



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

(Établissements de 5 employés et plus)

Édition 2014-2015

Rapport synthèse – MRC du Haut-Saint-Laurent

### **Publication réalisée par**

Services Québec Montérégie  
Direction de la planification et de  
l'information sur le marché du travail  
135-H, boul. de Mortagne  
Boucherville (Québec) J4B 6G4  
Téléphone : 450 655-7527  
Télécopieur : 450 655-1277

### **Rédaction et analyse**

Stéphanie Chouinard, technicienne

### **Sous la supervision de**

Mario Choquette, économiste

### **Avec la collaboration de**

Dany Provençal, économiste  
Fabienne Maguer, technicienne  
Jacinthe Polento, secrétaire

**Pour consulter l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements de la Montérégie :**

[http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/16\\_etu\\_persp\\_EREFQ.pdf](http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/16_etu_persp_EREFQ.pdf)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>04</b>	CONTEXTE ET OBJECTIFS
<b>05</b>	MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE
<b>09</b>	LEXIQUE
<b>12</b>	SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS
<b>15</b>	EMBAUCHES DE PERSONNEL
<b>22</b>	DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT – POSTES VACANTS
<b>28</b>	BESOINS DE FORMATION
<b>30</b>	RESSOURCES HUMAINES

**Annexe 1** MÉTHODOLOGIE DÉTAILLÉE (SOUS PLI SÉPARÉ – RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE)

**Annexe 2** QUESTIONNAIRES DE L'ENQUÊTE (VERSION PAPIER ET INFORMATISÉE) (SOUS PLI SÉPARÉ-  
RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE)

## CONTEXTE

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

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

## OBJECTIFS

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

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

**POPULATION CIBLE**

La population visée par la présente étude est constituée des établissements de la région de la Montérégie comptant cinq employés et plus de 33 secteurs d'activité définis par les codes du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et utilisés par Emploi-Québec. Les résultats présentés sont représentatifs de cette population. La base d'échantillonnage est le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec<sup>1</sup>.

**PONDÉRATION**

Les données de l'enquête présentées dans le rapport ont été pondérées<sup>2</sup>. Une pondération par strate a été effectuée. Chacune des strates a été définie par segment. La pondération consiste à extrapoler les répondants (nombre d'entrevues complétées dans chaque segment) aux nombres d'établissements estimés par segment. Les segments sont créés par la combinaison complète des 17 régions administratives, des 33 secteurs d'activité d'Emploi-Québec ainsi que de trois groupes de tailles d'établissements : 5 à 19 employés, 20 à 99 employés et 100 employés et plus, pour un total de 1 491 strates (le total ne correspond pas à la multiplication des 17 régions, des 33 secteurs et des 3 tailles d'établissement en raison de certaines combinaisons ne comprenant aucun établissement).

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

**COLLECTE**

- Entrevues téléphoniques réalisées du 18 février au 24 septembre 2015.
- Les données du rapport sont présentées sur la base de 4 203 entrevues pour la Montérégie.
- Les entrevues ont été faites par téléphone par une équipe d'intervieweurs à l'aide d'un système de collecte assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

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

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



## TAUX DE RÉPONSE ET MARGE D'ERREUR

Le taux de réponse estimé en Montérégie est de 56 %. Il est obtenu en divisant le nombre d'entrevues complétées (incluant les établissements non admissibles) par le nombre total d'établissements valides (5 297/9 434).

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

La marge d'erreur obtenue sur l'ensemble des entrevues complétées est de 1,5 % à un niveau de confiance de 95 %. Elle augmente toutefois pour les sous-groupes de l'échantillon.

## COEFFICIENT DE VARIATION

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

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

Ce rapport peut présenter certains résultats dont le nombre de répondants est inférieur à 30, ce qui peut engendrer une marge d'erreur élevée.

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

## PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DANS LE RAPPORT

Les résultats sont présentés en % ou en nombre total estimé.

En raison des arrondis, les totaux des graphiques n'égalent pas nécessairement 100%.

**COMPARAISON AVEC D'AUTRES  
ENQUÊTES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ERREURS D'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS À ÉVITER (SUITE)**

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

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



**EMPLOYÉS IMMIGRANTS**

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

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

**EMPLOYÉS SAISONNIERS**

Selon la définition du répondant à l'Enquête.

**CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)**

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

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

**NIVEAUX DE COMPÉTENCE**

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

**DÉPARTS D'EMPLOYÉS**

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

**EMBAUCHES D'EMPLOYÉS**

Employés embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014, excluant les employés mis à pied puis rappelés durant la même année.

**POSTES VACANTS ET POSTES DIFFICILES À COMBLER**

**Postes vacants** : total des postes vacants, incluant les postes difficiles à combler.

**Postes difficiles à combler** : postes restés vacants pendant 4 mois et plus.

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

**SECTEURS D'ACTIVITÉ<sup>2</sup>**

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

**DESCRIPTION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES**

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

<sup>2</sup> Description des 6 grands secteurs du regroupement SCIAN. La description des 33 secteurs d'activité d'Emploi-Québec est disponible sur [le site d'Emploi-Québec](#).

A decorative graphic consisting of a grid of colored squares in various colors including shades of blue, orange, red, grey, and white, arranged in a pattern that frames the central text.

# Résultats pour la MRC du Haut-Saint- Laurent

# SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DANS LA MRC DU HAUT-SAINT-LAURENT

12

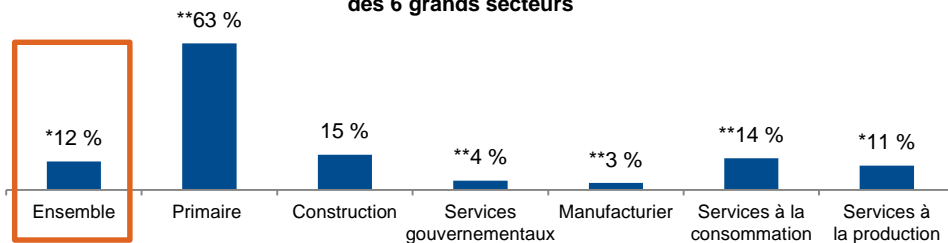
	Nombre total d'employés	Nombre d'employés saisonniers	Proportion d'employés saisonniers
Cadres	631	**28	**4,4 %
Professionnels	**905	34	**3,8 %
Techniciens	309	7	2,3 %
Métiers	*333	**98	**29,4 %
Superviseurs	*74	5	*6,8 %
Bureau	*559	*27	*4,8 %
Vente et services	*1 512	*146	*9,7 %
Production	*988	**329	**33,3 %

