



EMPLOI-QUÉBEC

**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 - Abitibi-Témiscamingue

TABLE DES MATIÈRES

03	/CONTEXTE ET OBJECTIFS
04	/MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE
08	/LEXIQUE
11	/SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS
14	/EMBAUCHES DE PERSONNEL
19	/DÉPART DES EMPLOYÉS
21	/DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT – POSTES VACANTS
27	/BESOINS DE FORMATION
30	/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 l'Abitibi-Témiscamingue. Les résultats de cette enquête contribueront à :

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

OBJECTIFS

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

- de la situation de l'emploi dans les établissements;
- des embauches de personnel;
- des difficultés de recrutement et des exigences 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.

4

MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS



POPULATION CIBLE

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

PONDÉRATION

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

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



COLLECTE

- Entrevues téléphoniques réalisées du 18 février au 24 septembre 2015.
- Les données du rapport sont présentées sur la base de 1 232 entrevues.
- Les entrevues ont été faites par téléphone par une équipe d'intervieweurs à l'aide d'un système de collecte assisté par ordinateur avec gestion informatisée des numéros de téléphone. Le questionnaire a été préparé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puis adapté, informatisé et traduit par SOM.

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

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



TAUX DE RÉPONSE ET MARGE D'ERREUR

Le taux de réponse estimé est de 67 %. Il est obtenu en divisant le nombre d'entrevues complétées (incluant les établissements non admissibles) par le nombre total d'établissements valides (1 505 / 2 244).

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

La marge d'erreur obtenue sur l'ensemble des entrevues complétées est de 2,1 % à un niveau de confiance de 95 %. Elle augmente toutefois pour les sous-groupes de l'échantillon.

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.

COEFFICIENT DE VARIATION

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

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

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DANS LE RAPPORT

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

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

**COMPARAISON AVEC D'AUTRES
ENQUÊTES**

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

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

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

Pour les raisons qui viennent d'être mentionnées, les données obtenues par l'EREFQ ne sont pas nécessairement comparables aux autres produits d'Emploi-Québec. Elles sont complémentaires et peuvent fournir un autre angle d'analyse mais ne s'y substituent pas. Par exemple, le nombre d'embauches ou de départs à la retraite prévus dans l'EREFQ peut différer de celui des perspectives d'emplois d'Emploi-Québec. Plusieurs facteurs expliquent ces différences, notamment le fait que l'EREFQ ne tient compte que des établissements de 5 employés et plus et le fait que les prévisions des employeurs peuvent sous-estimer ou 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^{er} janvier au 31 décembre 2014) et la situation au moment de l'Enquête (une journée du 18 février au 24 septembre 2015). Pour comparer adéquatement des données, qu'elles proviennent d'une même enquête ou de plusieurs enquêtes, celles-ci doivent porter sur la même durée.

EMPLOYÉS IMMIGRANTS

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

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

EMPLOYÉS SAISONNIERS

Selon la définition du répondant à l'Enquête.

CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

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

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

NIVEAUX DE COMPÉTENCE

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

DÉPARTS D'EMPLOYÉS

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

EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

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

POSTES VACANTS ET POSTES DIFFICILES À COMBLER

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

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

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

SECTEURS D'ACTIVITÉ²

- **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.).

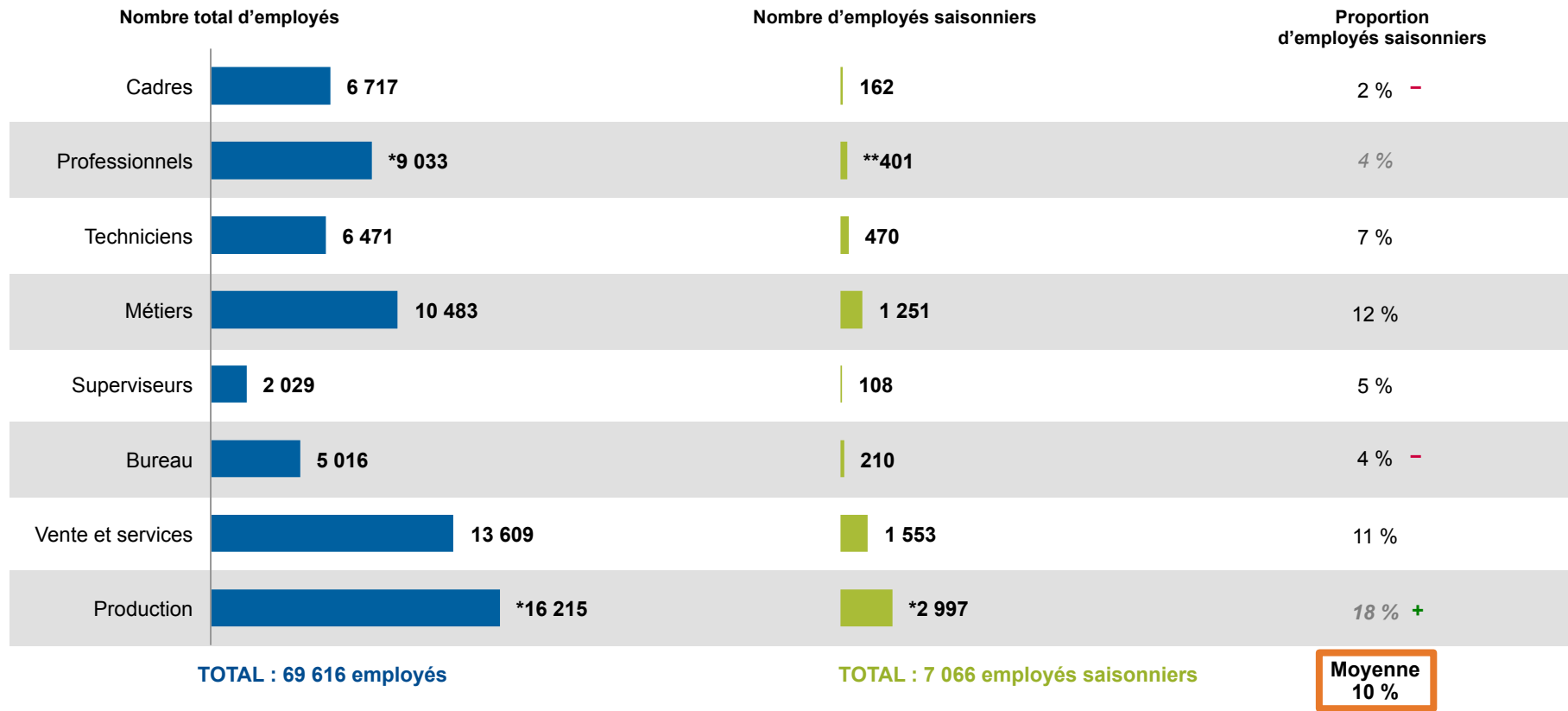
² Description des 6 grands secteurs du regroupement SCIAN . La description des 33 secteurs d'activité d'Emploi-Québec est disponible sur [le site d'Emploi-Québec](#).



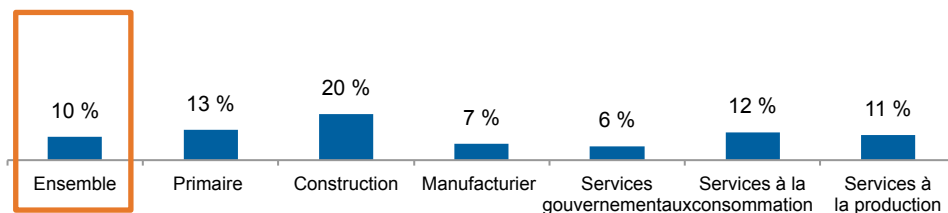
Résultats pour Abitibi-Témiscamingue

SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DANS LA RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

