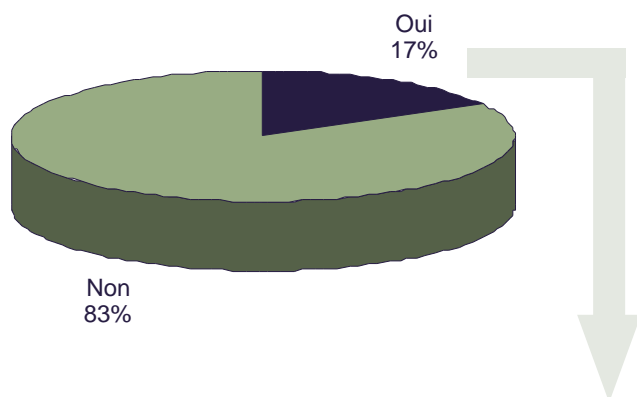
Type d'établissement - Suite

Le tableau suivant illustre les secteurs qui se démarquent selon les différents types d'établissements.

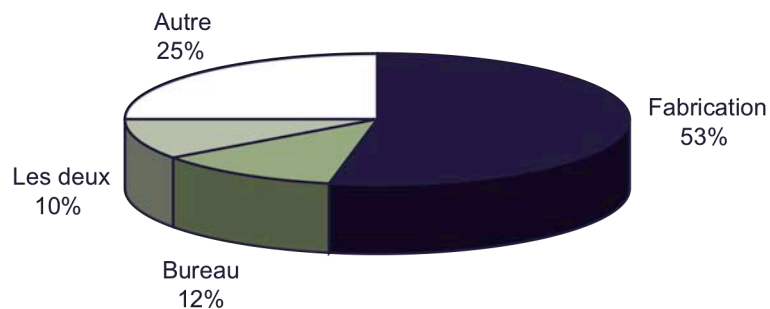
SECTEURS	Type d'établissement				
	Siège social (7 %)	Établissement unique (67 %)	Succursale (16 %)	Filiale (3 %)	Franchise (7 %)
	%	%	%	%	%
Agriculture, pêche et chasse	2↘	96↗	1↘		1↘
Aliments, boissons et tabac		52↘		9↗	
Meubles et produits connexes		83↗	3↘		0↘
Produits métalliques		89↗			
Transport et entreposage					0↘
Commerces (gros et détails)		54↘	27↗		
Finance, assurance, immobilier et location		30↘	51↗		
Services professionnels, scientifiques et techniques					0↘
Hébergement et services de restauration	1↘		8↘		23↗
Gestion d'entreprise, services administratifs et autres	17↗				

Taux de syndicalisation et type d'employés syndiqués

QA19a. « Les employés ou un groupe d'employés de l'établissement sont-ils syndiqués? »
(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



QA19b. « S'agit-il des employés...? »
(Base : parmi les entreprises/organisations comportant un syndicat; n : 227)



Un taux de syndicalisation identique à 2004

Le taux d'établissements de Lanaudière comptant des employés syndiqués est le même en 2006 qu'en 2004, soit 17 %. En fait, ce taux oscille entre 15 % et 18 % depuis 1998. De plus, on n'observe pas non plus de changements significatifs dans les types d'emplois qu'occupent les employés syndiqués : la majorité (53 %) des établissements qui comptent des employés syndiqués déclarent que ceux-ci travaillent en fabrication.

Le tableau de la page suivante présente les segments pour lesquels on retrouve un taux de syndicalisation qui se démarque de l'ensemble des autres établissements. Notons que l'on n'observe aucune différence significative dans les taux de syndicalisation des différentes MRC.

Taux de syndicalisation et type d'employés syndiqués - Suite

	Taux de syndicalisation supérieur (Ensemble : 17 %)	Taux de syndicalisation inférieur (Ensemble : 17 %)
	%	%
Taille de l'établissement		
5 à 49 employés		14↘
50 à 99 employés	41↗	
100 employés et plus	61↗	
Nombre d'années d'existence		
30 ans ou plus d'existence	22↗	
Le propriétaire est...		
Une femme		6↘
Établissements sous-traitants	37↗	
Grands secteurs		
Primaire		3↘
Construction	70↗	
Secteurs		
Aliments, boissons et tabac	26↗	
Commerces (gros et détails)		8↘
Hébergement et services de restauration		2↘

Lecture du tableau des différences significatives :

Les établissements de 5 à 49 employés comptent 14 % d'établissements syndiqués. Ce résultat est inférieur (↘) à celui observé pour l'ensemble des autres établissements (50 employés et plus).

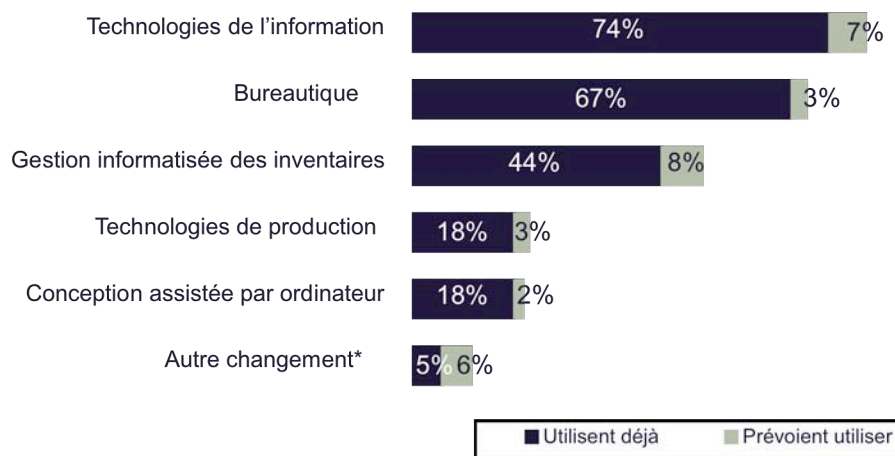


Chapitre 2

Changements technologiques et organisationnels

Changements technologiques

Q4a-4fa. « Pour chaque technologie que je vais vous nommer, veuillez m'indiquer si votre établissement utilise ou prévoit utiliser cette technologie au cours des 12 prochains mois? »
 (Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



***Q4fb « Y a-t-il un autre changement technologique important que vous avez déjà implanté ou que vous prévoyez implanter au cours des 12 prochains mois dans votre établissement? »**
 (n: 142)

Modernisation de l'équipement informatique	33 %
Informatisation des caisses / de l'inventaire	20 %
Système de télécommunication/repérage	15 %
Automatisation / robotisation	6 %
Outillage / machinerie	6 %
Autre	16%
NSP	4 %

Des résultats similaires à 2004

Tout comme en 2004, environ les trois quarts (74 % en 2006 et 72 % en 2004) des établissements utilisent les technologies de l'information. Ce taux semble se stabiliser, après avoir connu une importante augmentation entre 1998 et 2004 (37 points de pourcentage).

Le taux de pénétration de la bureautique se stabilise également. Pour la troisième enquête consécutive, on note qu'environ les deux tiers des établissements (67 % en 2006 et 2002, 69 % en 2004) en font l'utilisation alors que c'était le cas de 58 % des établissements en 1998.

Les autres technologies n'ont pas connu non plus de changements significatifs (d'un point de vue statistique) dans leur taux de pénétration depuis 2004.

La taille de l'établissement : un facteur déterminant

Le tableau de la page suivante illustre les différences entre les segments par rapport aux changements technologiques apportés. On constate que la taille de l'établissement influe fortement : les établissements de plus petite taille (comptant de 5 à 49 employés) utilisent moins les technologies nommées ici que les autres entreprises. C'est également le cas des établissements opérant sur une base saisonnière.

Le secteur de la fabrication quant à lui affiche un taux de pénétration des technologies plus élevé que celui des autres secteurs. On note que les technologies de l'information sont davantage l'apanage des établissements dont une femme est propriétaire (82 % versus 54 % pour les hommes).

Soulignons finalement qu'aucune différence significative n'est observée entre les MRC par rapport à ces changements technologiques.

Changements technologiques - Suite

Segments qui se distinguent selon les changements technologiques

	Changements technologiques				
	Technologies de l'information	Bureautique	Gestion informatisée des inventaires	Technologies de production	Conception assistée par ordinateur
	(74 %)	(67 %)	(44 %)	(18 %)	(18 %)
	%	%	%	%	%
Taille de l'établissement					
5 à 49 employés	72↘	65↘	41↘	15↘	16↘
50 à 99 employés	93↗	88↗	66↗	40↗	30↗
100 employés et plus	97↗	96↗	75↗	58↗	40↗
Nombre d'années d'existence					
30 ans ou plus		79↗			23↗
Le propriétaire est...					
Un homme	54↘	60↘			
Une femme	82↗				7↘
Plusieurs propriétaires		78↗	49↗		
Établissements saisonniers	66↘	56↘	28↘	11↘	10↘
Établissements sous-traitants			34↘	27↗	26↗
Grands secteurs					
Primaire			31↘		8↘
Fabrication	85↗	82↗	52↗	48↗	50↗
Construction			30↘	5↘	
Tertiaire	72↘	65↘		14↘	12↘

Lecture du tableau des différences significatives :

Les établissements de 5 à 49 employés comptent 72 % d'établissements qui utilisent les technologies de l'information. Ce résultat est inférieur (↘) à celui observé pour l'ensemble des autres établissements (50 employés et plus).

Changements technologiques - Suite

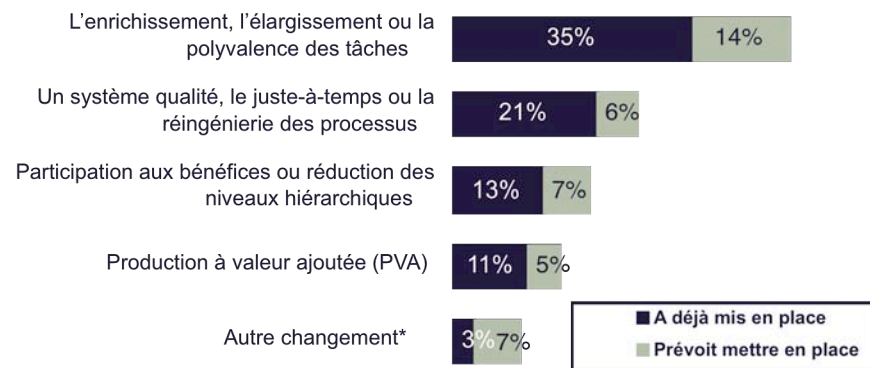
Segments qui se distinguent selon les changements technologiques - suite

	Changements technologiques				
	Technologies de l'information	Bureautique	Gestion informatisée des inventaires	Technologies de production	Conception assistée par ordinateur
	(74 %)	(67 %)	(44 %)	(18 %)	(18 %)
	%	%	%	%	%
Secteurs					
Agriculture, pêche et chasse			31↓		
Aliments, boissons et tabac				44↗	
Produits de bois				59↗	
Meubles et produits connexes	89↗	85↗		43↗	59↗
Produits métalliques		82↗		55↗	57↗
Transport et entreposage			30↓		6↓
Commerces (gros et détails)			60↗	25↗	10↓
Finance, assurance, immobilier et location	90↗	89↗			
Services professionnels, scientifiques et techniques	92↗	88↗	21↓	7↓	37↗
Hébergement et services de restauration	54↓	53↓	28↓	4↓	5↓
Gestion d'entreprise, services administratifs et autres				4↓	
Autres services				6↓	

Changements organisationnels

Q5a-5da. « Pour chaque changement organisationnel que je vais vous nommer, veuillez m'indiquer si votre établissement a déjà mis en place ou prévoit mettre en place ce changement au cours des 12 prochains mois? »

(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



***Q5db. « Y a-t-il un autre changement organisationnel important que vous avez déjà mis en place ou que vous prévoyez effectuer au cours des 12 prochains mois dans votre établissement? »**
(n : 136)

Changement des définitions de tâches/horaires	18 %
Organigramme/structure organisationnelle	16 %
Création de postes/embauche	10 %
Gestion de ressources humaines	9 %
Déménagement/agrandissement	7 %
Gestion de la production/contrôle de la qualité	7 %
Nouveaux partenaires, actionnaires	6 %
Vente de l'établissement	5 %
Nouveaux marchés/nouveaux produits	4 %
Autre	12 %
Ne sait pas / ne répond pas	7 %

Un taux de pénétration peu élevé

On constate cette année encore qu'aucun des changements organisationnels mesurés ici ne sera effectué par une majorité d'établissements d'ici l'an prochain, et ce même en tenant compte de ce qui est prévu être mis en place. De plus, le taux de pénétration de deux de ces changements est plus faible cette année qu'en 2004, soit :

- le système qualité, le juste-à-temps ou la réingénierie des processus (21 % versus 29 % en 2004);
- la participation aux bénéfiques ou réduction des niveaux hiérarchiques (13 % versus 17 % en 2004).