TOTAL : \*5 288 employés

TOTAL : \*643 employés saisonniers

**Moyenne**  
\*12,2 %

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

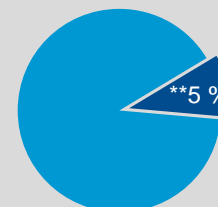


**RAPPEL**

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

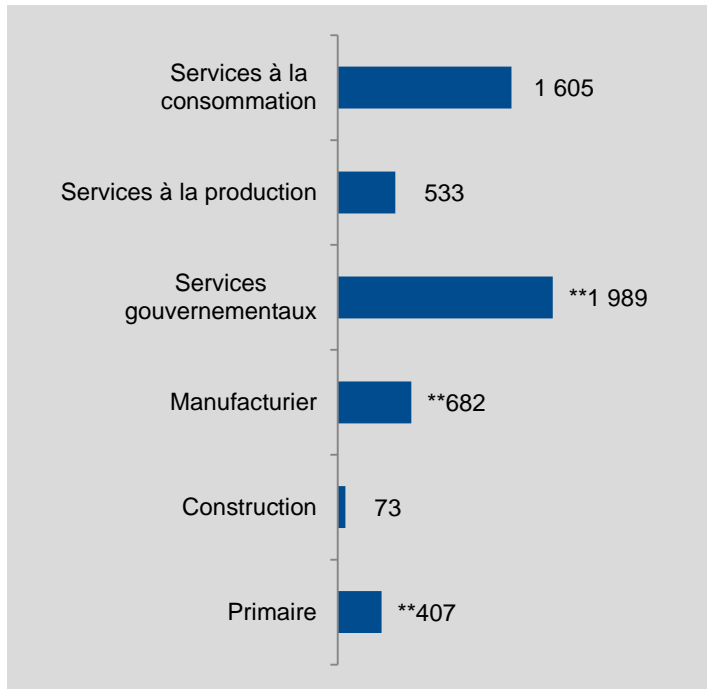
Note : La proportion d'employés saisonniers (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (\*, \*\*).

Nombre d'employés immigrants

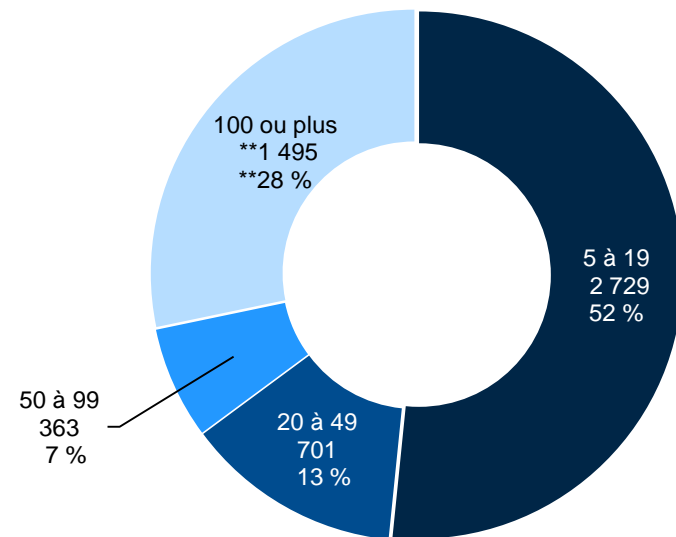


**\*\*273 employés immigrants**  
(sur un total de \*5 288 employés de cette région)

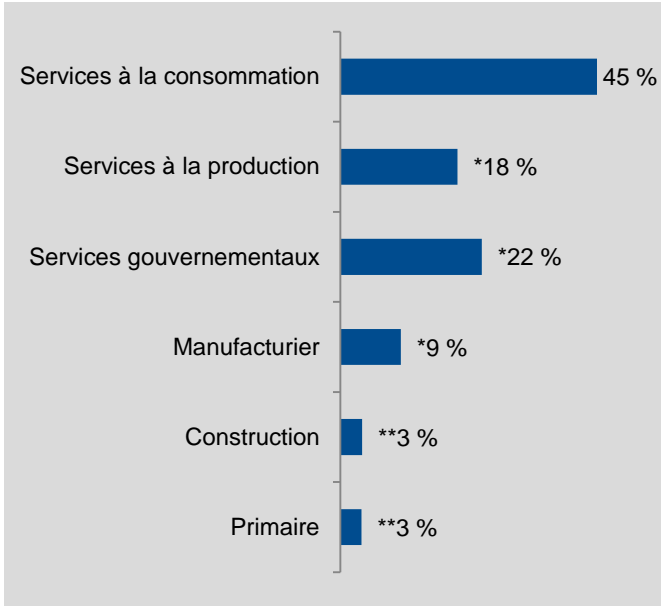
Nombre d'employés selon le secteur d'activité



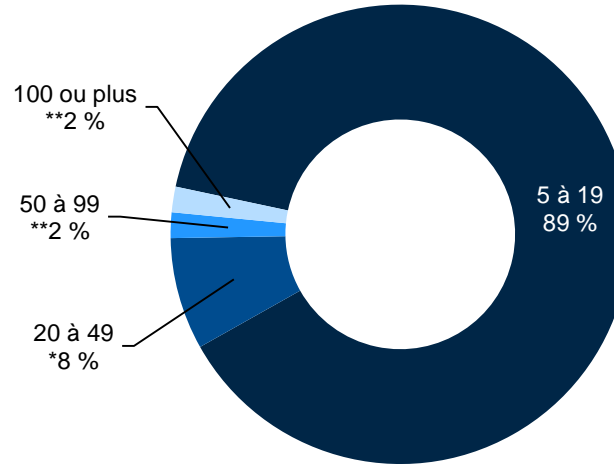
Nombre d'employés selon la taille de l'établissement