11



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

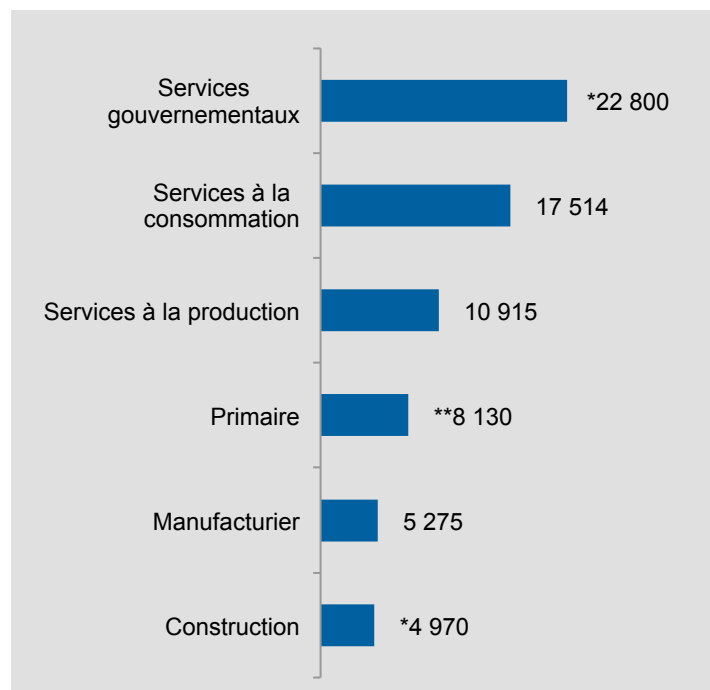


RAPPEL

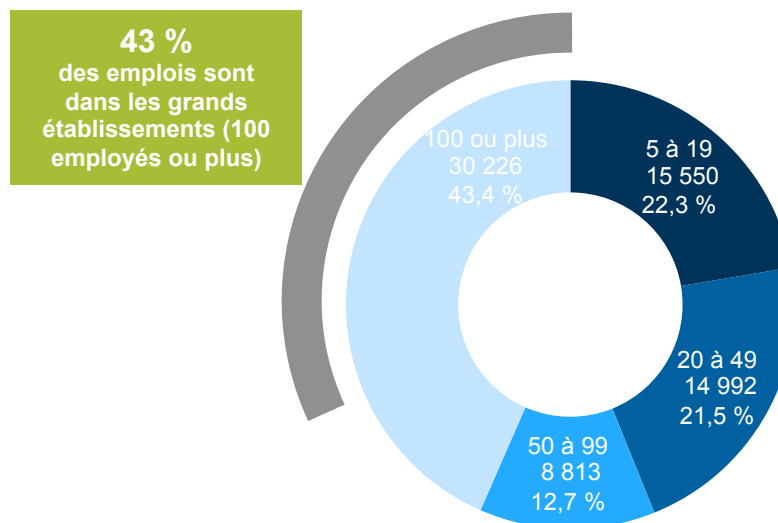
- * signifie que la marge d'erreur est située entre 33 % et 65 % du résultat évalué.
- ** signifie que la marge d'erreur est de 66 % ou plus du résultat évalué et que celui-ci est présenté à titre indicatif seulement.

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 selon le secteur d'activité



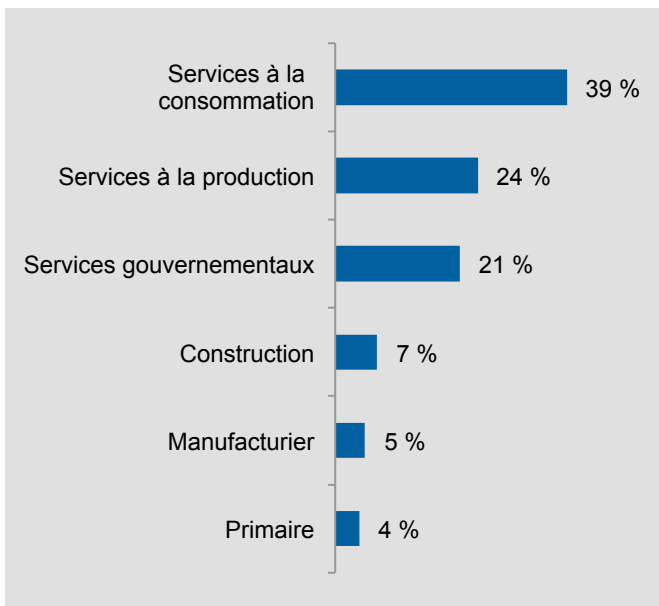
Nombre d'employés selon la taille de l'établissement



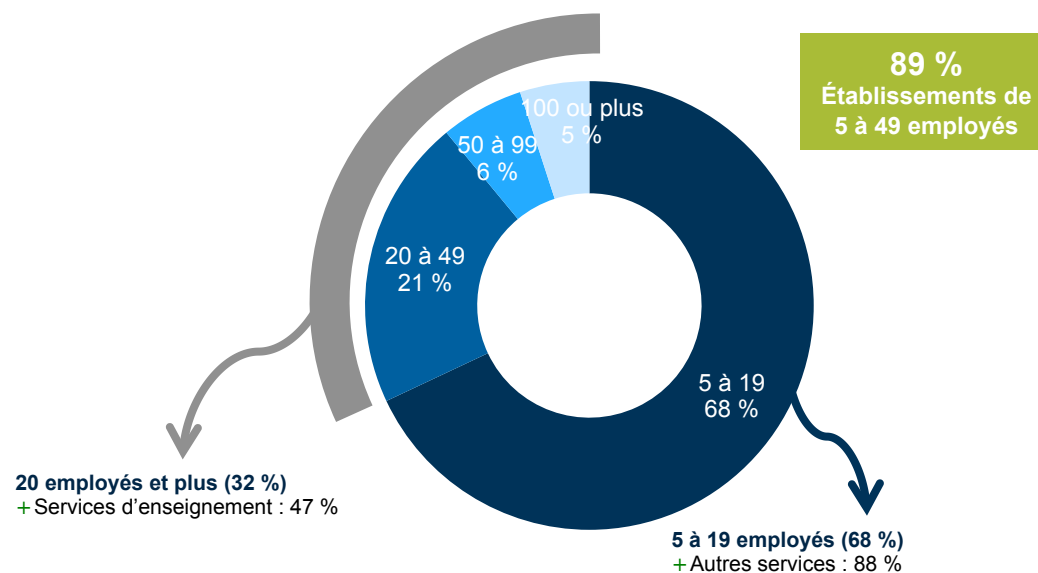
PORTRAIT DES ÉTABLISSEMENTS DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DANS LA RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

13

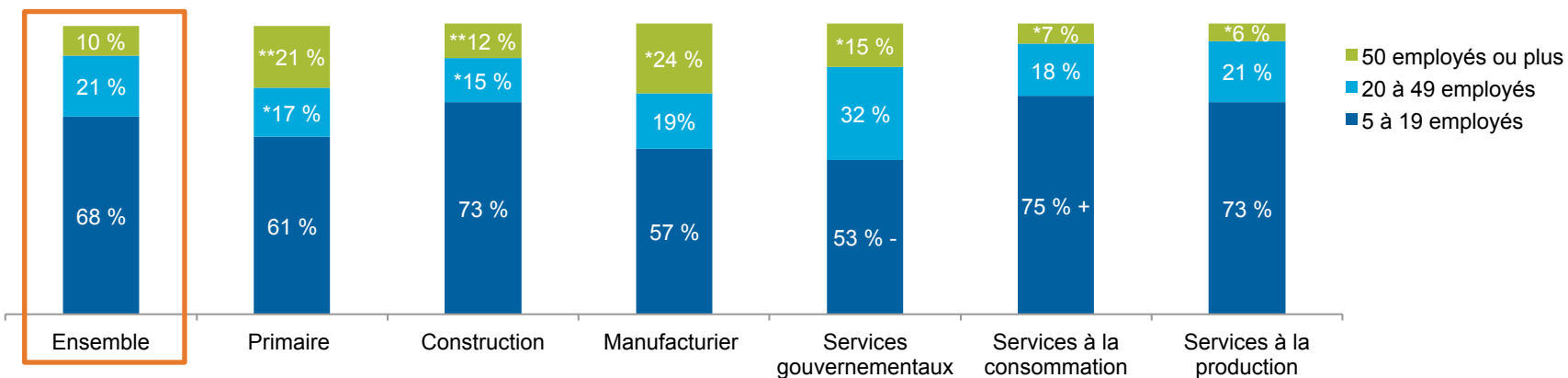
Proportion des établissements selon le secteur d'activité