Plus globalement, on constate que les taux de pénétration des changements opérationnels mesurés depuis 1998 accusent une baisse de l'ordre de 12 à 19 points de pourcentage*. Le taux de pénétration de la PVA, le seul élément mesuré depuis 2002, connaît quant à lui une baisse de 5 points de pourcentage.

Particulièrement pour les établissements de petite taille

Tout comme nous l'avons observé pour le taux de pénétration des changements technologiques, les établissements de moins de 50 employés affichent, pour les changements de type organisationnel, des taux de pénétration plus faibles que ceux de l'ensemble des autres établissements. Les tableaux des pages suivantes présentent les différences significatives observées.

* Les libellés sont regroupés en 2004 alors qu'ils étaient distincts en 1998, ce qui fait que les résultats doivent être interprétés avec prudence.

Changements organisationnels - Suite

Segments qui se distinguent selon les changements organisationnels

	Changements organisationnels			
	L'enrichissement, l'élargissement ou la polyvalence des tâches	Un système qualité/juste-à-temps/réingénierie des processus	Participation aux bénéfices ou réduction des niveaux hiérarchiques	Production à valeur ajoutée
	(35 %)	(21 %)	(13 %)	(11 %)
	%	%	%	%
MRC				
D'Autray		29↗		
Joliette		25↗		
L'Assomption		15↘		
Taille de l'établissement				
5 à 49 employés	34↘	19↘	12↘	9↘
50 à 99 employés	49↗	37↗	21↗	22↗
100 employés et plus	53↗	49↗	31↗	30↗
Nombre d'années d'existence				
30 ans ou plus	42↗	29↗		
Le propriétaire est...				
Un homme	30↘		10↘	
Une femme	46↗	7↘		
Plusieurs propriétaires		26↗	20↗	
Établissements saisonniers	28↘		7↘	
Grands secteurs				
Primaire		29↗	7↘	20↗
Fabrication	50↗	42↗		30↗
Construction	22↘			4↘
Tertiaire		17↘		7↘

Lecture du tableau des différences significatives :

La MRC D'Autray compte 29 % d'établissements qui ont mis en place un système qualité. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC D'Autray).

Changements organisationnels - Suite

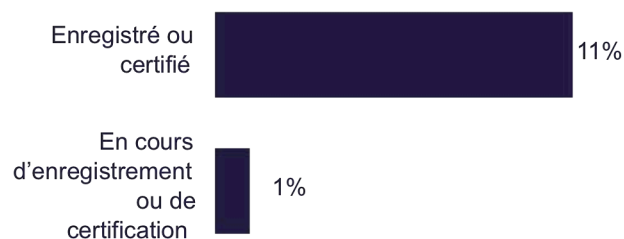
Segments qui se distinguent selon les changements technologiques - suite

	Changements organisationnels			
	L'enrichissement, l'élargissement ou la polyvalence des tâches (35 %)	Un système qualité/juste-à-temps/réingénierie des processus (21 %)	Participation aux bénéfices ou réduction des niveaux hiérarchiques (13 %)	Production à valeur ajoutée (11 %)
	%	%	%	%
Secteurs				
Agriculture, pêche et chasse				20↗
Aliments, boissons et tabac		35↗		20↗
Produits de bois				30↗
Meubles et produits connexes	62↗	58↗		52↗
Produits métalliques		54↗		30↗
Transport et entreposage			3↘	
Commerces (gros et détails)		13↘		6↘
Finance, assurance, immobilier et location		42↗	38↗	22↗
Services professionnels, scientifiques et techniques		34↗		
Hébergement et services de restauration		10↘		
Information, culture et loisirs		12↘		3↘
Autres services			3↘	3↘

Normes de qualité

Q6. « Votre établissement est-il... par rapport à l'une des normes de qualité qui puissent exister telles que les normes ISO, ACNOR, HACCP ou autres? »

(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



Environ un établissement sur dix est enregistré ou certifié

Cette proportion (11 %) est la même que celle mesurée en 2004. Le taux de certification est en fait sensiblement le même depuis 2000 (10 % en 2000 et 13 % en 2002). Il est de plus sensiblement le même dans toutes les MRC.

On retrouve proportionnellement plus d'établissements certifiés ou enregistrés dans les segments suivants :

- 100 employés et plus (31 %);
- 50 à 99 employés (20 %);
- secteur fabrication (22 %);
 - produits métalliques (29 %);
 - alimentation, boisson et tabac (26 %);
- gestion d'entreprise, services administratifs et autres (22 %).

À l'opposé, le taux d'enregistrement ou de certification est plus faible dans les segments suivants :

- 5 à 49 employés (10 %);
- établissements de 10 à 19 ans (8 %);
- secteur tertiaire (9 %);
 - transport et entreposage (5 %);
- établissements dont une femme est propriétaire (5 %).



Chapitre 3

Gestion : outils et pratiques

Implantation d'outils de gestion / pratiques de gestion

QA7a à Q18. « Pour chacun des énoncés suivants, veuillez m'indiquer s'ils correspondent ou non à la réalité de votre établissement. »
(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)

Système comptable mensuel	89 %
Fonds de roulement suffisant	88 %
Connaissance du prix de revient des produits ou services	80 %
Consultation du personnel pour besoins de formation	78 %
Planification de la production respecte les échéanciers fixés par les ventes	75 %
Méthodes et procédures de travail écrites et accessibles au personnel	64 %
Connaissance de sa part de marché	57 %
Description écrite des tâches pour chacune des fonctions de travail	57 %
<i>Description écrite des tâches (diffusée au personnel)</i>	53 %
<i>Description écrite des tâches (mise à jour régulièrement)</i>	48 %
Plan de marketing	46 %
Plan stratégique de développement	41 %
<i>Plan stratégique de développement (diffusé au personnel)</i>	31 %
Manuel de l'employé remis à l'embauche	38 %
<i>Manuel de l'employé (incluant politique salariale de l'établissement)</i>	25 %
Organigramme écrit	35 %
<i>Organigramme écrit (mis à jour régulièrement)</i>	31 %
<i>Organigramme écrit (diffusé au personnel)</i>	28 %

On est bien doté d'outils financiers

La grande majorité des établissements (entre 80 % et 89 %) possèdent un système comptable mensuel, un fonds de roulement suffisant ainsi qu'une connaissance du prix de revient des produits ou services. Par ailleurs, plus des trois quarts (78 %) consultent leur personnel en ce qui a trait aux besoins de formation.

Les outils de planification et de gestion de ressources humaines en hausse cette année

Bien que les taux de pénétration des outils en lien avec les ressources humaines demeurent cette année encore inférieurs à ceux des outils financiers, on observe tout de même que certains sont en hausse par rapport à 2004 :

- méthodes et procédures de travail écrites et accessibles au personnel (64 % vs 58 % en 2004);
- description écrite des tâches pour chacune des fonctions de travail (57 % vs 51 % en 2004);
 - description écrite des tâches diffusée au personnel (53 % vs 47 % en 2004);
- manuel de l'employé remis à l'embauche (38 % vs 31 % en 2004).

Des taux de pénétration plus faibles pour certains segments

Les tableaux des pages suivantes présentent les segments qui se distinguent selon les taux de pénétration des différents outils et pratiques mesurés ici. On y constate que les établissements de petite taille, de même que ceux qui opèrent sur une base saisonnière, ainsi que ceux dont le propriétaire unique est un homme affichent globalement des taux de pénétration plus faibles que ceux observés pour l'ensemble des établissements.

Implantation d'outils de gestion / pratiques de gestion - Suite

Segments qui se distinguent selon les outils de gestion (première partie)

	Outils et pratiques de gestion (Première partie)					
	Système comptable mensuel	Fonds de roulement suffisant	Connaissance du prix de revient des produits et services (80 %)	Consultation du personnel pour les besoins de formation	Planification de la production respecte échéanciers des ventes (75 %)	Méthodes et procédures de travail écrites et accessibles au personnel (64 %)
	(89 %)	(88 %)	(80 %)	(78 %)	(75 %)	(64 %)
	%	%	%	%	%	%
MRC						
L'Assomption						71 ↗
Montcalm						52 ↘
Taille de l'établissement						
5 à 49 employés	88 ↘	88 ↘		77 ↘		62 ↘
50 à 99 employés	98 ↗			88 ↗		81 ↗
100 employés et plus	97 ↗			88 ↗		93 ↗
Nombre d'années d'existence						
Moins de 5 ans		82 ↘	73 ↘			
Le propriétaire est...						
Un homme				74 ↘		
Une femme					79 ↗	57 ↘
Plusieurs propriétaires			77 ↘	86 ↗	70 ↘	74 ↗
Établissements saisonniers	84 ↘			65 ↘		39 ↘
Établissements sous-traitants	93 ↗		87 ↗		84 ↗	55 ↘
Grands secteurs						
Primaire			87 ↗	53 ↘	83 ↗	38 ↘
Fabrication	95 ↗		90 ↗		95 ↗	56 ↘
Construction				67 ↘		43 ↘
Tertiaire	87 ↘		77 ↘	81 ↗	70 ↘	70 ↗

Lecture du tableau des différences significatives :

La MRC de L'Assomption compte 71 % d'établissements qui ont des méthodes et procédures de travail accessibles au personnel. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC de L'Assomption).