Proportion des établissements selon le secteur d'activité



Proportion des établissements selon la taille de l'établissement



**\*96,5 %**  
Établissements de 5 à 49 employés

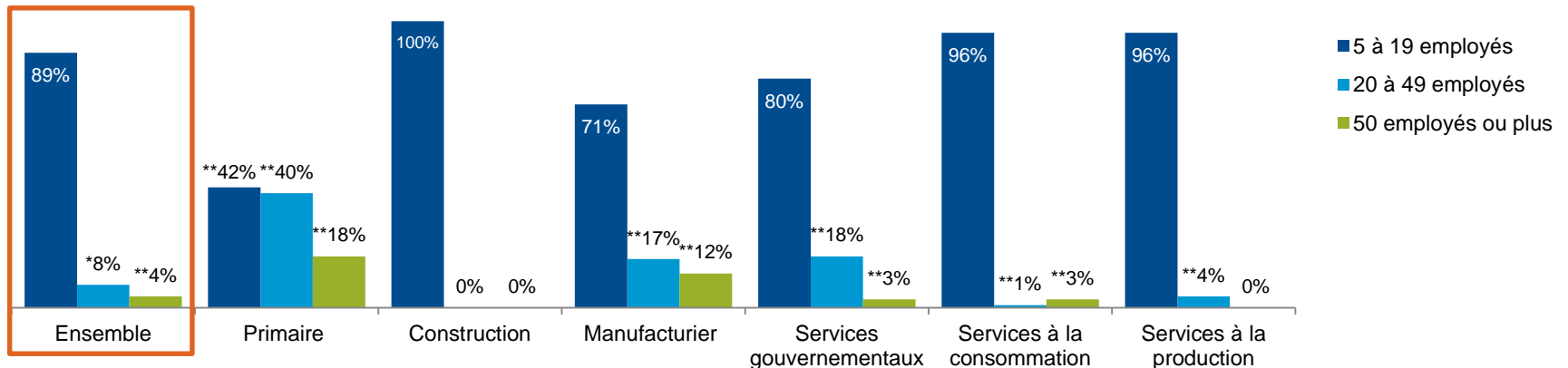
**5 à 19 employés (89 %)**

- Commerce de détail : 94 %
- Administration publique : 85 %

**100 employés et plus (\*\*2 %)**

- Extraction minière : 100 %

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



ÉTABLISSEMENTS

Nombre d'établissements  
ayant embauché

\*122

Nombre total  
d'établissements

\*342

Proportion d'établissements  
ayant embauché

\*35,7 %

→ **Secteur détaillé**  
- Soins de santé et assistance sociale : 91 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : \*34 %
- 20 à 49 employés : \*45 %
- 50 à 99 employés : \*\*30 %
- 100 employés ou plus : 100 %

EMPLOYÉS

Nombre d'employés  
embauchés

\*496

Nombre total  
d'employés dans les  
établissements

\*5 288

Proportion de nouveaux  
employés

\*9,4 %

→ **Secteur détaillé**  
- Services professionnels, scientifiques et  
techniques : 25 %

\*4,1

employés embauchés en moyenne  
parmi les établissements ayant  
embauché.

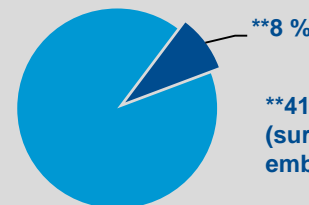
Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 2,1
- 20 à 49 employés : \*\*5,2
- 50 à 99 employés : 4,0
- 100 employés ou plus : \*\*36,0

Nombre d'employés  
saisonniers embauchés

\*\*53 (\*\*11 %)

Nombre d'employés immigrants embauchés

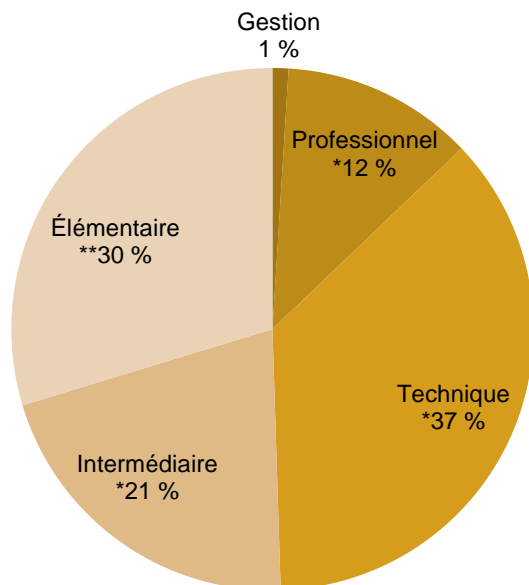


\*\*8 %

\*\*41 employés immigrants embauchés  
(sur un total de \*496 employés  
embauchés dans cette région)

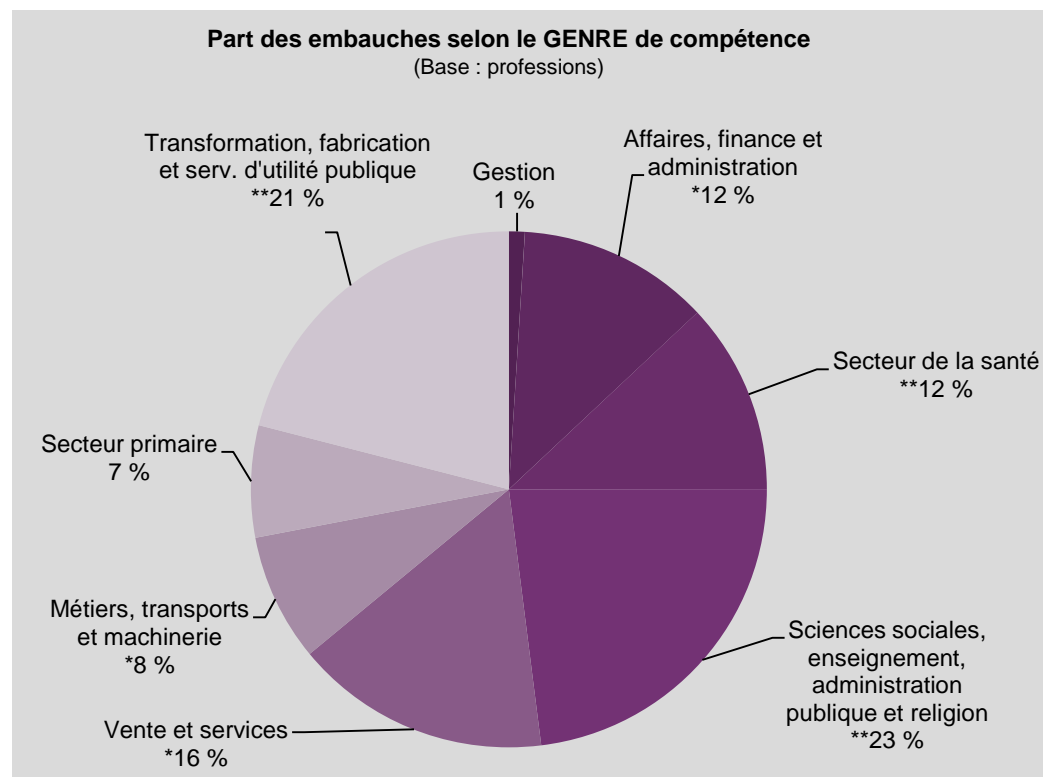
## Part des embauches selon le NIVEAU de compétence

(Base : professions)