Proportion des établissements selon la taille de l'établissement

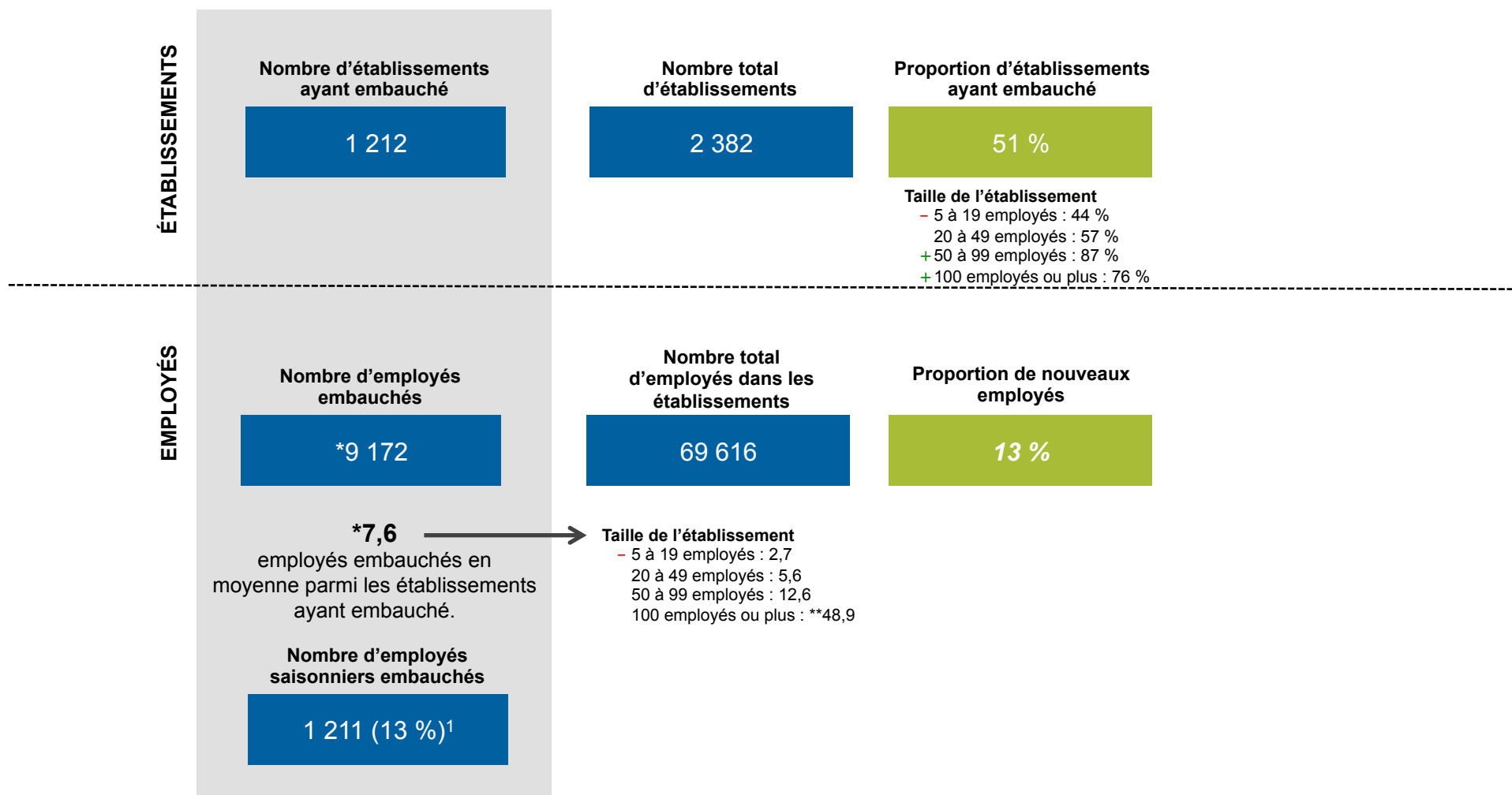


Proportion des établissements selon la taille de l'établissement et du secteur d'activité



14

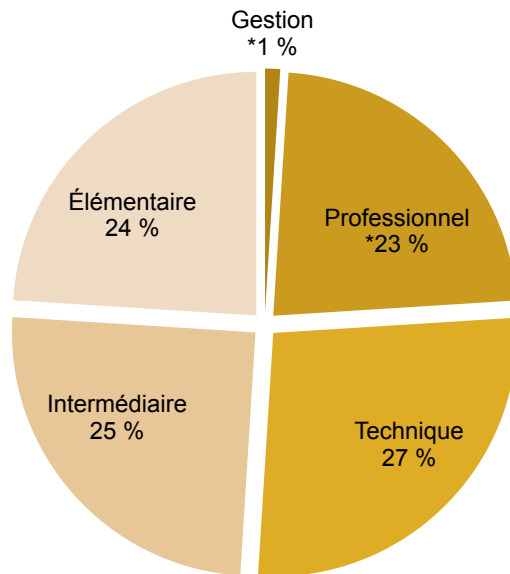
EMBAUCHES DE PERSONNEL EN 2014



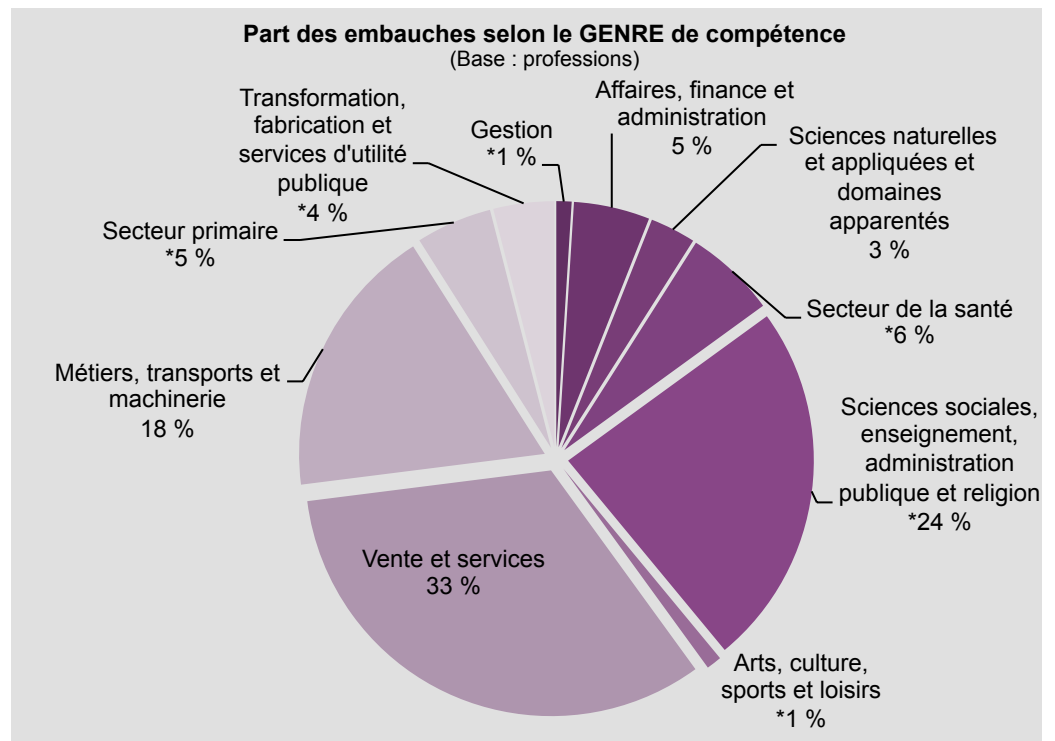
¹ Au total,*9 172 employés ont été embauchés en 2014. Le nombre d'embauches pour les 10 principales professions mentionnées par chaque établissement est de 8 962 et le nombre d'embauches d'employés saisonniers, toujours pour ces 10 principales professions, est de 1 183. À partir de ces chiffres, on obtient le nombre total d'employés saisonniers embauchés de 1 211. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des embauches.