Implantation d'outils de gestion / pratiques de gestion - Suite

Segments qui se distinguent selon les outils de gestion (deuxième partie)

	Outils et pratiques de gestion (Deuxième partie)					
	Connaissance de sa part de marché	Description écrite des tâches pour chacune des fonctions de travail	Plan de marketing	Plan stratégique de développement	Manuel de l'employé remis à l'embauche	Organigramme écrit
	(57 %)	(57 %)	(46 %)	(41 %)	(38 %)	(35 %)
	%	%	%	%	%	%
MRC						
D'Autray			34↓			
Joliette	64↗					45↗
L'Assomption			54↗			29↓
Montcalm	68↗		31↓			
Taille de l'établissement						
5 à 49 employés	57↓	56↓	44↓	39↓	36↓	32↓
50 à 99 employés		75↗	66↗	53↗	65↗	70↗
100 employés et plus	69↗	82↗	62↗	84↗	73↗	81↗
Nombre d'années d'existence						
30 ans ou plus						49↗
10 - 19 ans						28↓
Le propriétaire est...						
Un homme		52↓		35↓	31↓	26↓
Une femme				29↓		20↓
Plusieurs propriétaires		66↗		53↗	50↗	52↗
Établissements saisonniers		43↓	32↓	32↓	19↓	
Établissements sous-traitants		49↓	33↓		26↓	
Grands secteurs						
Primaire		29↓	22↓		16↓	21↓
Fabrication		49↓	38↓	48↗	33↓	45↗
Construction		37↓	21↓	22↓	12↓	24↓
Tertiaire		64↗	52↗		45↗	

Implantation d'outils de gestion / pratiques de gestion - Suite

Secteurs qui se distinguent selon les outils de gestion (première partie)

	Outils et pratiques de gestion					
	Système comptable mensuel (89 %)	Fonds de roulement suffisant (88 %)	Connaissance du prix de revient des produits et services (80 %)	Consultation du personnel pour les besoins de formation (78 %)	Planification de la production respecte échéanciers des ventes (75 %)	Méthodes et procédures de travail écrites et accessibles au personnel (64 %)
	%	%	%	%	%	%
Secteurs						
Agriculture, pêche et chasse				50↘	83↗	
Aliments, boissons et tabac			91↗		92↗	
Produits de bois					98↗	
Meubles et produits connexes					91↗	48↘
Produits métalliques	98↗	98↗	95↗		96↗	
Construction				67↘		43↘
Transport et entreposage			70↘		53↘	
Commerces (gros et détails)						72↗
Finance, assurance, immobilier et location				93↗		85↗
Hébergement et services de restauration	78↘	81↘				
Information, culture et loisirs					57↘	
Gestion d'entreprise, services administratifs et autres						47↘
Autres services			68↘	92↗	51↘	

Implantation d'outils de gestion / pratiques de gestion - Suite

Secteurs qui se distinguent selon les outils de gestion (deuxième partie)

	Outils et pratiques de gestion					
	Connaissance de sa part de marché	Description écrite des tâches pour chacune des fonctions de travail (57 %)	Plan de marketing	Plan stratégique de développement	Organigramme écrit	Manuel de l'employé remis à l'embauche
	(57 %)	(57 %)	(46 %)	(41 %)	(35 %)	(38 %)
	%	%	%	%	%	%
Secteurs						
Agriculture, pêche et chasse		22↓	21↓		19↓	13↓
Aliments, boissons et tabac					53↗	
Meubles et produits connexes		35↓	32↓	68↗		
Transport et entreposage				22↓		50↗
Commerces (gros et détails)			59↗			47↗
Finance, assurance, immobilier et location	81↗	78↗	70↗	73↗	62↗	73↗
Services professionnels, scientifiques et techniques					55↗	
Hébergement et services de restauration	38↓				21↓	
Information, culture et loisirs		77↗	65↗	60↗	50↗	



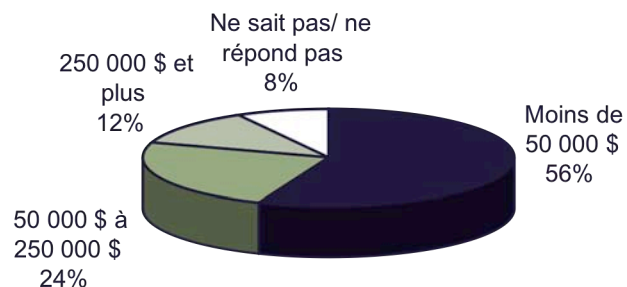
Chapitre 4

Investissements, marchés et innovation

Investissements

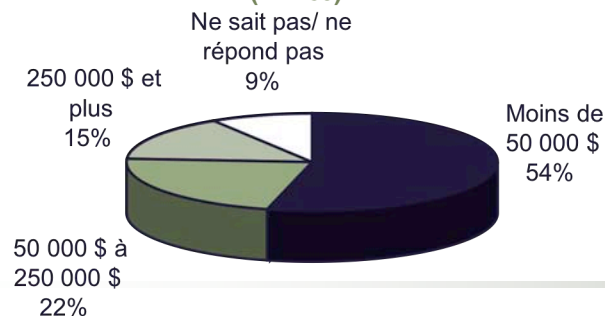
Q15a. « Avez-vous effectué des investissements dans votre établissement au cours des 12 derniers mois? »
 (Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)
 (Pourcentage de oui)
 53 %

Q15b. « Parmi les catégories suivantes, quel fut le montant total investi au cours des 12 derniers mois dans votre établissement...? »
 (n : 678)



Q15c. « Prévoyez-vous effectuer des investissements dans les 12 prochains mois? »
 (Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)
 (Pourcentage de oui)
 37 %

Q15d. « Parmi les catégories suivantes, quel est le montant total que vous prévoyez investir dans les 12 prochains mois dans votre établissement? »
 (n : 485)



Les investissements passés demeurent stables

Environ la moitié des établissements de Lanaudière, soit 53 %, ont investi au cours des 12 derniers mois. Ce résultat est tout à fait similaire à celui observé en 2004. De même, les montants investis sont du même ordre : plus de la moitié (56 %) des investissements sont de moins de 50 000\$.

Par ailleurs, la proportion d'établissements qui prévoient investir au cours de la prochaine année est plus faible (37 %) que ce qu'on observait en 2004 (42 %). Toutefois, les montants qu'on prévoit y affecter sont semblables.

Notons que l'on retrouve une plus forte proportion d'établissements qui ont effectué des investissements dans les segments suivants :

- établissements de 50 employés ou plus (67 % versus 52 % pour les 5 à 49 employés);
- grand secteur fabrication (64 %);
 - produits de bois (80 %);
- secteur information, culture et loisirs (70 %).

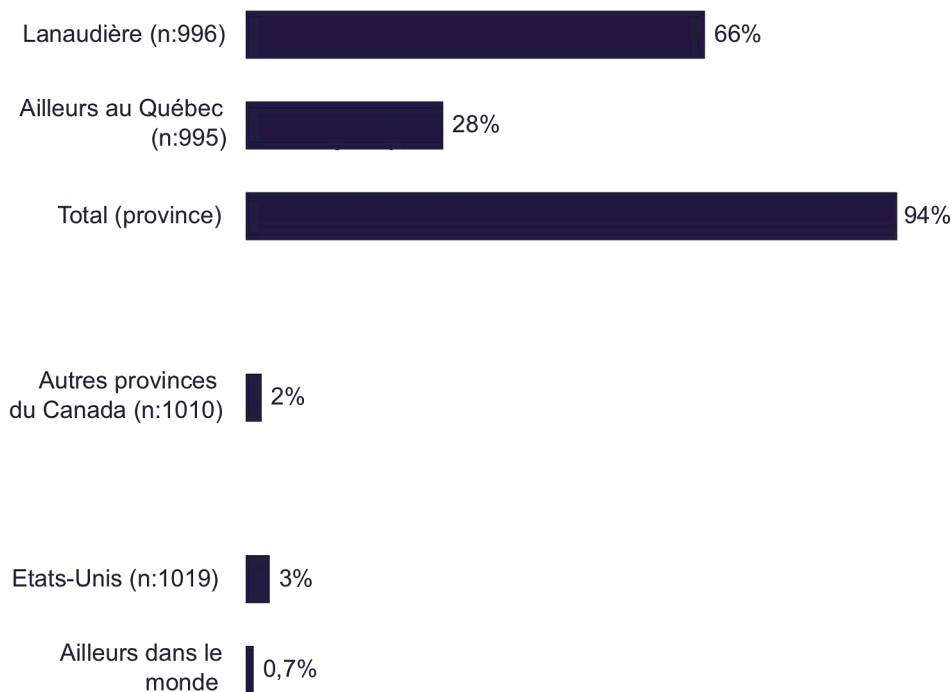
Les segments où l'on retrouve proportionnellement plus d'établissements qui prévoient investir au cours des 12 prochains mois sont les suivants :

- établissements de 50 employés ou plus (52 % versus 35 % pour les 5 à 49 employés);
- établissements de plus de 30 ans (50 %);
- grand secteur fabrication (49 %);
 - meubles et produits connexes (54 %);
- secteur information, culture et loisirs (51 %).

Marchés actuels

Q16a-16j. « Nous aimerions mieux connaître la répartition actuelle des ventes de votre établissement dans Lanaudière, ailleurs au Québec, dans le reste du Canada, aux États-Unis et ailleurs. Pour chacun d'eux, veuillez m'indiquer le pourcentage approximatif de vos ventes et services? »

(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public)



Le Québec et Lanaudière : principaux marchés

Le volume d'affaires des établissements interrogés se concentre principalement dans la région immédiate de Lanaudière ou ailleurs au Québec. En effet, les ventes réalisées au Québec représentent en moyenne 94 % des ventes pour un établissement donné. Les ventes réalisées hors Québec représentent donc en moyenne 6 % des ventes.

Comme ces calculs ne tiennent pas compte du chiffre d'affaires de chacun des établissements (la pondération des résultats tient compte du nombre d'employés, du secteur et du territoire de CLE) et que les établissements de plus grande taille sont plus portés à vendre leurs produits ou services à l'extérieur du Québec, il est certain que la proportion réelle des ventes hors Québec pour l'ensemble des établissements est supérieure à 6 % (tel que l'indique le diagramme ci-contre: 100 % - 94 %).

Prenons l'exemple de deux établissements : un avec un chiffre d'affaires de 500 000 \$ et l'autre avec un chiffre d'affaires de 3 000 000 \$. Si le premier réalise 10 % de ses ventes hors Québec et le second 50 %, la moyenne des ventes hors Québec serait de 30 % dans le diagramme ci-contre ((10 % + 50 %) / 2). En réalité, la moyenne est de 44,3 %, tel que le démontre le calcul qui suit : ((50 000 \$ + 1 500 000 \$) / 3 500 000 \$).

Notons que les résultats de 2006 ne diffèrent pas significativement de ceux de 2004.

Le secteur tertiaire plus actif en Lanaudière

La moyenne des pourcentages de vente de produits et services dans Lanaudière est plus importante pour les établissements du secteur tertiaire que pour les autres secteurs (80 %). Ceci n'est pas surprenant puisqu'il s'agit essentiellement d'établissements qui, étant donné la nature de leurs activités, offrent d'abord leurs services à une clientèle sur place (restauration, hébergement).

Par ailleurs, notons que les établissements de la MRC de Joliette de même que ceux dont le propriétaire unique est une femme vendent en moyenne, plus de leurs produits et services dans Lanaudière que l'ensemble des autres établissements (79 % versus 66 % pour l'ensemble).

Alors que celui de la fabrication se démarque à l'extérieur du Québec

En effet, les établissements de ce secteur vendent, en moyenne, près du quart (23 %) de leurs produits et services à l'extérieur de la province (versus 6 % pour l'ensemble). C'est également le cas des établissements de 50 employés et plus (23 % des ventes sont effectuées à l'extérieur du Québec).