## Part des embauches selon le GENRE de compétence

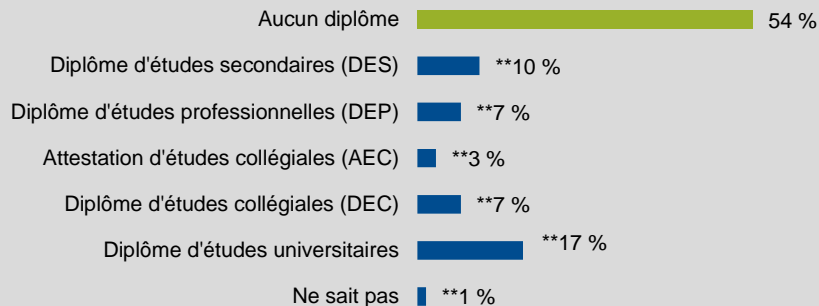
(Base : professions)



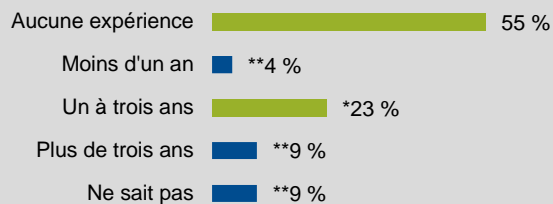


**Diplôme demandé**

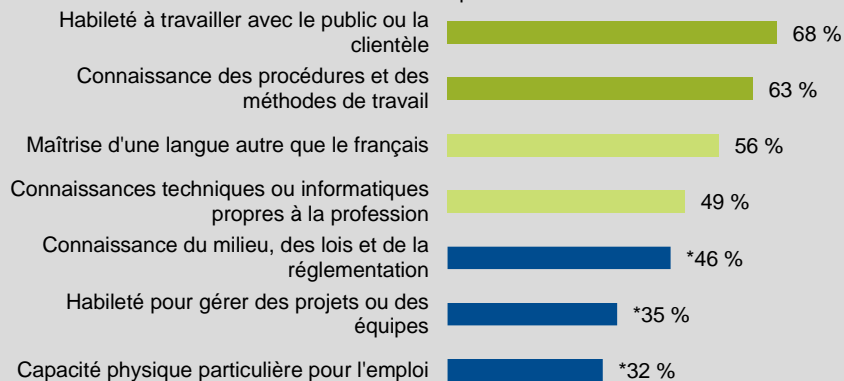
(Base : professions)

**Années d'expérience**

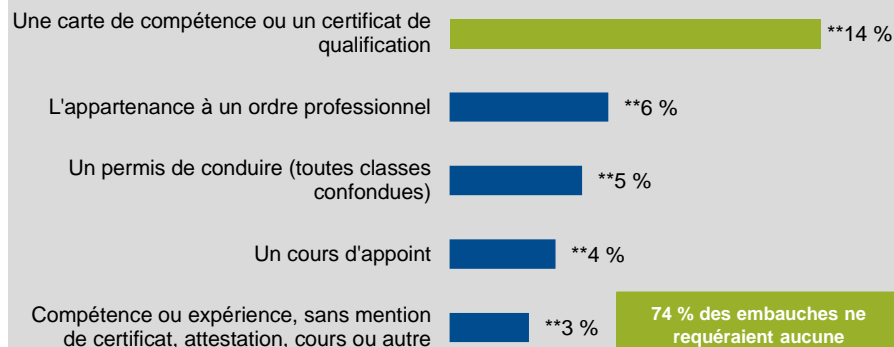
(Base : professions)

**Compétences spécifiques**

Plusieurs mentions possibles

**Qualifications professionnelles**

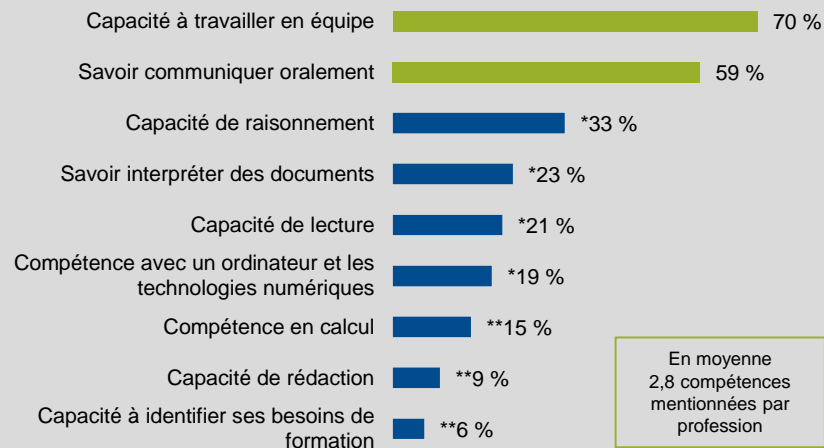
(Base : professions qui avaient des exigences)



74 % des embauches ne requéraient aucune qualification professionnelle

**Compétences essentielles**

Trois mentions possibles



En moyenne  
2,8 compétences  
mentionnées par  
profession

ÉTABLISSEMENTS

Nombre d'établissements  
qui prévoient embaucher

\*89

Nombre total  
d'établissements

\*342

Proportion d'établissements  
qui prévoient embaucher

\*26,1 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : \*22 %
- 20 à 49 employés : \*52 %
- 50 à 99 employés : \*\*70 %
- 100 employés ou plus : \*\*66 %

EMPLOYÉS

Nombre d'employés  
que l'on prévoit embaucher

\*395

Nombre total  
d'employés dans les  
établissements

\*5 288

Proportion d'employés que  
l'on prévoit embaucher

\*7,5 %

Secteur détaillé

- Commerce de détail : 8 %

\*4,4

employés à embaucher en  
moyenne parmi les établissements  
qui prévoient embaucher.

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : \*2,4
- 20 à 49 employés : \*\*7,6
- 50 à 99 employés : 5,0
- 100 employés ou plus : 26,9

Nombre d'employés  
saisonniers que l'on  
prévoit embaucher

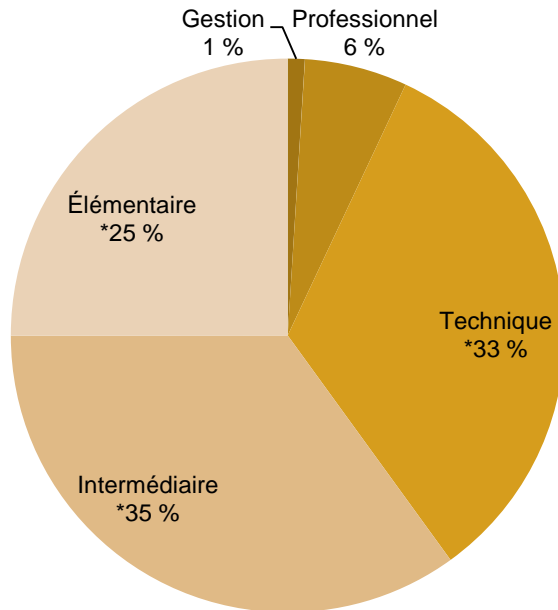
\*\*101

(\*\*25,6 % des embauches  
prévues)

**Note :** La prévision d'embauche ne tient pas compte de la réembauche d'une même personne au cours de la même année, les étudiants qui ont été embauchés pour des emplois qui leur étaient réservés (emplois d'été ou stages) et les employés ayant quitté pour des congés parentaux, de maladie et de maternité.