Note : La proportion de nouveaux employés 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 (*, **)

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

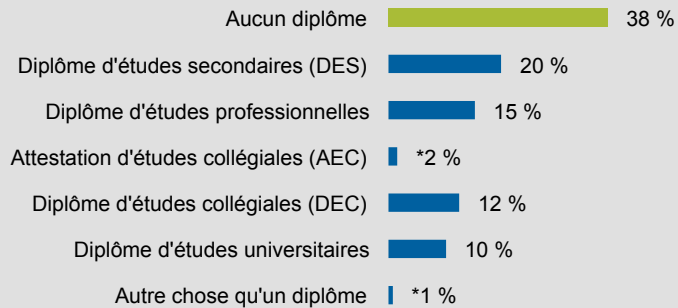


Part des embauches selon le GENRE de compétence
(Base : professions)

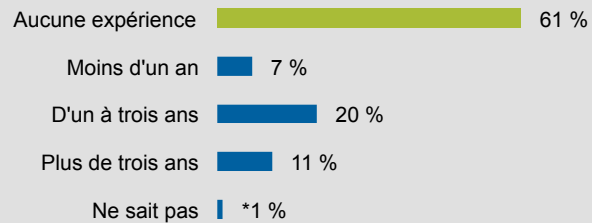


Diplôme demandé

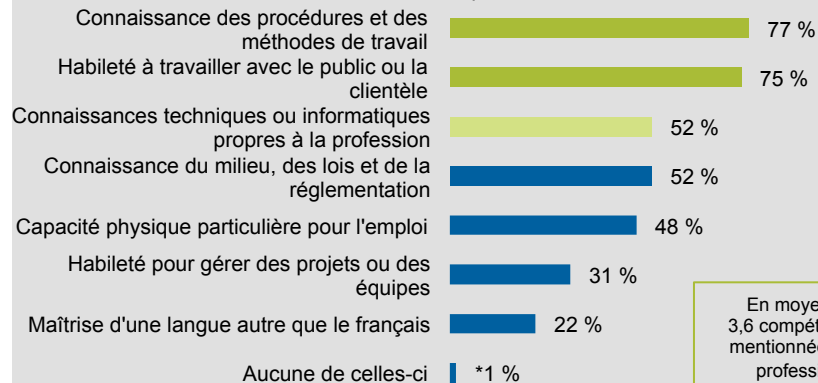
(Base : professions)

**Années d'expérience**

(Base : professions)

**Compétences spécifiques**

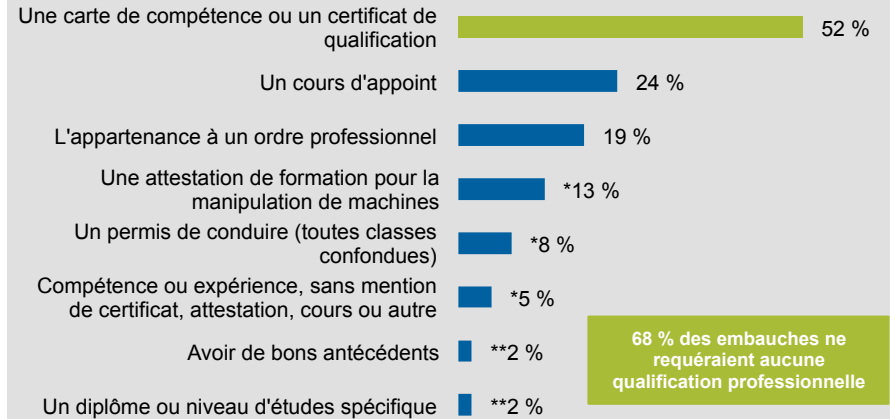
Plusieurs mentions possibles



En moyenne
3,6 compétences
mentionnées par
profession

Qualifications professionnelles

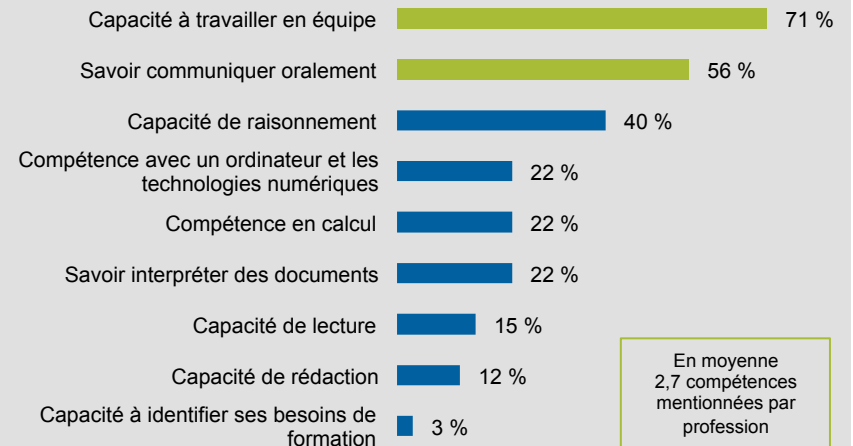
(Base : professions qui avaient des exigences)



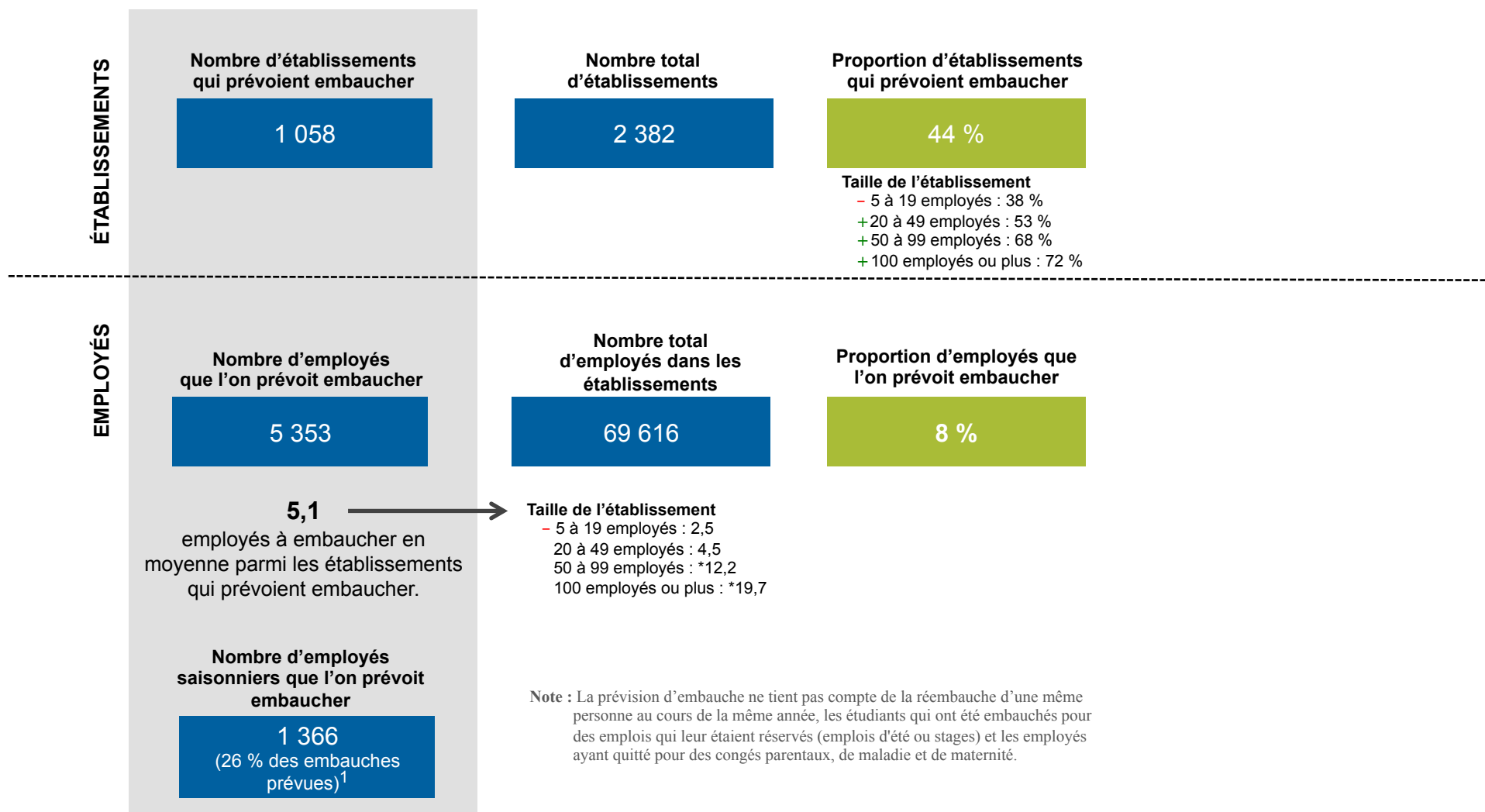
68 % des embauches ne
requéraient aucune
qualification professionnelle