Nouveaux territoires à développer

Q18a. « Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous développer de nouveaux territoires de vente ou de distribution de vos produits et/ou services? »

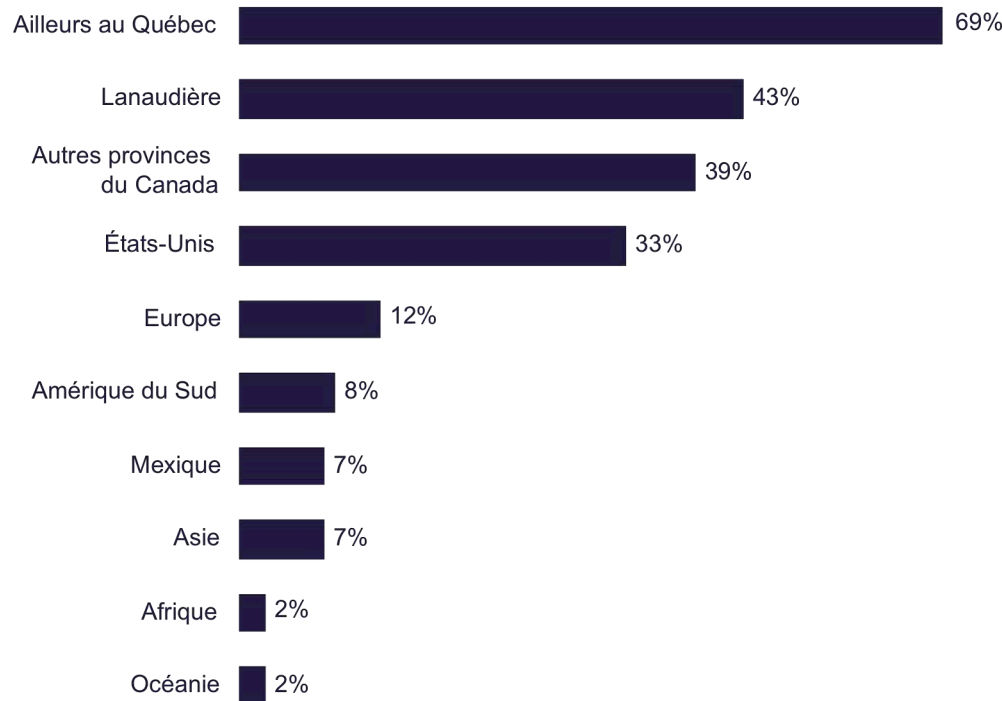
(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)

(Pourcentage de oui)

16 %

Q18b. « Sur quel(s) territoire(s)...? »

(n : 203)



Le taux de développement de nouveaux territoires se maintient

Environ un établissement sur six (16 %) compte développer de nouveaux territoires de vente ou de distribution au cours des douze prochains mois. Ainsi, le recul observé en 2004 par rapport à 2002, soit 4 points de pourcentage (14 % versus 18 %) ne se confirme pas cette année. En fait, les résultats des années antérieures laissent croire que la tendance au développement de nouveaux territoires se maintient autour de la proportion observée cette année :

2006 : 16 %

2004 : 14 %

2002 : 18 %

2000 : 16 %

1998 : 20 %

De même que les territoires ciblés

Près de sept établissements sur dix (69 %), parmi ceux qui prévoient développer de nouveaux territoires, visent l'extérieur de la région de Lanaudière. Quatre sur dix (39 %) ciblent les autres provinces du Canada et le tiers (33 %) ciblent les États-Unis. Ces résultats sont similaires à ceux observés en 2004. Notons tout de même que le développement des autres provinces canadiennes gagne en importance depuis 1998:

2006 : 39 %

2004 : 36 %

2002 : 27 %

2000 : 30 %

1998 : 22 %

Nouveaux territoires à développer - Suite

Le tableau ci-dessous présente les différences significatives dans les taux d'intention de développer de nouveaux territoires. On observe que le taux est beaucoup plus élevé dans le secteur de la fabrication (37 % versus 16 % pour l'ensemble) et qu'il est plus faible dans le secteur primaire (7 %).

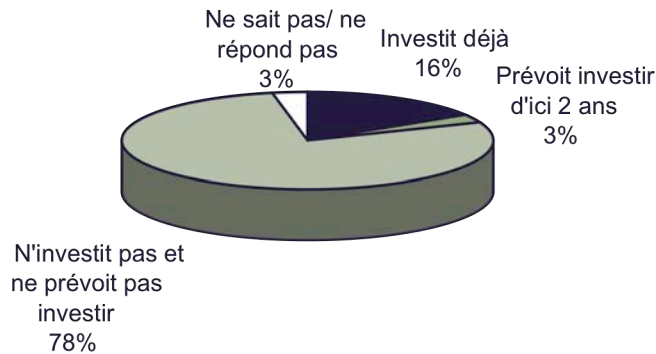
	Intention de développer nouveaux territoires supérieure (Ensemble : 16 %)	Intention de développer nouveaux territoires inférieure (Ensemble : 16 %)
	%	%
MRC		
Des Moulins	21 ↗	
Taille de l'établissement		
5 à 49 employés		15 ↘
Établissements sous-traitants	23 ↗	
Grands secteurs		
Primaire		7 ↘
Fabrication	37 ↗	
Tertiaire		13 ↘
Secteurs		
Agriculture, pêche et chasse		8 ↘
Produits de bois	41 ↗	
Meubles et produits connexes	47 ↗	
Produits métalliques	40 ↗	
Transport et entreposage		8 ↘
Finance, assurance, immobilier et location		7 ↘
Services professionnels, scientifiques	32 ↗	
Hébergement et services de restauration		7 ↘

Lecture du tableau des différences significatives :

La MRC Des Moulins compte 21 % d'établissements qui ont l'intention de développer de nouveaux territoires. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC Des Moulins).

Recherche et développement

Q19. « Votre établissement investit-il déjà ou prévoit-il investir d'ici deux ans en recherche et développement, que ce soit pour des produits ou services ou sur les procédés de fabrication? »
 (Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



Q19b. « Les raisons suivantes expliquent-elles que votre établissement n'investisse pas et ne prévoit pas investir en recherche et développement d'ici deux ans? »
 (n: 861)



Un taux qui se maintient

Tout comme en 2004, près d'un établissement sur six (16 % en 2006 et 15 % en 2004) investit en recherche et développement. En fait, il semble se dégager ici une constance puisque depuis 1998, on observe que cette proportion oscille entre 13 % et 19 %.

La recherche et développement jugée non pertinente

La très grande majorité (88 %) des établissements qui n'investissent pas en recherche et développement sont d'avis que celle-ci ne s'applique pas aux activités de leur entreprise. Toutes les autres raisons invoquées l'ont été par moins de 8 % des répondants. Ces résultats sont stables depuis 2002.

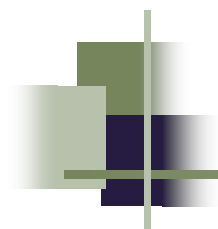
Le tableau qui suit présente les différences significatives entre les segments en ce qui a trait à l'investissement actuel en recherche et développement. On constate que le secteur de la fabrication est loin devant les autres en matière de recherche et développement : près d'un établissement sur deux (47 %) de ce secteur y investit (comparé à 16 % pour l'ensemble). Notons que l'on n'observe aucune différence significative entre les MRC selon l'investissement en recherche et développement.

Recherche et développement - Suite

	Proportions qui investissent en R&D supérieure (Ensemble : 16 %)	Proportions qui investissent en R&D inférieure (Ensemble : 16 %)
	%	%
Taille de l'établissement		
5 à 49 employés		15 ↘
50 à 99 employés	33 ↗	
100 employés et plus	34 ↗	
Le propriétaire est...		
Une femme		7 ↘
Établissements sous-traitants	26 ↗	
Grands secteurs		
Primaire	31 ↗	
Fabrication	47 ↗	
Construction		6 ↘
Tertiaire		11 ↘
Secteurs		
Agriculture, pêche et chasse	31 ↗	
Aliments, boissons et tabac	26 ↗	
Produits de bois	53 ↗	
Meubles et produits connexes	43 ↗	
Produits métalliques	41 ↗	
Commerce (gros et détails)		10 ↘
Autres services		6 ↘

Lecture du tableau des différences significatives :

Les établissements de 5 à 49 employés comptent 15 % d'établissements qui investissent en R&D. Ce résultat est inférieur (↘) à celui observé pour l'ensemble des autres établissements (50 employés et plus).



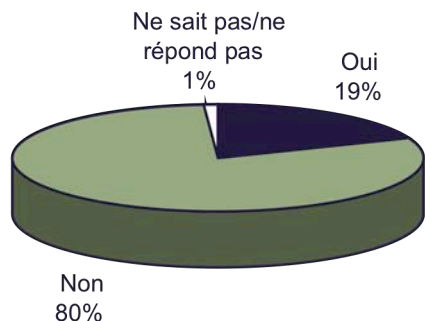
Chapitre 5

Départs à la retraite

Départs à la retraite

Q7a. « Prévoyez-vous des départs à la retraite au cours des trois prochaines années? »

(Base : tous les établissements sauf ceux du secteur public; n : 1187)



Q7b. « Combien de départs à la retraite prévoyez-vous au cours des 3 prochaines années? » (n : 266)
Moyenne : 2,3

Q7c. « Diriez-vous que ces départs à la retraite sont une... pour votre entreprise/organisation? » (n : 275)



Un établissement sur cinq en prévoit d'ici trois ans

Tout comme en 2004, environ un établissement sur cinq (19 %) prévoit des départs à la retraite au cours des trois prochaines années. En moyenne, 2,3 personnes prendront leur retraite, ce qui signifie que ces établissements verront un peu moins d'un employé par année quitter pour cette raison.

La taille de l'établissement en lien avec les départs prévus

C'est sans surprise que l'on constate que la proportion d'établissements qui prévoient des départs à la retraite est plus élevée dans les établissements de plus grande taille (43 % des établissements de 50 employés et plus en prévoient). C'est le cas également des établissements de 30 ans ou plus d'existence (34 %).

Certains secteurs sont plus touchés par ces départs. Ainsi, 30 % des établissements du grand secteur de la fabrication prévoient des départs à la retraite ; les secteurs des produits métalliques (31 %) et celui de la finance, assurance, immobilier et location (36 %) sont aussi davantage concernés.

La majorité ne craint pas ces départs

Un établissement sur cinq (20 %), parmi ceux qui prévoient des départs à la retraite, estime que ces départs sont une menace pour leur entreprise. Les autres les considèrent plutôt comme une opportunité (41 %) ou de façon neutre (37 %). Ces résultats sont similaires à ceux mesurés en 2004.

Notons que les établissements saisonniers estiment dans une plus grande proportion (42 %) que les départs à la retraite constituent une menace pour leur entreprise.

Départs à la retraite - Suite (nouvelle question en 2006)

Q7d. « Toujours concernant ces départs à la retraite, quelle phrase décrit le mieux ce que vous avez l'intention de faire suite à ces départs ? Allez-vous... ? »
(n : 275)



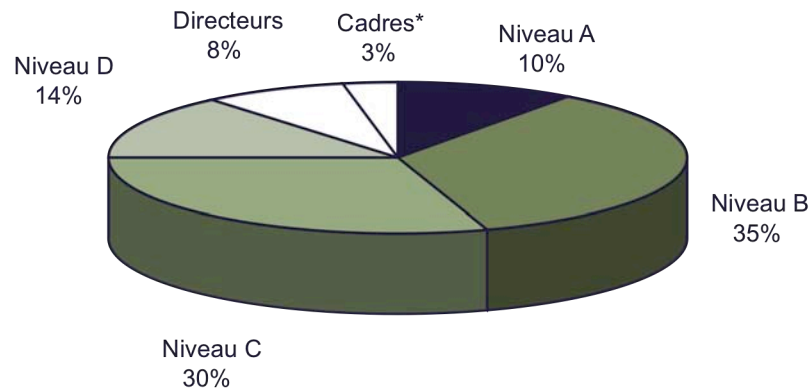
Les trois quarts pensent remplacer tous les départs

La grande majorité (75 %) des établissements qui auront à faire face à des départs à la retraite prévoient remplacer tous les employés concernés. Notons que seulement 6 % de ces établissements prévoient ne remplacer aucun employé qui quitte pour la retraite.

Par ailleurs, on observe que l'intention de remplacer tous les départs est plus élevée parmi les établissements de 50 à 99 employés (88 %) et parmi ceux qui ont entre 5 et 9 ans d'existence (96 %).