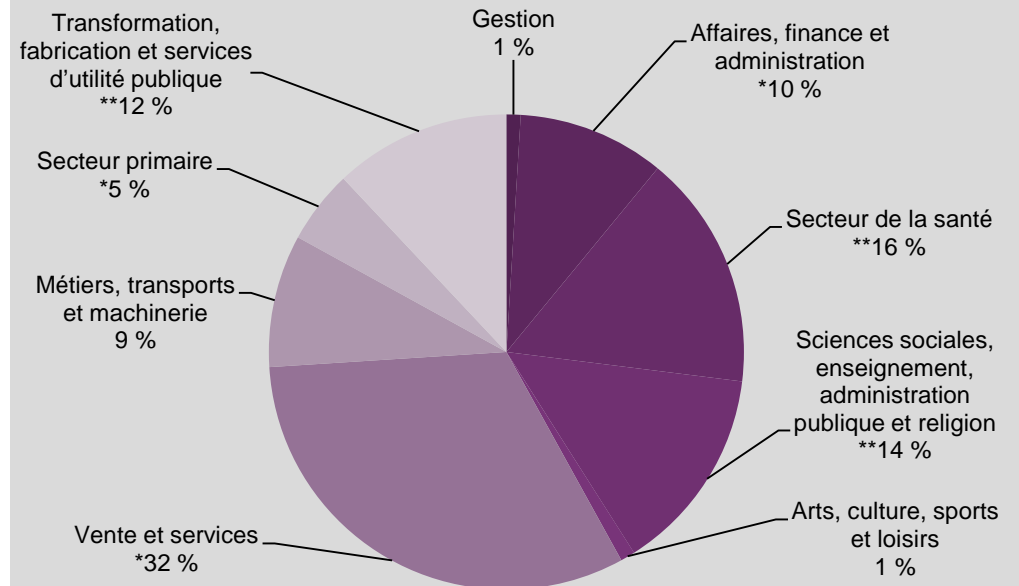
### Part des embauches selon le NIVEAU de compétence

(Base : professions)



### Part des embauches selon le GENRE de compétence

(Base : professions)



	Nombre de départs	Nombre d'embauches	Emploi total	Taux de roulement <sup>1</sup>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>*644</b>	<b>*496</b>	<b>*5 288</b>	<b>*11 %</b>
<b>GRANDS SECTEURS (6 REGROUPEMENTS)</b>				
Primaire	**65	*56	**407	**15 %
Construction	6	6	73	8 %
Manufacturier	**149	**119	**682	**20 %
Services gouvernementaux	**165	**205	**1 989	**9 %
Services à la consommation	**233	**65	1 605	**9 %
Services à la production	*31	**47	533	**7 %

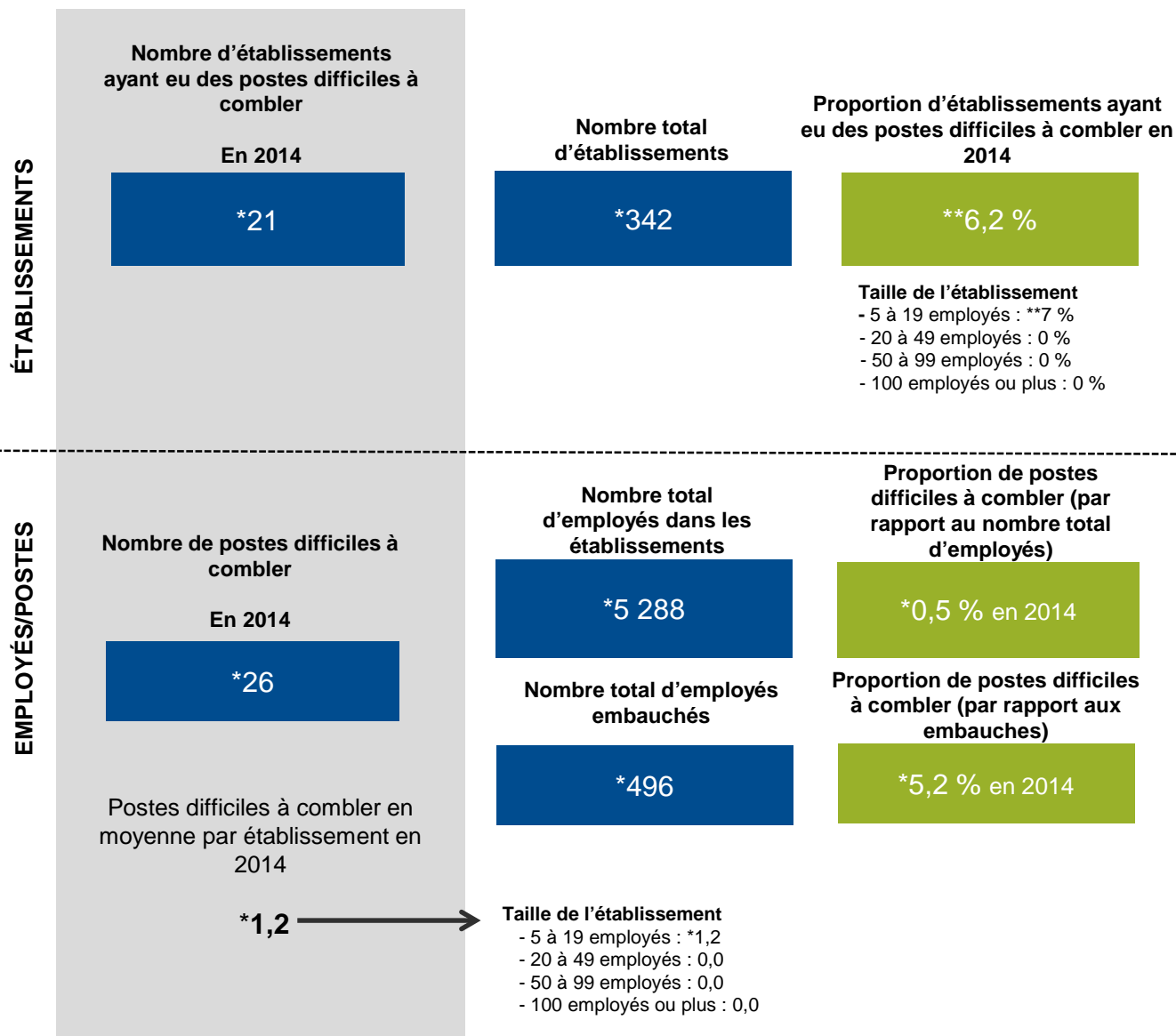
<sup>1</sup> Taux de roulement = ((nombre de départs + nombre d'embauches) ÷ nombre total d'employés) ÷ 2)