Compétences essentielles

Trois mentions possibles

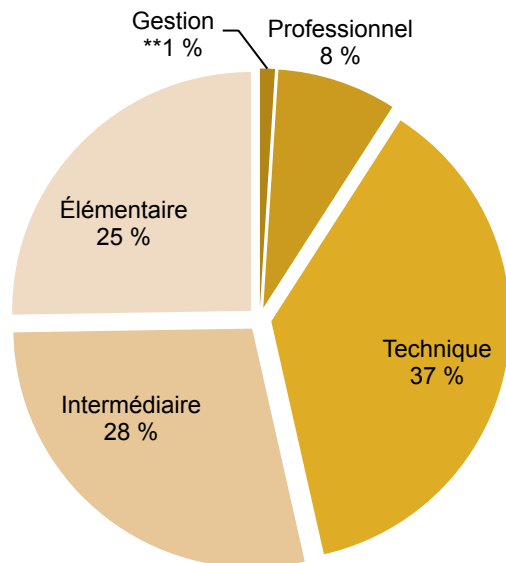


En moyenne
2,7 compétences
mentionnées par
profession



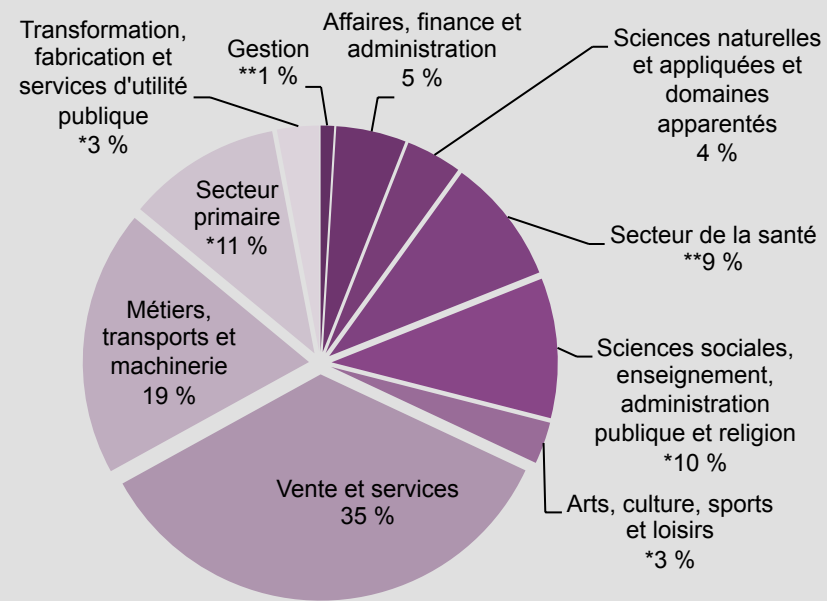
¹ Le nombre d'embauches prévues pour les 10 principales professions mentionnées est de 5 256 et le nombre d'embauches prévues d'employés saisonniers, toujours pour ces 10 principales professions, est de 1 237, soit 24 % des embauches prévues. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des embauches.

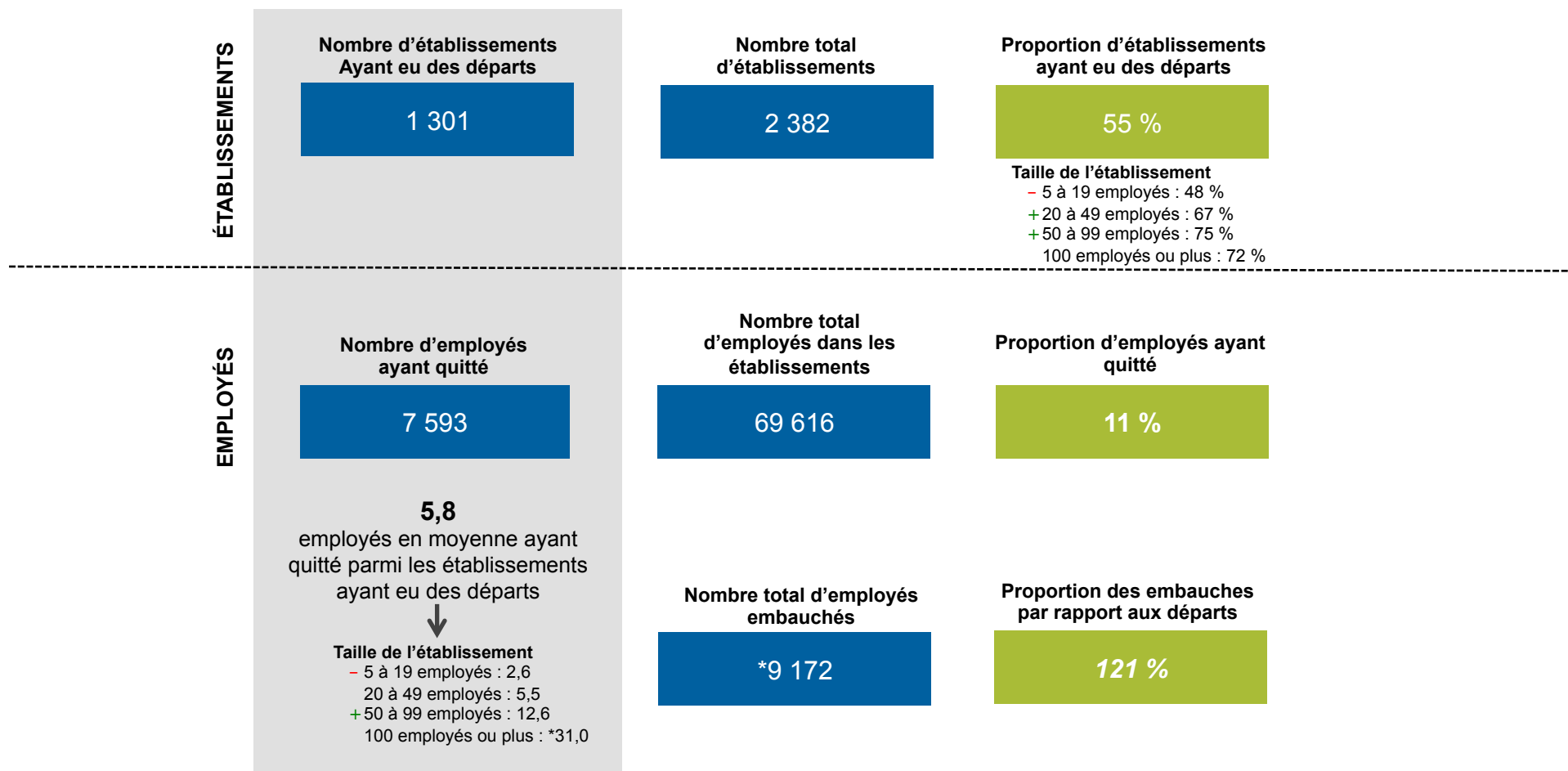
Part des embauches selon le NIVEAU de compétence
(Base : professions)