Départs à la retraite - Suite

QNivComp4c. Niveaux de compétence
(Base : situations de départs à la retraite; total : 366)



- A. Niveau universitaire
- B. Niveau collégial ou l'équivalent ou comporte de la supervision
- C. Niveau secondaire
- D. Niveau secondaire partiel

* La catégorie « cadres » inclut les cadres supérieurs (PDG, directeurs généraux, présidents, vice-présidents) et les membres des corps législatifs.

Les résultats présentés ici sont exprimés sur la base des « situations de départs à la retraite », ce qui correspond à la somme de toutes les professions (ou métiers) distinctes pour lesquelles des départs à la retraite sont prévus au sein de chaque établissement. Au total, on retrouve 366 situations de départs à la retraite (notons que des départs à la retraite sont prévus pour 145 professions* différentes). Le lecteur intéressé trouvera plus de détails concernant la définition de la base « situations de départs à la retraite » à la section méthodologie abrégée, en page 4.

Les départs concernent surtout des postes de niveau secondaire ou collégial

Au sein des établissements, on s'attend à ce que les départs à la retraite concernent majoritairement (65 %) des postes pour lesquels une formation collégiale (35 %) ou secondaire (30 %) est nécessaire. Les postes de niveau A (demandant des études universitaires) représentent quant à eux 10 % des départs prévus.

Les segments pour lesquels on observe des différences selon les niveaux de compétence sont présentés dans le tableau de la page suivante.

* 90 % de ces professions ont été répertoriées avec un CNP à 4 chiffres.

Départs à la retraite - Suite

	Niveaux de compétence des départs à la retraite					
	Gestion/ Cadres (3 %)	Gestion/ Directeurs (8 %)	Niveau A (10 %)	Niveau B (35 %)	Niveau C (30 %)	Niveau D (14 %)
	%	%	%	%	%	%
MRC						
Joliette			19↗			
Des Moulins			2↘			
L'Assomption					18↘	
Matawinie						28↗
Taille de l'établissement						
5 à 49 employés		9↗	11↗			
50 à 99 employés			3↘		43↗	
Le propriétaire est...						
Un homme	6↗		4↘	41↗		
Plusieurs propriétaires			17↗	49↗	36↗	
Établissements sous-traitants			2↘			
Grands secteurs						
Fabrication		3↘	3↘			
Tertiaire		12↗	15↗	29↘		
Secteurs						
Commerces (gros et détails)		19↗				
Finance, assurance, immobilier et location			31↗			2↘

Lecture du tableau des différences significatives :

La MRC de Joliette compte 19 % de situations de départs à la retraite pour des postes de niveau A. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC de Joliette).

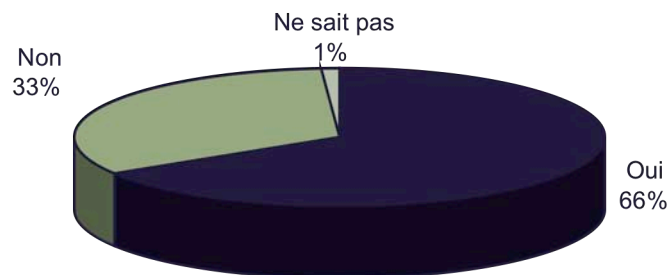


Chapitre 6

Besoins de formation

Besoins de formation

Q8. « Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir de la formation à certains de vos employés? »
(n : 1523)



Les intentions demeurent stables

Pour la troisième enquête consécutive, les deux tiers des établissements prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois (66 % en 2002 et 2006, 64 % en 2004). On observe donc un plafonnement à cet effet après une tendance à la hausse entre 1998 et 2002 alors que les intentions passaient de 58 % à 66 %.

Le tableau de la page suivante présente les segments pour lesquels on observe une différence significative dans l'intention d'offrir de la formation aux employés de l'établissement. On observe entre autres que les établissements dont le propriétaire est un homme, de même que ceux qui opèrent sur une base saisonnière ainsi que ceux qui agissent à titre de sous-traitant, seront moins nombreux proportionnellement à offrir de la formation à leurs employés que l'ensemble des autres établissements.

Besoins de formation - Suite

Segments qui se distinguent selon l'offre de formation

	Intention supérieure d'offrir de la formation (Ensemble : 66 %)	Intention inférieure d'offrir de la formation (Ensemble : 66 %)
	%	%
MRC		
L'Assomption	73↗	
Montcalm		56↘
Taille de l'établissement		
5 à 49 employés		64↘
50 à 49 employés	87↗	
100 employés et plus	89↗	
Nombre d'années d'existence		
10 - 19 ans		60↘
5 - 9 ans	74↗	
Le propriétaire est...		
Un homme		59 ↘
Plusieurs propriétaires	72↗	
Établissements saisonniers		53↘
Établissements sous-traitants		57↘
Grands secteurs		
Primaire		43↘
Construction		48↘
Tertiaire	70↗	

Lecture du tableau des différences significatives :

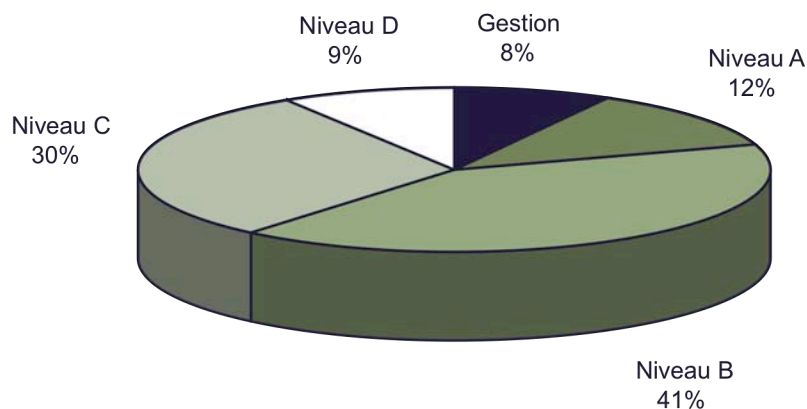
La MRC de L'Assomption compte 73 % d'établissements qui ont l'intention d'offrir de la formation. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC de L'Assomption).

Segments qui se distinguent selon l'offre de formation

	Intention supérieure d'offrir de la formation (Ensemble : 66 %)	Intention inférieure d'offrir de la formation (Ensemble : 66 %)
	%	%
Secteurs		
Agriculture, pêche et chasse		39↘
Transport et entreposage		52↘
Finance, assurance, immobilier et location	82↗	
Administration publique	88↗	
Services d'enseignement	86↗	
Soins de santé et assistance sociale	78↗	
Hébergement et services de restauration		55↘

Besoins de formation (suite)

QNivComp1c. Niveaux de compétence
(Base : situations de besoins de formation; total : 1486)



- A. Niveau universitaire
- B. Niveau collégial ou l'équivalent ou comporte de la supervision
- C. Niveau secondaire
- D. Niveau secondaire partiel

Les résultats présentés ici ainsi qu'à la question suivante sont exprimés sur la base des « situations de besoins de formation », ce qui correspond à la somme de toutes les professions (ou métiers) distinctes pour lesquelles des besoins de formation sont identifiés au sein de chaque établissement. Au total, on retrouve 1 486 situations de besoins de formation (notons que des besoins de formation sont identifiés pour 283 professions* différentes). Le lecteur intéressé trouvera plus de détails concernant la définition de la base « situations de besoins de formation » à la section méthodologie abrégée, en page 4.

Formation prévue surtout pour des postes de niveau secondaire ou collégial

La grande majorité (71 %) des besoins de formation exprimés concernent des postes qui requièrent une scolarité de niveau secondaire ou collégial. On note en 2006 une proportion plus faible (12 % versus 16 %) de besoins de formation pour des postes de niveau universitaire par rapport à 2004. Les autres besoins sont demeurés sensiblement les mêmes par rapport à la dernière mesure (2004).

Le tableau de la page suivante présente les segments pour lesquels on observe des besoins de formation qui se démarquent selon les niveaux de compétence. On note que le secteur tertiaire présente plus de besoins de formation pour des postes de niveau gestion ou nécessitant une scolarité universitaire. Par ailleurs, le secteur de la fabrication a un besoin élevé de formation dans des postes de niveau collégial.

Dans les secteurs primaire et de la fabrication, on observe proportionnellement plus de postes de niveau secondaire pour lesquels on a des besoins de formation que dans les autres secteurs. Soulignons finalement que l'on n'observe aucune différence significative entre les MRC à ce sujet.

* 91 % de ces professions ont été répertoriées avec un CNP à 4 chiffres.

Besoins de formation - Suite

	Niveaux de compétence des besoins de formation				
	Gestion (8 %)	Niveau A (12 %)	Niveau B (41 %)	Niveau C (30 %)	Niveau D (9 %)
	%	%	%	%	%
Taille de l'établissement					
5 à 49 employés	8↗		42↗		
100 employés et plus	4↘	21↗			
Nombre d'années d'existence					
30 ans ou plus		16↗	36↘		
10 - 19 ans	5↘				
Moins de 5 ans		5↘			
Le propriétaire est...					
Un homme	6↘	4↘			13↗
Plusieurs propriétaires					7↘
Établissements saisonniers	2↘				14↗
Établissements sous-traitants		5↘	53↗		
Grands secteurs					
Primaire			12↘	63↗	18↗
Fabrication	4↘	5↘		36↗	
Construction	1↘	4↘	73↗	17↘	
Tertiaire	9↗	14↗	39↘		

Lecture du tableau des différences significatives :

Les établissements de 5 à 49 employés comptent 8 % de situations de besoins de formation pour des postes de niveau gestion. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres établissements (50 employés et plus).

Besoins de formation - Suite

	Niveaux de compétence des besoins de formation				
	Gestion (8 %)	Niveau A (12 %)	Niveau B (41 %)	Niveau C (30 %)	Niveau D (9 %)
	%	%	%	%	%
Secteurs					
Agriculture, pêche et chasse			9↘	64↗	23↗
Aliments, boissons et tabac					36↗
Meubles et produits connexes				45↗	3↘
Produits métalliques			57↗		
Transport et entreposage				69↗	
Commerces (gros et détails)	14↗		22↘	48↗	14↗
Finance, assurance, immobilier et location		28↗	29↘		
Services professionnels, scientifiques et techniques		36↗			
Administration publique		16↗	48↗	19↘	
Services d'enseignement	3↘	50↗		7↘	
Soins de santé et assistance sociale			53↗	21↘	
Hébergement et services de restauration		0,4↘			17↗
Information, culture et loisirs			51↗	18↘	
Gestion d'entreprise, services administratifs et autres		2↘	19↘		29↗
Autres services			70↗	11↘	

Besoins de formation - Suite

QC8a3g. « Quelles sont les principales connaissances à acquérir par cette formation? »

(Base : situations de besoins de formation; total : 1486)



Des besoins variés

Les connaissances à acquérir par le biais d'une formation sont diverses. Près du quart (23 %) des besoins de formation concernent la maîtrise de techniques ou de procédés relatifs à l'utilisation d'équipement. Viennent ensuite les besoins de mise à jour ou de perfectionnement (19 %). Les connaissances relatives aux produits de l'entreprise ou du secteur (14 %), celles relatives à la vente, au marketing ou au service à la clientèle (13 %), de même que les formations en santé et sécurité (12 %) ainsi que celles qui touchent l'informatique et les nouvelles technologies (11 %), représentent chacune entre 10 et 15 % de l'ensemble des connaissances à acquérir.