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

	Nombre de départs	Nombre d'embauches	Emplois total	Taux de roulement <sup>1</sup>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>*644</b>	<b>*496</b>	<b>*5 288</b>	<b>*11 %</b>
<b>SECTEURS D'ACTIVITÉ</b>				
Agriculture, chasse et pêche	**65	38	**127	**41 %
Extraction minière	0	18	280	3 %
Construction	6	6	73	8 %
Aliments, boissons, tabac	**111	86	**366	**27 %
Textiles et produits textiles	0	0	13	0 %
Pétrole, charbon et produits chimiques	0	6	67	4 %
Produits en bois	0	0	16	0 %
Produits minéraux non métalliques	0	0	10	0 %
Produits métalliques	**18	**25	**172	**13 %
Matériel de transport	0	0	8	0 %
Meubles	3	2	30	8 %
Commerce en gros	13	13	190	7 %
Commerce de détail	**152	7	*838	**9 %
Transport et entreposage	12	4	**147	**5 %
Information, culture et loisirs	0	5	**116	**2 %
Finance, assurance, immobilier et location	0	6	99	3 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	6	24	97	15 %
Services d'enseignement	0	24	198	6 %
Soins de santé et assistance sociale	**124	**167	**1 349	**11 %
Hébergement et restauration	**77	38	507	**11 %
Autres services	5	14	**144	**7 %
Administration publique	*41	**14	*442	**6 %

<sup>1</sup> Taux de roulement = ((nombre de départs + nombre d'embauches) ÷ nombre total d'employés) ÷ 2)

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



# POSTES DIFFICILES À COMBLER EN 2014 PAR NIVEAU ET GENRE DE COMPÉTENCE

23

	Nombre d'employés embauchés en 2014 Total	Nombre de postes difficiles à combler en 2014 Total	Proportion des postes difficiles à combler en 2014 par rapport aux embauches
<b>ENSEMBLE</b>	<b>*496</b>	<b>*26</b>	<b>*5 %</b>
<b>NIVEAU DE COMPÉTENCE</b>			
Gestion	3	0	0 %
Professionnel	*61	5	*8 %
Technique	*182	5	*3 %
Intermédiaire	*102	10	*10 %
Élémentaire	**150	6	**4 %
<b>GENRE DE COMPÉTENCE</b>			
Gestion	3	0	0 %
Affaires, finance et administration	*60	0	*0 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2	0	0 %
Secteur de la santé	**60	5	**8 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	**115	5	**4 %
Arts, culture, sports et loisirs	2	0	0 %
Vente et services	*79	6	*8 %
Métiers, transports et machinerie	*39	10	*26 %
Secteur primaire	33	0	0 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	**105	0	**0 %

Note<sup>1</sup> : Les résultats de ce tableau ont été calculés à partir des 10 principales professions mentionnées par chaque établissement où il y a eu des embauches ou des postes difficiles à combler. Les sommes des niveaux et des genres de compétence diffèrent du résultat d'ensemble en raison du phénomène d'imputation de la non-réponse.

Note<sup>2</sup> : Le nombre d'employés total ne peut être présenté par niveau et genre de compétence puisqu'il n'a pas été demandé dans le cadre de l'enquête.

Note<sup>3</sup> : La proportion des postes difficiles à combler par rapport aux embauches (indiquée en italique) doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (\*, \*\*).

## GESTION

0111 - Directeurs financiers/directrices financières

0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros

## PROFESSIONNEL

3012 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés

4151 - Psychologues

1111 - Vérificateurs/vérificatrices et comptables

4163 - Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing

## TECHNIQUE

6322 - Cuisiniers/cuisinières

7237 - Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser

7231 - Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage

6341 - Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières

7321 - Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus

6331 - Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poisson - commerces gros et détail

4214 - Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance

6211 - Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail

## INTERMÉDIAIRE

6421 - Vendeurs/vendeuses - commerce de détail

7511 - Conducteurs/conductrices de camions de transport

8431 - Ouvriers/ouvrières agricoles

9416 - Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds, et de machine de fromage

## ÉLÉMENTAIRE

6711 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé

6622 - Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins

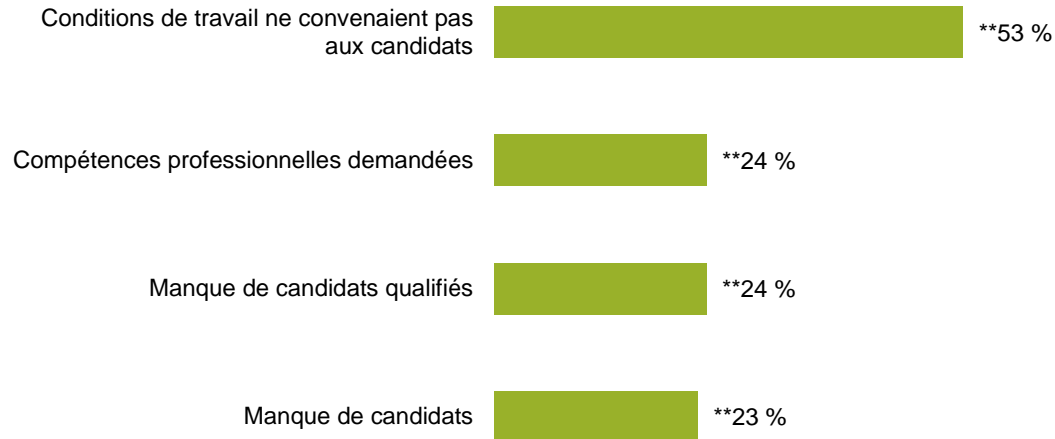
Note : Les professions qui apparaissent au tableau sont celles qui, par niveau de compétence, ont le plus grand nombre de postes mentionnés par les répondants au sondage au total. Nous y trouvons les deux plus importantes pour les niveaux « gestion » et « élémentaire », les quatre plus importantes pour les niveaux « professionnel » et « intermédiaire » et les huit plus importantes pour le niveau « technique ».