➤ Un portrait semblable aux embauches de 2014

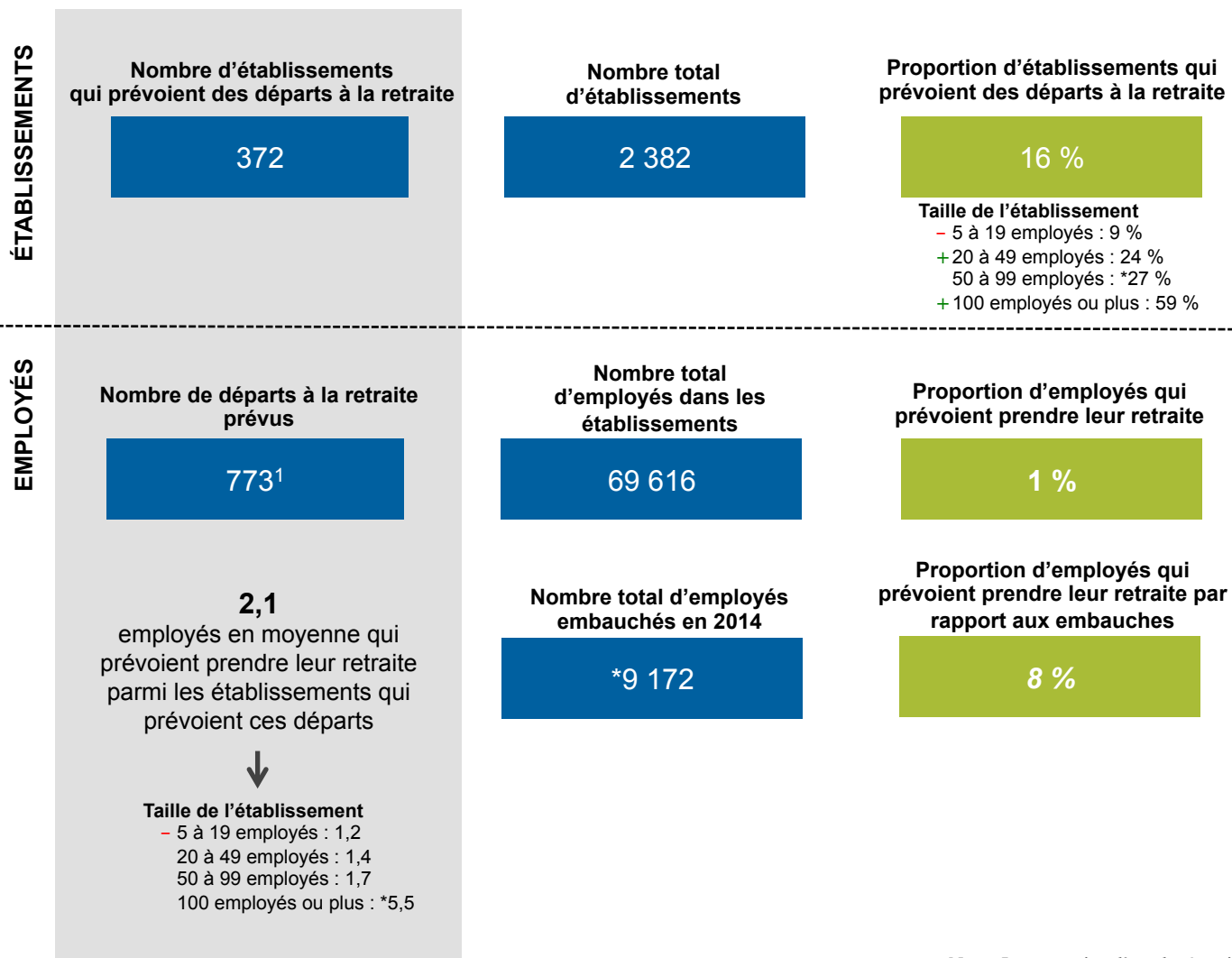
Part des embauches selon le GENRE de compétence
(Base : professions)





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

Note : La proportion des embauches par rapport aux départs 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 (*, **)