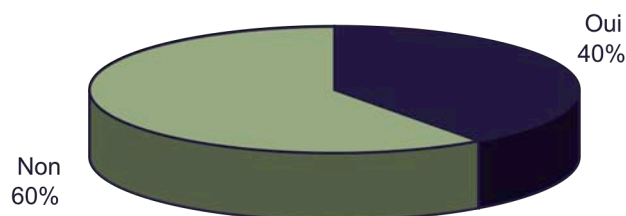


Chapitre 7

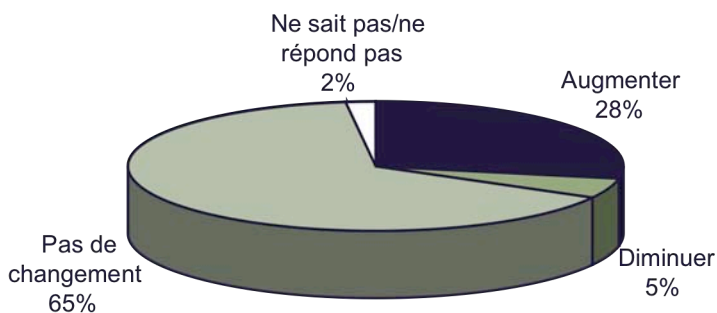
Embauches additionnelles

Embauches additionnelles

Q12. « Au cours des 12 derniers mois, à l'exception des postes difficiles à combler, avez-vous embauché du personnel additionnel? »
(n : 1523)



Q7. « Si nous faisons exclusion des variation saisonnières, prévoyez-vous ... votre personnel au cours des 12 prochains mois ? »
(n : 1523)



On observe un plateau

Depuis 2002, le taux d'embauches additionnelles dans les établissements sondés se situe autour de 40 % (38 % en 2004 et 37 % en 2002). Il est toutefois plus élevé qu'en 2000 où seulement 27 % des établissements déclaraient avoir procédé à des embauches additionnelles au cours de l'année précédente.

Plus du quart prévoient embaucher

Tout comme en 2004, plus du quart (28 % en 2006, et 29 % en 2004) des établissements prévoient une augmentation de leur personnel au cours de la prochaine année alors que seulement 5 % envisagent une diminution. Il importe de souligner ici que l'ampleur des embauches prévues n'est pas connue. Ainsi, on ne peut avancer avec certitude qu'il y aura une création nette d'emplois. Toutefois, plus du tiers (38 %) des établissements de 100 employés ou plus prévoient une augmentation (alors que 7 % envisagent plutôt une diminution) ce qui permet un certain optimisme en ce qui a trait aux perspectives d'emploi dans Lanaudière au cours des prochains mois.

Le tableau de la page suivante présente les segments qui se démarquent. On observe que les établissements de 50 employés et plus, de même que ceux du secteur de la fabrication (plus particulièrement celui des meubles et produits connexes) sont particulièrement performants : leur taux d'embauche de la dernière année et celui prévu pour la prochaine sont supérieurs aux taux moyens observés.

Notons que les MRC ne se distinguent pas les unes des autres pour ce qui est des taux d'embauche.

Embauches additionnelles - Suite

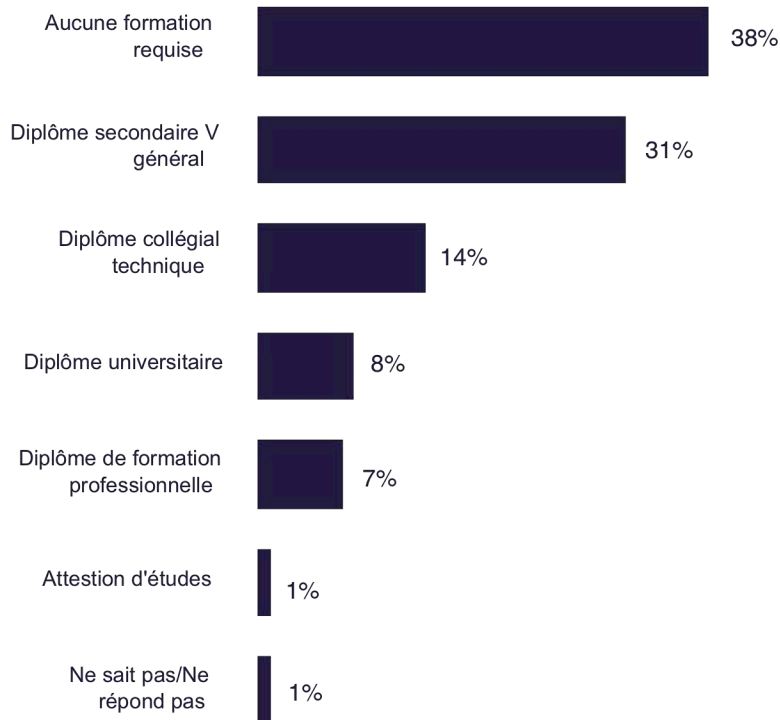
	Taux d'embauche au cours des 12 derniers mois (Ensemble : 40 %)		Taux d'embauche prévu 12 prochains mois (Ensemble : 28 %)	
	Taux d'embauche supérieur	Taux d'embauche inférieur	Taux d'embauche supérieur	Taux d'embauche inférieur
	%	%	%	%
Taille de l'établissement				
5 à 49 employés		38 ↘		26 ↘
50 à 99 employés	58 ↗		40 ↗	
100 employés et plus	67 ↗		36 ↗	
Nombre d'années d'existence				
Moins de 5 ans			42 ↗	
Établissements sous-traitants			36 ↗	
Grands secteurs				
Primaire				12 ↘
Fabrication	48 ↗		43 ↗	
Tertiaire				26 ↘
Secteurs				
Agriculture, pêche et chasse				13 ↘
Meubles et produits connexes	53 ↗		41 ↗	
Produits métalliques			49 ↗	
Commerces (gros et détails)	47 ↗			
Administration publique				14 ↘
Services d'enseignement				17 ↘
Soins de santé et assistance sociale		27 ↘		15 ↘
Autres services		23 ↘		

Lecture du tableau des différences significatives :

Les établissements de 5 à 49 employés comptent 38 % d'établissements qui ont embauché du personnel additionnel. Ce résultat est inférieur (↘) à celui observé pour l'ensemble des autres établissements (50 employés et plus).

Embauches additionnelles - Suite

Q12a2c. « Quel était le niveau de scolarité requis? »
(Base : situations d'embauches additionnelles; total : 871)



Les résultats présentés ici ainsi qu'aux questions suivantes de ce chapitre sont exprimés sur la base des « situations d'embauches additionnelles », ce qui correspond à la somme de toutes les professions (ou métiers) distinctes pour lesquelles des embauches additionnelles ont été effectuées au sein de chaque établissement. Au total, on retrouve 871 situations d'embauches additionnelles (notons que des embauches additionnelles ont été effectuées pour 231 professions* différentes). Le lecteur intéressé trouvera plus de détails concernant la définition de la base « situations d'embauches additionnelles » à la section méthodologie abrégée, en page 4.

Plus d'emplois n'exigeant aucune formation

Selon les répondants, près de quatre embauches additionnelles sur dix (38 %) dans Lanaudière au cours de la dernière année ne nécessitaient aucune formation. C'est une augmentation de 6 points de pourcentage par rapport à 2004. En fait, les emplois pour lesquels aucune formation n'est requise, jumelés à ceux qui ne demandent qu'un secondaire représentent près de sept embauches sur dix (69 %).

Outre la variation notée dans les embauches pour lesquelles aucune formation n'est requise, les résultats de cette année sont similaires à ceux de 2004. Le tableau qui suit présente les niveaux de scolarité requis des embauches effectuées selon les segments.

On y observe que les établissements récents ont embauché proportionnellement plus pour combler des postes pour lesquels on a jugé qu'aucune formation particulière n'était requise. D'autre part, les établissements de 50 employés ou plus embauchent proportionnellement plus pour combler des postes pour lesquels on exigeait un niveau universitaire.

* 93 % de ces professions ont été répertoriées avec un CNP à 4 chiffres.

Embauches additionnelles - Suite

	Aucune formation requise (38 %)	Diplôme secondaire V général (31 %)	Diplôme de formation professionnelle (7 %)	Diplôme collégial technique (14 %)	Diplôme universitaire (8 %)
	%	%	%	%	%
MRC					
D'Autray	53↗				
Joliette	20↘			22↗	
Des Moulins				10↘	
Taille de l'établissement					
5 à 49 employés	41↗		7↘		6↘
50 - 99 employés	29↘				14↗
100 employés et plus	21↘		16↗		15↗
Nombre d'années d'existence					
30 ans ou plus	25↘				12↗
5 - 9 ans	47↗				3↘
Moins de 5 ans	53↗				
Le propriétaire est...					
Un homme	48↗			10↘	3↘
Plusieurs propriétaires	34↘				11↗
Établissements saisonniers	55↗	21↘		18↗	
Établissements sous-traitants			12↗		
Grands secteurs					
Primaire	65↗			3↘	
Fabrication		24↘			
Construction			17↗		1↘
Tertiaire			6↘		9↗

Lecture du tableau des différences significatives :

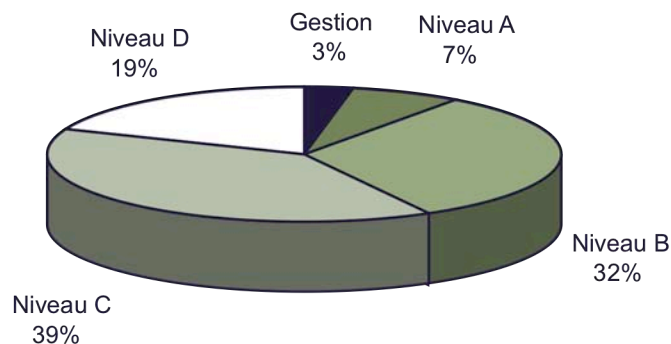
La MRC D'Autray compte 53 % de situations d'embauches additionnelles pour lesquelles on juge qu'aucune formation n'est requise. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC D'Autray).

Embauches additionnelles - Suite

	Aucune formation requise (38 %)	Diplôme secondaire V général (31 %)	Diplôme de formation professionnelle (7 %)	Diplôme collégial technique (14 %)	Diplôme universitaire (8 %)
	%	%	%	%	%
Secteurs					
Produits métalliques	54↗				
Commerces (gros et détail)		44↗		6↘	2↘
Finance, assurance, immobilier et location				26↗	22↗
Administration publique	17↘				26↗
Services d'enseignement	3↘	39↗		26↗	26↗
Soins de santé et assistance sociale	22↘		19↗		
Hébergement et services de restauration	83↗	11↘		5↘	
Information, culture et loisirs			1↘		

Embauches additionnelles - Suite

QNivComp3c. Niveaux de compétence
(Base : situations d'embauches additionnelles; total : 871)



- A. Niveau universitaire
- B. Niveau collégial ou l'équivalent ou comporte de la supervision
- C. Niveau secondaire
- D. Niveau secondaire partiel

Les niveaux de compétence demeurent les mêmes

La répartition des niveaux de compétence des professions pour lesquelles on a procédé à une embauche est similaire à celle observée en 2004 et en 2002. Les embauches concernant des postes de niveau secondaire ou moins demeurent majoritaires (58 %).

Par ailleurs, on observe un écart entre les niveaux de compétence des embauches additionnelles définies par la CNP (tels que présentés ici) et les niveaux de scolarité exigés par les employeurs lors de ces embauches (Q12a2c p. 68). Ainsi, selon la définition CNP, près du tiers (32 %) des situations d'embauche étaient de niveau collégial ou l'équivalent alors qu'en fait, on a exigé un niveau collégial pour seulement 14 % des situations d'embauche. De plus, selon la classification des embauches additionnelles CNP, 58 % des situations d'embauche étaient d'un niveau inférieur à un diplôme collégial ou l'équivalent alors qu'en fait, les employeurs ont exigé un niveau de scolarité inférieur à un diplôme d'études collégiales pour 76 % des situations d'embauche.