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



# RAISONS ÉVOQUÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS POUR EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

25

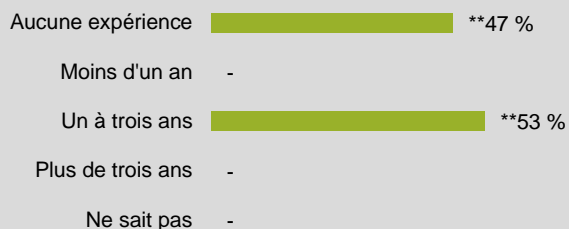


**Diplôme demandé**

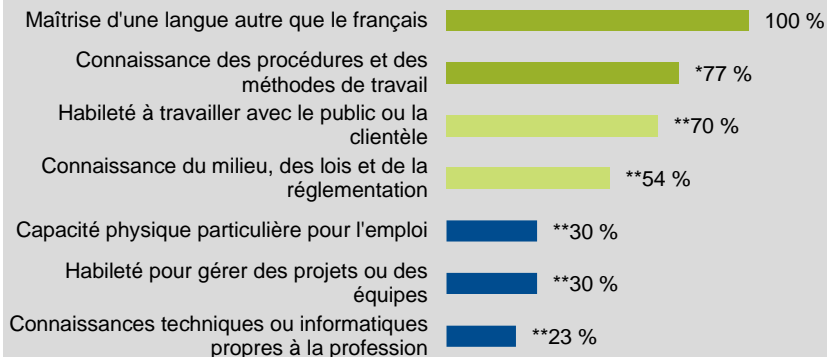
(Base : professions)

**Années d'expérience**

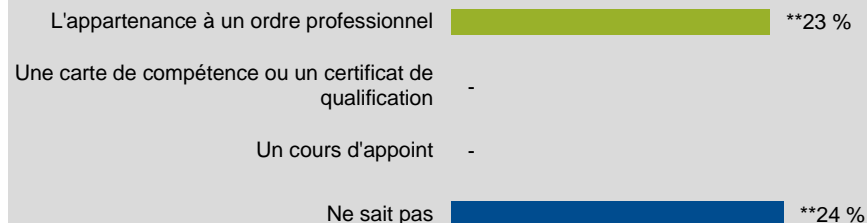
(Base : professions)

**Compétences spécifiques**

Plusieurs mentions possibles

**Qualifications professionnelles**

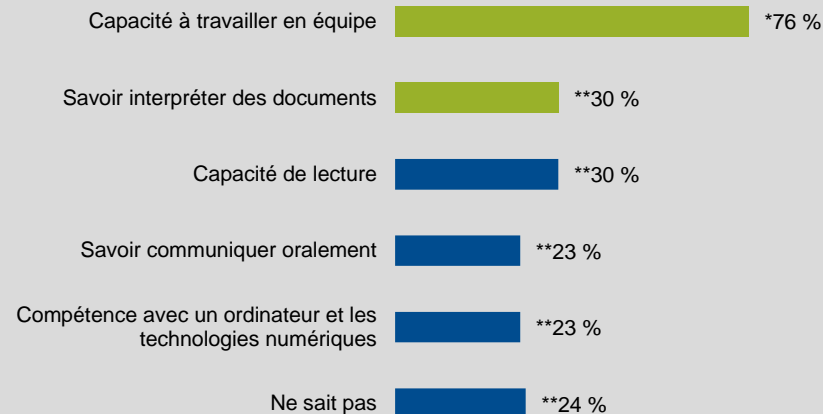
(Base : professions qui avaient des exigences)



**\*\*53 % des postes ne requerraient aucune qualification professionnelle**

**Compétences essentielles**

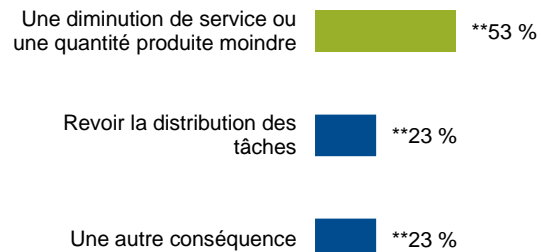
Trois mentions possibles



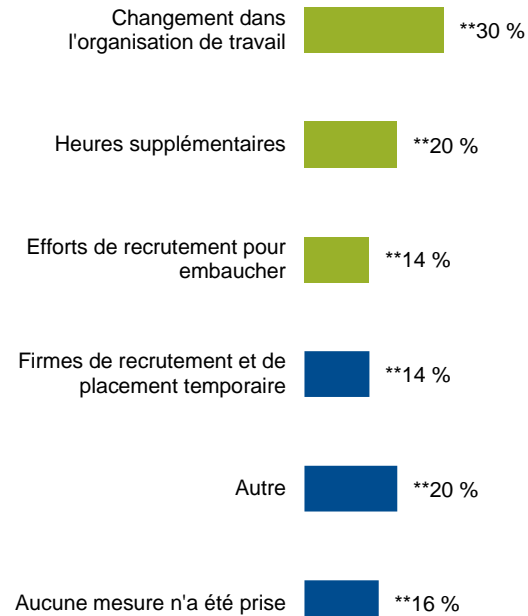
**\*84,9 %**

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

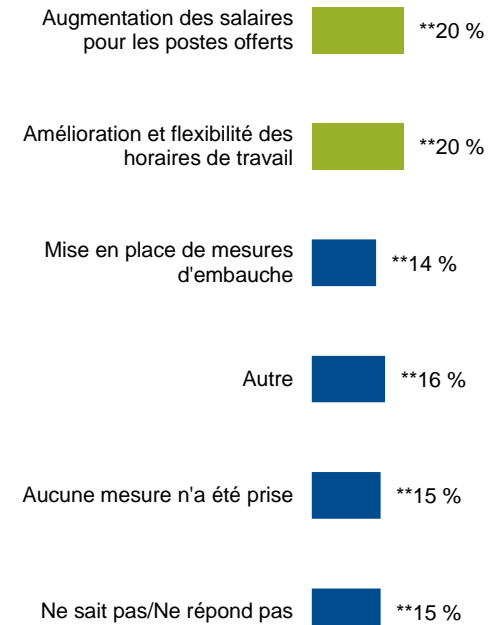
## PRINCIPALES CONSÉQUENCES



## ACTIONS POSÉES



## MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR ATTIRER LA MAIN-D'ŒUVRE



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

ÉTABLISSEMENTS

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

\*\*211

Nombre total  
d'établissements

\*342

Proportion d'établissements  
ayant offert des activités de  
formation

61,7 %



Secteurs détaillés

- Aliments, boissons, tabac : \*85 %
- Administration publique : \*91 %
- Commerce en gros : \*75 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 60 %
- 20 à 49 employés : \*73 %
- 50 à 99 employés : 100 %
- 100 employés ou plus : \*\*66 %