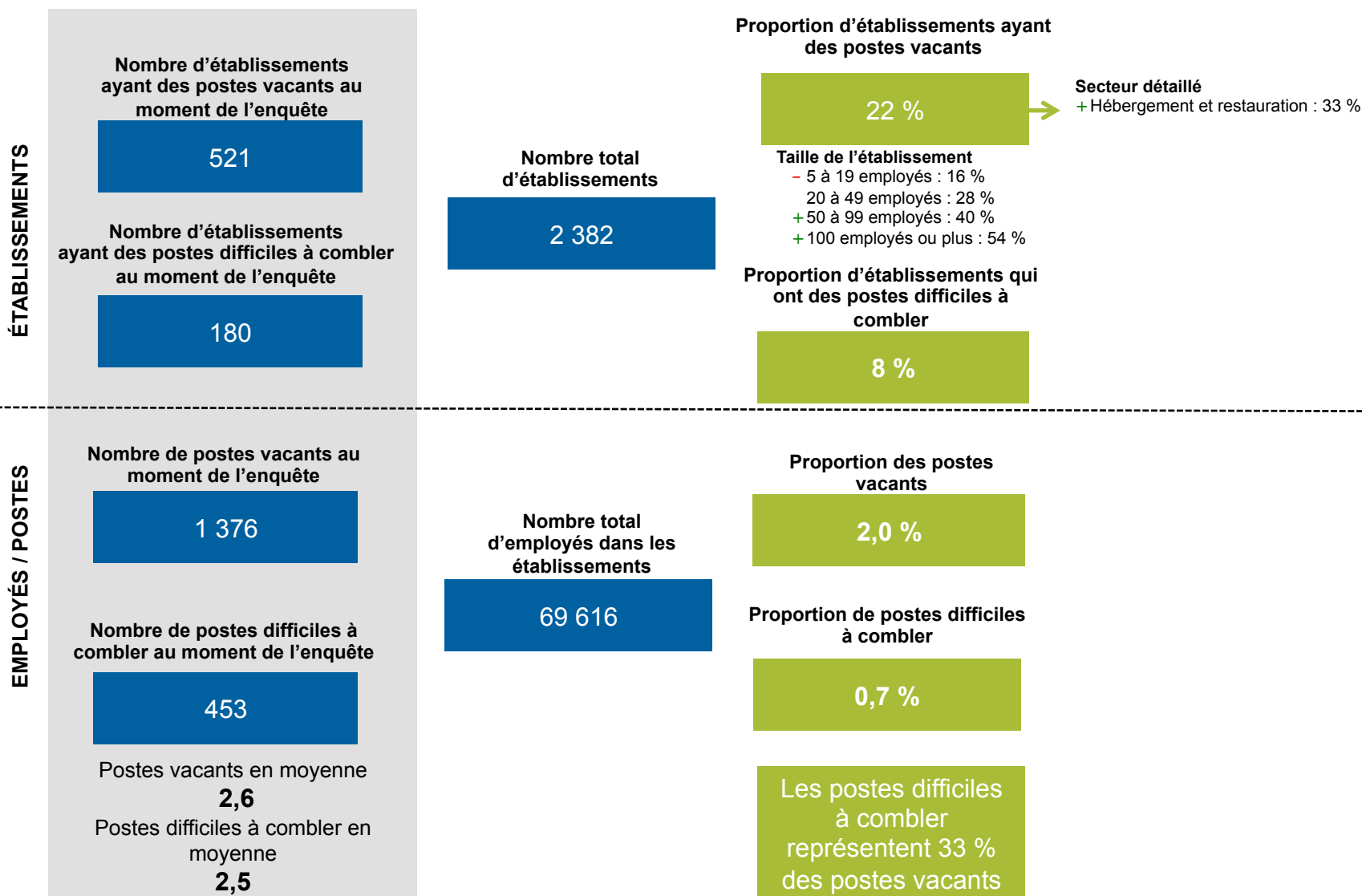


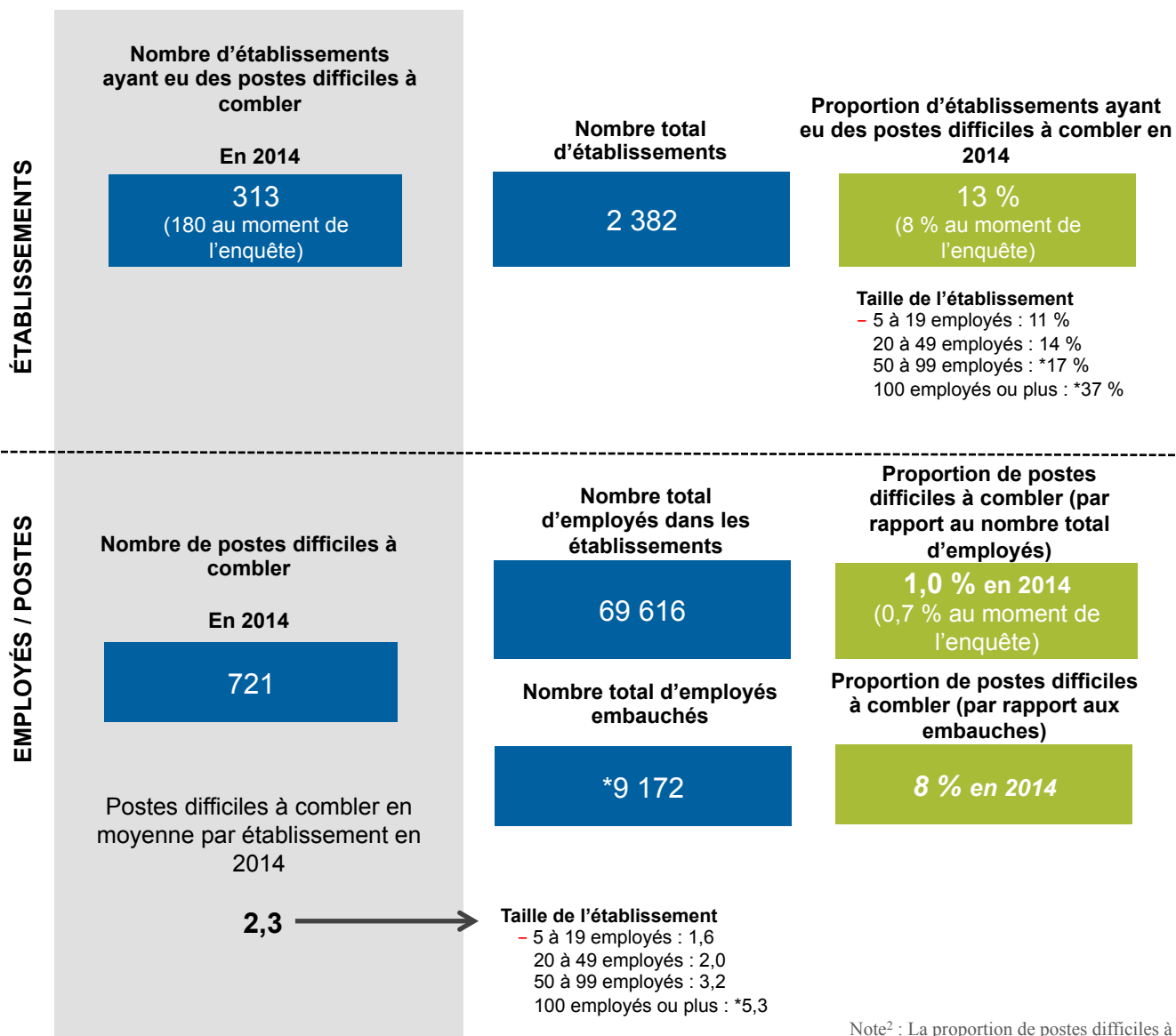
¹ Le nombre de départs à la retraite prévus pour les 10 principales professions mentionnées par chaque établissement est de 756 et le nombre d'embauches, toujours pour ces 10 principales professions, est de 8 962, soit 8 % des départs à la retraite par rapport aux embauches. On constate donc qu'avec les 10 professions mentionnées par les établissements, on couvre presque la totalité des départs à la retraite.

Note : La proportion d'employés qui prévoient prendre leur retraite par rapport aux embauches doit être interprétée avec prudence quand l'indice de diffusion des données qui ont servi au calcul de la proportion signale une marge d'erreur élevée (*, **)

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

21





Note¹ : l'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

Note² : La proportion de postes difficiles à combler (par rapport aux embauches) 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 (*, **)

PRINCIPALES PROFESSIONS AVEC DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2014 PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE

23

	Nombre de postes difficiles à combler (non pondéré)
GESTION	
0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros (n:4)	4
0122 - Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements (n:3)	3
PROFESSIONNEL	
3012 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés (n:2)	10
4033 - Conseillers/conseillères en information scolaire (n:2)	5
3131 - Pharmaciens/pharmaciennes (n:2)	4
2132 - Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes (n:3)	3
TECHNIQUE	
4312 - Pompiers/pompières (n:1)	30
6322 - Cuisiniers/cuisinières (n:14)	18
7311 - Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels (n:6)	12
7321 - Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (n:8)	10
7312 - Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (n:6)	10
6231 - Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance (n:2)	10
6311 - Superviseurs/superviseuses des services alimentaires (n:5)	9
7271 - Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières (n:3)	6
INTERMÉDIAIRE	
7513 - Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs (n:1)	24
6421 - Vendeurs/vendeuses - commerce de détail (n:9)	10
7511 - Conducteurs/conductrices de camions de transport (n:4)	9
1411 - Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales (n:5)	8
ÉLÉMENTAIRE	
6731 - Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers (n:5)	9
6711 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé (n:4)	8

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 (n:) 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 ».

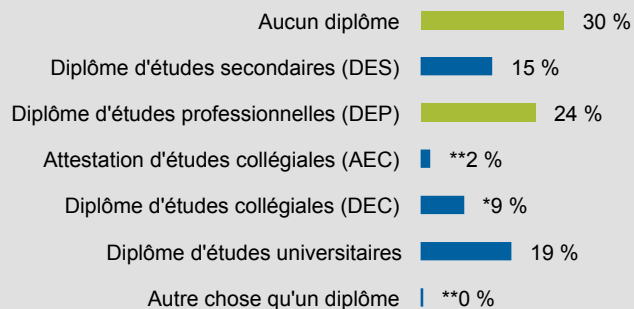
Ces résultats sont présentés à titre indicatif seulement et doivent être interprétés avec prudence en raison de la faible taille de l'échantillon (n<30). Il faut donc considérer ces résultats uniquement d'un point de vue qualitatif et se rappeler qu'ils ne peuvent être généralisés.

RAISONS ÉVOQUÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS POUR EXPLIQUER
LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Note : Chacune des autres mentions ont obtenu moins de 3 %.

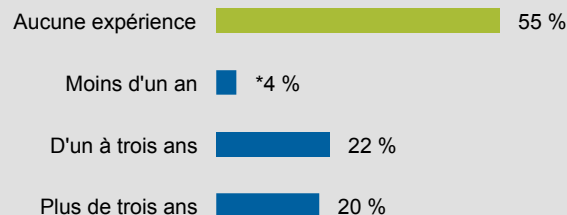
Diplôme demandé

(Base : professions)



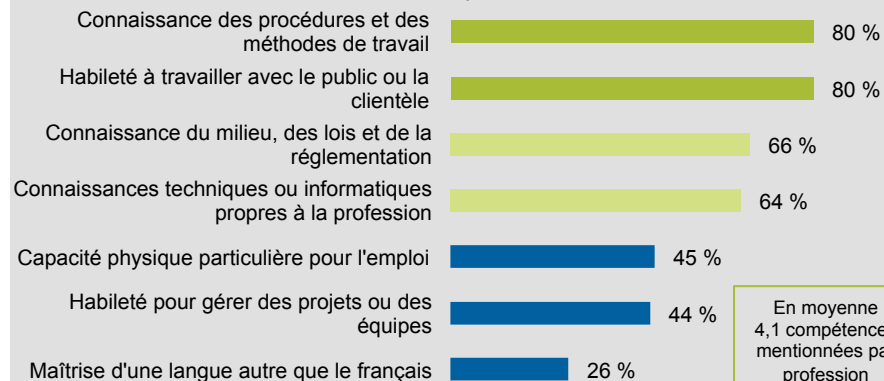
Années d'expérience

(Base : professions)