Ces constats nous amènent à penser que les employeurs embauchent des candidats moins qualifiés pour des postes de niveau collégial, probablement en raison de difficultés à recruter des candidats possédant le diplôme approprié. D'ailleurs, comme nous le verrons au chapitre suivant, près de la moitié (47 %) des situations de difficultés de recrutement concernent effectivement des postes de niveau collégial, ce qui en fait le niveau de compétence pour lequel on éprouve le plus de difficultés de recrutement.

Embauches additionnelles - Suite

Le tableau qui suit présente, pour chacune des MRC, les résultats dont nous venons de discuter ici pour l'ensemble de Lanaudière. Nous constatons que l'on retrouve partout un écart entre la proportion de situations d'embauche ayant requis une scolarité de niveau collégial et la proportion des situations d'embauche de niveau de compétence collégial tel que défini par la CNP. De plus, le niveau collégial est, dans chacune des MRC, le niveau pour lequel on retrouve la plus grande proportion des difficultés de recrutement.

	Embauches additionnelles				Difficultés de recrutement	
	Niveau collégial		Niveau inférieur au collégial		Niveau collégial	
	Exigés par les employeurs	Requis selon la CNP	Exigés par les employeurs	Requis selon la CNP		
	%	%	%	%	%	
Ensemble de Lanaudière (n:871)	14	32	76	58	(n:953)	47
MRC						
D'Autray (n:92)	10	24	85	71	(n:102)	46
Joliette (n:151)	22	34	68	54	(n:201)	44
Des Moulins (n:251)	10	31	82	62	(n:241)	51
L'Assomption (n:181)	15	37	74	51	(n:176)	49
Montcalm (n:77)	10	31	81	59	(n:91)	39
Matawinie (n:119)	15	30	73	58	(n:142)	44

Embauches additionnelles - Suite

Le tableau qui suit présente les différents segments qui se distinguent selon les niveaux de compétence, notons qu'aucune différence significative n'est observée entre les différentes MRC.

Segments qui se distinguent selon les niveaux de compétence

	Niveau A (7 %)	Niveau B (32 %)	Niveau C (39 %)	Niveau D (19 %)
	%	%	%	%
Taille de l'établissement				
5 à 49 employés	6 ↘		42 ↗	17 ↘
50 à 99 employés			31 ↘	
100 employés et plus	15 ↗		28 ↘	25 ↗
Le propriétaire est...				
Un homme	1 ↘			
Une femme				
Plusieurs propriétaires	10 ↗			
Établissements saisonniers		22 ↘		
Établissements sous-traitants		47 ↗		
Grands secteurs				
Primaire		5 ↘	60 ↗	30 ↗
Fabrication				
Construction	2 ↘	59 ↗		
Tertiaire		30 ↘		

Lecture du tableau des différences significatives :

Les établissements de 5 à 49 employés comptent 6 % de situations d'embauches additionnelles pour des postes de niveau A. Ce résultat est inférieur (↘) à celui observé pour l'ensemble des autres établissements (50 employés et plus).

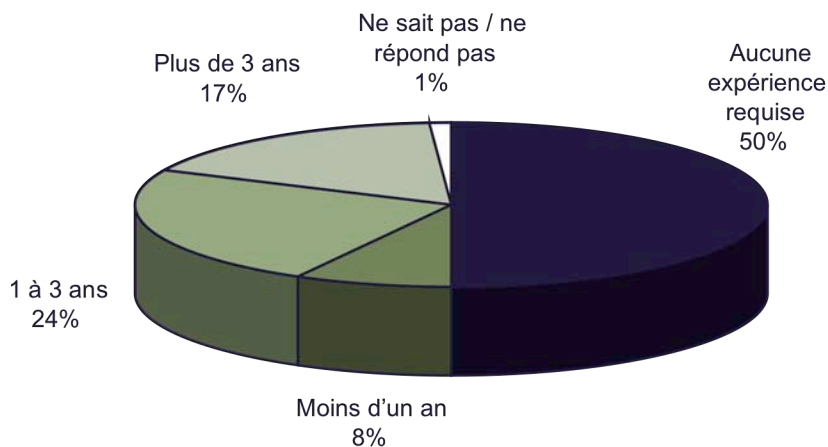
Embauches additionnelles - Suite

Secteurs qui se distinguent selon les niveaux de compétence

	Cadres/ Directeurs (3 %)	Niveau A (7 %)	Niveau B (32 %)	Niveau C (39 %)	Niveau D (19 %)
	%	%	%	%	%
Secteurs					
Commerces (gros et détail)		0,3 ↘	15 ↘	60 ↗	
Finance, assurance, immobilier et location	9 ↗	22 ↗			
Administration publique	10 ↗	14 ↗	45 ↗	19 ↘	
Services d'enseignement	1 ↘	30 ↗		28 ↘	7 ↘
Soins de santé et assistance sociale			57 ↗		
Hébergement et services de restauration					34 ↗
Information, culture et loisirs	9 ↗				

Embauches additionnelles - Suite

Q12a3c. « Quelle était l'expérience requise? »
(Base : situations d'embauches additionnelles; total : 871)



On recherche plus de candidats expérimentés qu'en 2004

Comparativement à l'étude de 2004, on note une hausse des embauches additionnelles nécessitant plus de 3 ans d'expérience (17 % comparativement à 12 % en 2004). Cela demeure toutefois inférieur au taux observé en 1998, soit 21 %. Notons par ailleurs que, tout comme en 2004, plus de la moitié (58 % en 2006 et 59 % en 2004) des embauches additionnelles concernaient des postes pour lesquels moins d'un an d'expérience ou aucune expérience n'était requise.

Embauches additionnelles - Suite

	Différences significatives selon l'expérience requise pour les embauches additionnelles			
	Aucune expérience requise (50 %)	Moins d'un an (8 %)	De 1 à 3 ans (24 %)	Plus de 3 ans (17 %)
	%	%	%	%
MRC				
D'Autray	61 ↗			
Des Moulins	43 ↘	16 ↗		
Montcalm	65 ↗			
Matawinie		2 ↘		
Nombre d'années d'existence				
30 ans ou plus	35 ↘		33 ↗	
10 - 19 ans	55 ↗			12 ↘
Grands secteurs				
Primaire	71 ↗		8 ↘	
Fabrication				21 ↗
Tertiaire				15 ↘
Secteurs				
Produits métalliques				29 ↗
Commerces (gros et détails)		18 ↗		9 ↘
Finance, assurance, immobilier et location				
Administration publique				8 ↘
Services d'enseignement	70 ↗	1 ↘	13 ↘	10 ↘
Soins de santé et assistance sociale			38 ↗	

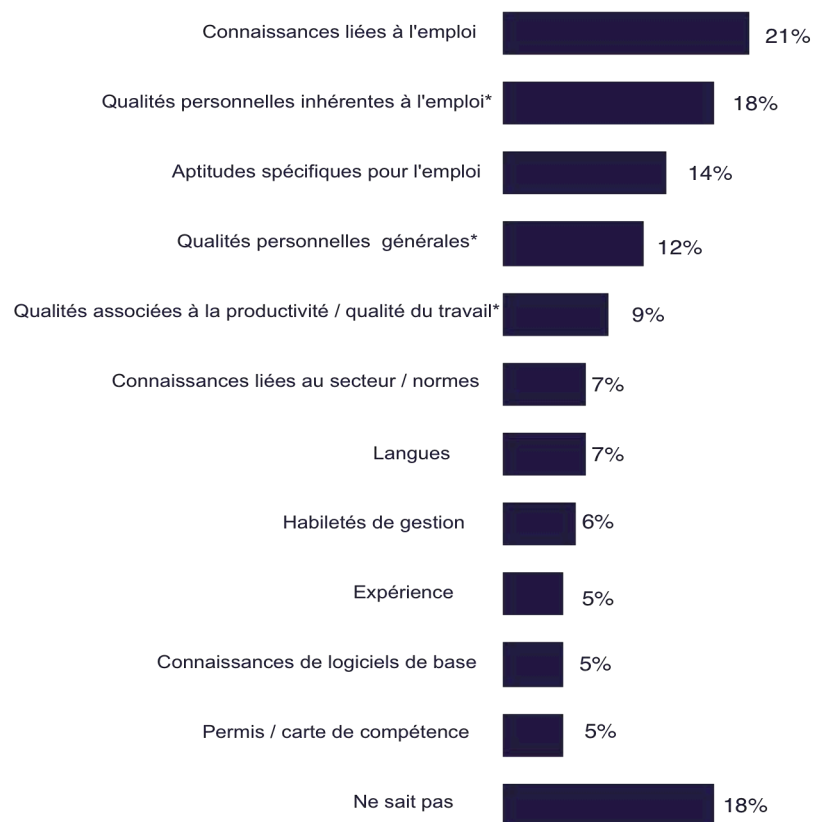
Lecture du tableau des différences significatives :

La MRC d'Autray compte 61 % de situations d'embauches additionnelles pour lesquelles on juge qu'aucune expérience n'est requise. Ce résultat est supérieur (↗) à celui observé pour l'ensemble des autres MRC (excluant la MRC D'Autray).

Embauches additionnelles - Suite

QC12a5g. « Quelles étaient les principales compétences recherchées? »

(Base : situations d'embauches additionnelles; total : 871)



On cible surtout les connaissances liées à l'emploi

On valorise principalement lors de l'embauche les connaissances liées à l'emploi (21 %) ; d'autre part, les qualités personnelles (soit inhérentes à l'emploi (18 %) ou générales (12 %)), de même que les aptitudes spécifiques pour l'emploi (14 %), sont aussi des éléments fortement recherchés lorsque vient le temps d'embaucher.

Toutes les autres catégories de compétences obtiennent moins de 10 % des mentions.

*Définitions pertinentes

- Qualités associées à la productivité/qualité du travail : facilité d'apprentissage, rapidité, minutie, persévérance, polyvalence, service à la clientèle, qualité du travail, etc.
- Qualités personnelles inhérentes à l'emploi : travail en équipe, patience, sens de l'écoute, courtoisie, rigueur, initiative, etc.
- Qualités personnelles générales : enthousiasme, intégrité, volonté, ambition, ponctualité, intelligence, etc.



Chapitre 8

Difficultés de recrutement

Difficultés de recrutement

Q11. « Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des professions ou des métiers pour lesquels vous avez eu des difficultés de recrutement? »
(n : 1523)



Les difficultés se stabilisent pour une deuxième année consécutive

Environ quatre établissements sur dix (43 %) disent avoir rencontré des difficultés à recruter pour certaines professions ou certains métiers au cours des 12 derniers mois, ce qui est sensiblement la même proportion que celle observée en 2004 (44 %) et 2002 (46 %). Rappelons qu'en 1998 cette proportion était beaucoup plus faible (24 %), alors qu'elle passait à 36 % en 2000.

Les segments pour lesquels on note une proportion plus élevée de difficultés de recrutement sont les suivants :

- les établissements de 100 employés et plus (67 %);
- les établissements de 50 à 99 employés (57 %);
- le secteur des soins de santé et assistance sociale (61 %);
- le secteur des services d'enseignement (55 %);
- le secteur de la fabrication (50 %) ;
 - meubles et produits connexes (73 %);
- les établissements sous-traitants (51 %).

Notons qu'on n'observe aucune différence significative entre les MRC concernant la proportion d'établissements ayant eu des difficultés de recrutement.