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

42,3 %



Secteur détaillé

- Services d'enseignement : \*84 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : \*39 %
- 20 à 49 employés : \*64 %
- 50 à 99 employés : \*\*70 %
- 100 employés ou plus : \*\*66 %

EMPLOYÉS

Nombre d'employés ayant reçu de la  
formation

\*\*2 183

Nombre total  
d'employés

\*5 288

Proportion d'employés ayant  
reçu de la formation

\*\*41,3 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 30 %
- 20 à 49 employés : \*\*33 %
- 50 à 99 employés : 37 %
- 100 employés ou plus : 65 %

\*\*10,4

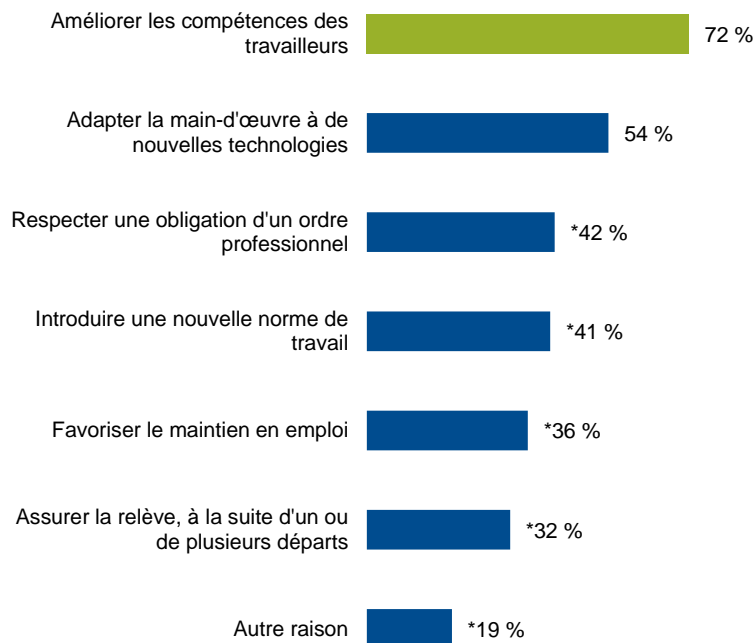


Taille de l'établissement

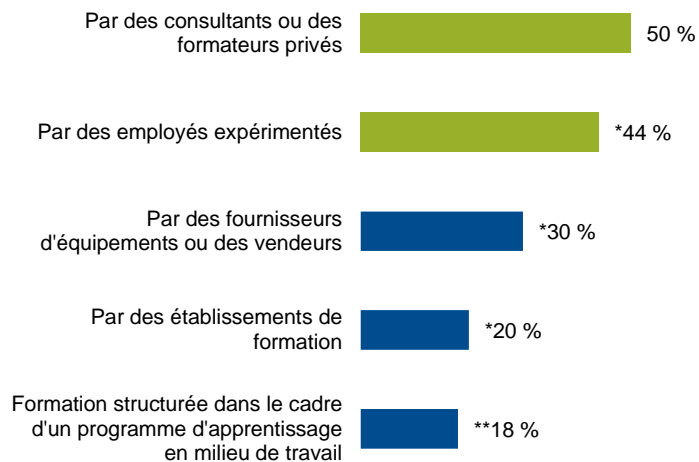
- 5 à 19 employés : 4,5
- 20 à 49 employés : \*\*11,8
- 50 à 99 employés : 21,5
- 100 employés ou plus : 249,2

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

## RAISONS POUR OFFRIR DE LA FORMATION



## MÉTHODES DE FORMATION UTILISÉES



**\*32,3 %**

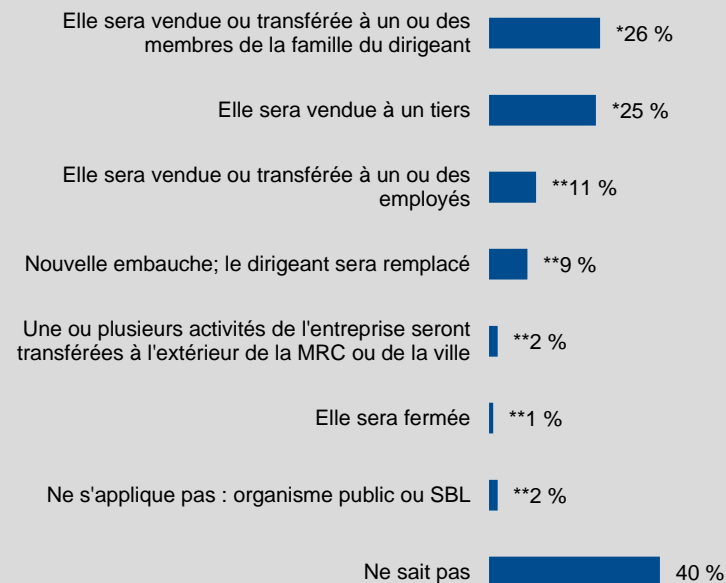
des établissements ont une direction ou un service de gestion des ressources humaines dans leur établissement

**Taille de l'établissement**

- 5 à 19 employés : \*29 %
- 20 à 49 employés : \*54 %
- 50 à 99 employés : \*\*30 %
- 100 employés ou plus : 100 %

**Secteur détaillé**

- Soins de santé et assistance sociale : \*66 %

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

## MOYENS UTILISÉS POUR OBTENIR DES CANDIDATURES

Service de référence de la CCQ 95 %



Entrevues avec des candidats recommandés par du personnel de l'établissement



- Commerce de détail : \*69 %  
- Soins de santé et assistance sociale : \*83 %  
- Hébergement et restauration : \*78 %

Consultation d'une banque de CV détenue par l'établissement



Consultation du site d'Emploi-Québec



- Aliments, boissons, tabac : \*85 %

Publication d'annonces dans les journaux



- Administration publique : 83 %

Réseaux sociaux



Site web de l'entreprise



Bureau de placement ou de stages d'institutions d'enseignement



- Services d'enseignement : \*84 %

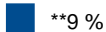
Foires locales d'emploi



Sites spécialisés en recrutement de personnel (Jobboom, Monster, Workopolis, etc.)



Agences de placement



Autre moyen



- Services d'enseignement : \*84 %

## STAGIAIRES

**41,2 %**

ont recours à l'embauche de stagiaires

### Secteurs détaillés

- Commerce en gros : \*75 %
- Services d'enseignement : \*84 %

**\*46,9 %**

prévoient embaucher des stagiaires au cours des 12 prochains mois

## IMPLANTATION D'ÉQUIPEMENTS, LOGICIELS OU TIC

**\*22,3 %**

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