Difficultés de recrutement - Suite

QC11a3g. « Parmi les éléments que je vais vous nommer, quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement liées à ce(s) poste(s)? »
(Base : situations de difficultés de recrutement; total : 953)



Les résultats présentés ici ainsi qu'à la question suivante sont exprimés sur la base des « situations de difficultés de recrutement », ce qui correspond à la somme de toutes les professions (ou métiers) distinctes pour lesquelles des difficultés de recrutement ont été rencontrées au sein de chaque établissement. Au total, on retrouve 953 situations de difficultés de recrutement (notons que des difficultés de recrutement ont été rencontrées pour 214 professions* différentes). Le lecteur intéressé trouvera plus de détails concernant la définition de la base « situations de difficultés de recrutement » à la section méthodologie abrégée, en page 4.

Compétence, expérience et diplômes recherchés

Cette année encore, les trois principales causes invoquées pour expliquer les difficultés de combler certains postes sont le manque de candidats ayant soit les compétences recherchées (49 %), l'expérience voulue (45 %) ou le diplôme nécessaire (39 %).

Notons que selon les segments observés, les difficultés de recrutement peuvent différer. Le tableau de la page suivante illustre les trois principales difficultés de recrutement rencontrées par les établissements d'un segment lorsque celles-ci sont différentes de celles de l'ensemble.

* 98 % de ces professions ont été répertoriées avec un CNP à 4 chiffres.

Difficultés de recrutement - Suite

Le tableau ci-dessous présente les segments pour lesquels au moins une des trois principales difficultés de recrutement rencontrées n'est pas la même que celles rencontrées par l'ensemble des établissements de Lanaudière. Ainsi, lorsqu'une des trois principales difficultés rencontrées par les établissements du segment est différente de celles rencontrées par l'ensemble des établissements de Lanaudière, elle apparaît en gras.

Trois principales difficultés de recrutement rencontrées : segments qui diffèrent

Ensemble	Première difficulté Manque de candidats avec compétences (49 %)	Deuxième difficulté Manque de candidats avec expérience (45 %)	Troisième difficulté Manque de candidats avec diplôme (39 %)
MRC			
Matawinie (CLE de Rawdon)	Manque de candidats avec compétences (47 %)	Manque de candidats avec expérience (41 %)	Le fait que l'activité soit saisonnière (32 %)
Matawinie (CLE de St-Jean-de-Matha)	Manque de candidats avec compétences (47 %)	Les conditions de travail (43 %)	Le fait que l'activité soit saisonnière (35 %)
Le propriétaire est...			
Une femme	Manque de candidats avec diplôme (44 %)	Manque de candidats avec compétences (38 %)	Manque de candidats ayant les qualités recherchées (33 %)
Plusieurs propriétaires	Manque de candidats avec compétences (51 %)	Manque de candidats avec expérience (49 %)	Manque de candidats ayant les qualités recherchées (37 %)
Établissements saisonniers	Le fait que l'activité soit saisonnière (45 %)	Manque de candidats avec compétences (44 %)	Manque de candidats avec expérience (36 %)
Grands secteurs			
Primaire	Le fait que l'activité soit saisonnière (61 %)	Les conditions de travail (51 %)	Manque de candidats ayant les qualités recherchées (40 %)
Fabrication	Manque de candidats avec compétences (62 %)	Manque de candidats avec expérience (59 %)	Manque de candidats ayant les qualités recherchées (31 %)

Lecture du tableau :

Pour le CLE de Rawdon, la principale difficulté de recrutement rencontrée est le manque de candidats avec compétences, la seconde est le manque de candidats avec expérience. Ces deux difficultés sont aussi communes à celles rencontrées par l'ensemble de Lanaudière (cf en-tête du tableau). La troisième difficulté pour le CLE de Rawdon, le fait que l'activité soit saisonnière, est différente de celles de l'ensemble. Elle apparaît donc en gras.

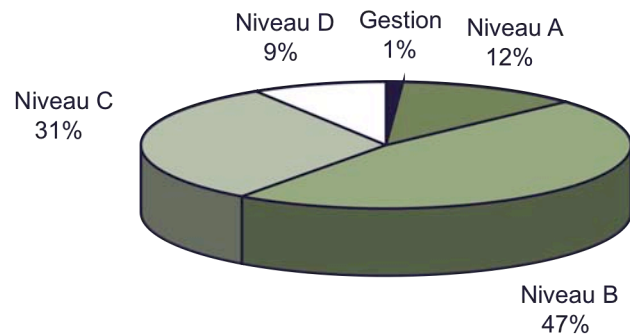
Difficultés de recrutement - Suite

Trois principales difficultés de recrutement rencontrées : segments qui diffèrent

Ensemble	Première difficulté Manque de candidats avec compétences (49 %)	Deuxième difficulté Manque de candidats avec expérience (45 %)	Troisième difficulté Manque de candidats avec diplôme (39 %)
Secteurs			
Agriculture, pêche et chasse	Le fait que l'activité soit saisonnière (67 %)	Les conditions de travail (56 %)	Manque de candidats ayant les compétences recherchées (43 %)
Meubles et produits connexes	Manque de candidats avec expérience (79 %)	Manque de candidats avec compétences (63 %)	Manque de candidats ayant les qualités recherchées (32 %)
Commerces (gros et détails)	Manque de candidats avec compétences (50 %)	Manque de candidats avec expérience (50 %)	Manque de candidats ayant les qualités recherchées (42 %)
Hébergement et services de restauration	Manque de candidats avec compétences (45 %)	Manque de candidats avec expérience (42 %)	Manque de candidats ayant les qualités recherchées (40 %)
Information, culture et loisirs	Manque de candidats avec compétences (57 %)	Le fait que l'activité soit saisonnière (53 %)	Manque de candidats ayant les qualités recherchées (39 %)

Difficultés de recrutement - Suite

QNivComp2c. Niveaux de compétence
(Base : situations de difficultés de recrutement; total : 953)



- A. Niveau universitaire
- B. Niveau collégial ou l'équivalent ou comporte de la supervision
- C. Niveau secondaire
- D. Niveau secondaire partiel

Près de la moitié des difficultés concernent le recrutement de collégiens diplômés

Ce résultat (47 %) est similaire à celui observé en 2004 (43 %), mais supérieur à celui de 2002 (41 %). Depuis 2000, on observe que ce sont les postes pour lesquels ce niveau de scolarité est nécessaire qui représentent les plus grands défis de recrutement.

	2006 %	2004 %	2002 %	2000 %	1998 %
Niveau A (universitaire)	12	15	18	15	8
Niveau B (collégial)	47	43	41	46	39
Niveau C (secondaire)	31	27	26	26	30
Niveau D (secondaire partiel)	9	14	13	12	18
Gestion	1	1	2	1	5

Difficultés de recrutement - Suite

Le tableau qui suit présente les différences significatives selon les segments observés en ce qui a trait aux niveaux de compétence requis. Notons qu'aucune différence significative n'est observée entre les MRC.

	Niveaux de compétence requis des postes présentant des difficultés de recrutement			
	Niveau A (12 %)	Niveau B (47 %)	Niveau C (31 %)	Niveau D (9 %)
	%	%	%	%
Taille de l'établissement				
5 à 49 employés	10 ↘	49 ↗		
50 à 99 employés	21 ↗			
100 employés et plus	30 ↗	31 ↘		
Le propriétaire est...				
Une homme	3 ↘	52 ↗		
Une femme	14 ↗			
Plusieurs propriétaires		38 ↘		16 ↗
Établissements saisonniers	4 ↘			18 ↗
Établissements sous-traitants	4 ↘			5 ↘
Grands secteurs				
Primaire	0 ↘	8 ↘	66 ↗	26 ↗
Fabrication	3 ↘		37 ↗	
Construction	1 ↘	72 ↗	19 ↘	
Tertiaire	16 ↗	44 ↘	30 ↘	
Secteurs				
Agriculture, pêche et chasse		5 ↘	63 ↗	32 ↗
Produits de bois		27 ↗	57 ↗	16 ↗
Meubles et produits connexes			46 ↗	2 ↘
Produits métalliques		64 ↗		
Commerces (gros et détails)		24 ↘	56 ↗	
Administration publique		60 ↗	22 ↘	
Services d'enseignement		24 ↘	6 ↘	
Soins de santé et assistance sociale			14 ↘	
Hébergement et services de restauration	1 ↘	72 ↗	19 ↘	
Information, culture et loisirs	3 ↘			24 ↗

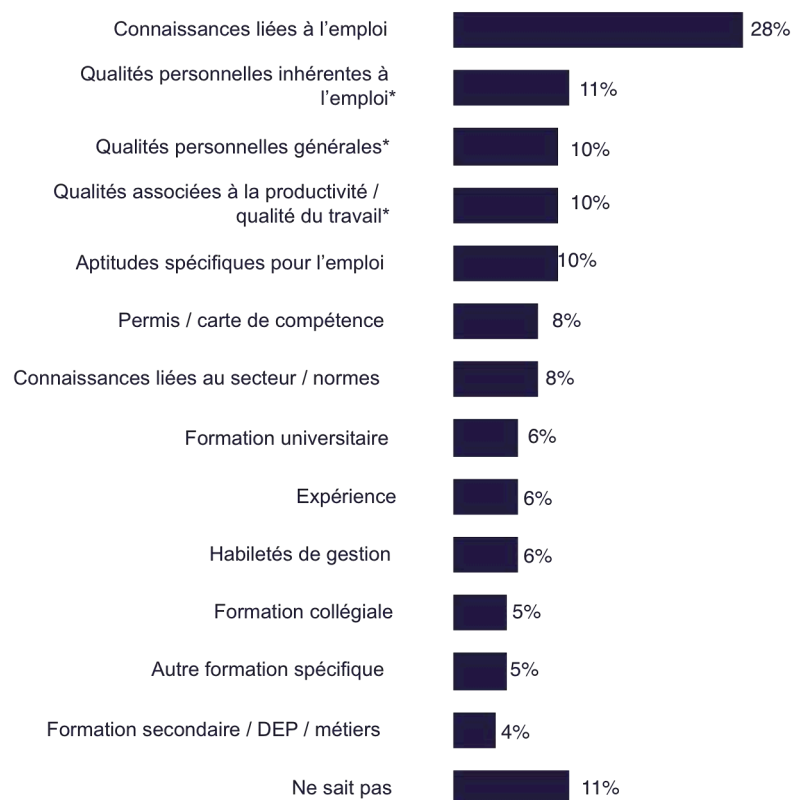
Lecture du tableau des différences significatives :

Les établissements de 5 à 49 employés comptent 10 % de situations de difficultés de recrutement pour des postes de niveau A. Ce résultat est inférieur (↘) à celui observé pour l'ensemble des autres établissements (50 employés et plus).

Difficultés de recrutement - Suite

QC11a5g. « Quelles sont les principales compétences recherchées? »

(Base : situations de difficultés de recrutement; total : 953)



Les connaissances liées à l'emploi en premier lieu

La principale compétence recherchée par les employeurs qui ont connu des difficultés de recrutement concerne les connaissances liées à l'emploi (28 %). Les autres compétences viennent relativement loin derrière dans une proportion d'environ 10 % ou moins.

*Définitions pertinentes

- Qualités associées à la productivité/qualité du travail : facilité d'apprentissage, rapidité, minutie, persévérance, polyvalence, service à la clientèle, qualité du travail, etc.
- Qualités personnelles inhérentes à l'emploi : travail en équipe, patience, sens de l'écoute, courtoisie, rigueur, initiative, etc.
- Qualités personnelles générales : enthousiasme, intégrité, volonté, ambition, ponctualité, intelligence, etc.