Compétences spécifiques

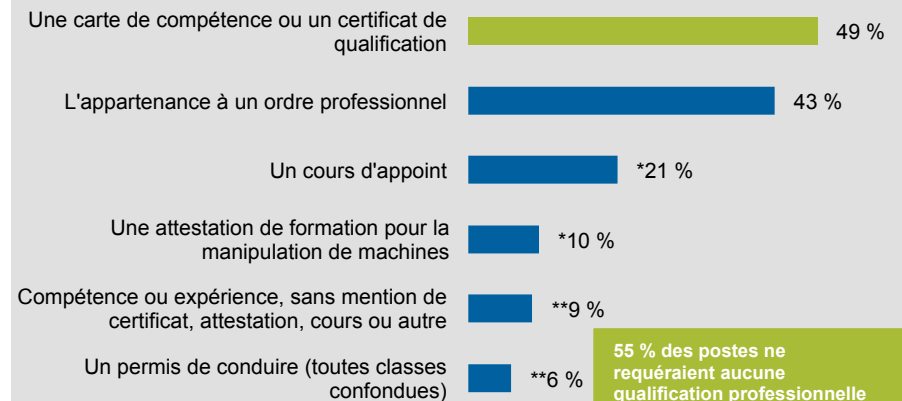
Plusieurs mentions possibles



En moyenne
4,1 compétences
mentionnées par
profession

Qualifications professionnelles

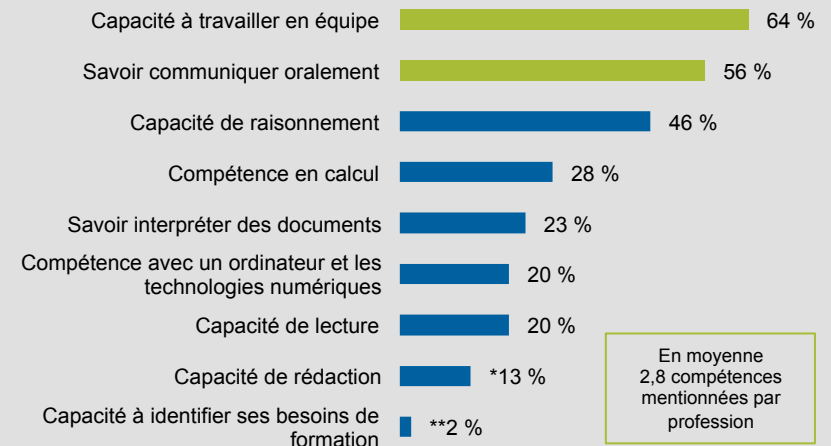
(Base : professions qui avaient des exigences)



55 % des postes ne
requéraient aucune
qualification professionnelle

Compétences essentielles

Trois mentions possibles

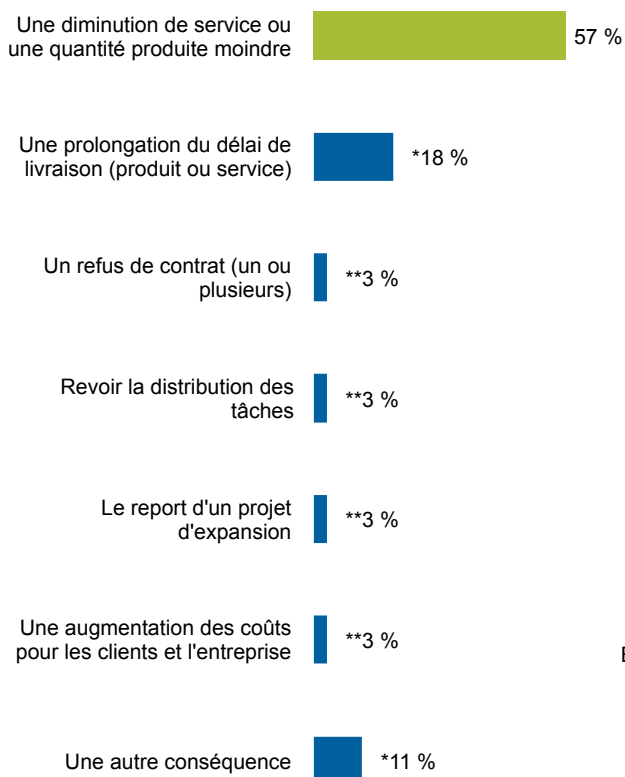


En moyenne
2,8 compétences
mentionnées par
profession

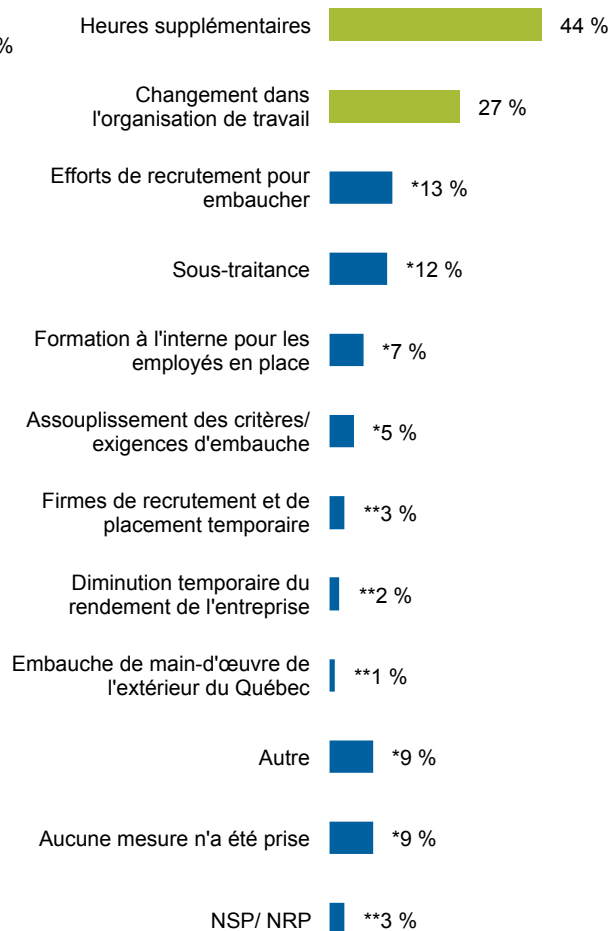
69 %

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

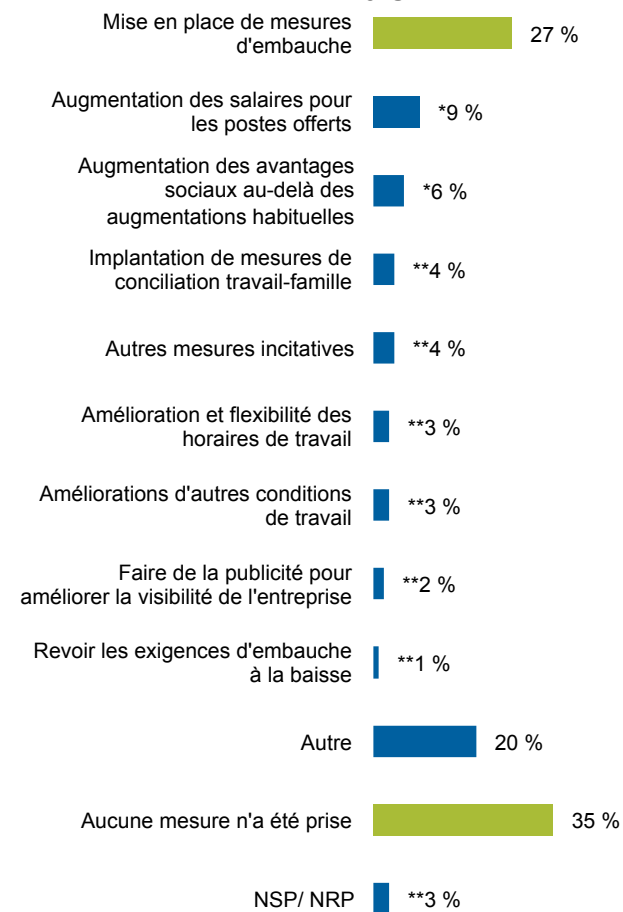
PRINCIPALES CONSÉQUENCES



ACTIONS POSÉES



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



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

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

ÉTABLISSEMENTS

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

1 557

Nombre total d'établissements

2 382

Proportion d'établissements ayant offert des activités de formation

65 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 57 %
- + 20 à 49 employés : 81 %
- + 50 à 99 employés : 90 %
- + 100 employés ou plus : 90 %

Secteur détaillé

- + Administration publique : 89 %
- + Services d'enseignement : 84 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 82 %
- + Services professionnels, scientifiques et techniques : 89 %
- + Extraction minière : 96 %
- Commerce de détail : 56 %
- Hébergement et restauration : 39 %

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

48 %

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 42 %
- + 20 à 49 employés : 60 %
- 50 à 99 employés : 63 %
- 100 employés ou plus : 64 %

Secteur détaillé

- + Administration publique : 63 %
- + Services d'enseignement : 69 %
- + Services professionnels, scientifiques et techniques : 64 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 70 %
- Hébergement et restauration : 30 %

EMPLOYÉS

Nombre d'employés ayant reçu de la formation

28 047

Nombre total d'employés

69 616

Proportion d'employés ayant reçu de la formation

40 %

Secteur détaillé

- Commerce de détail : 28 %

18,0

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

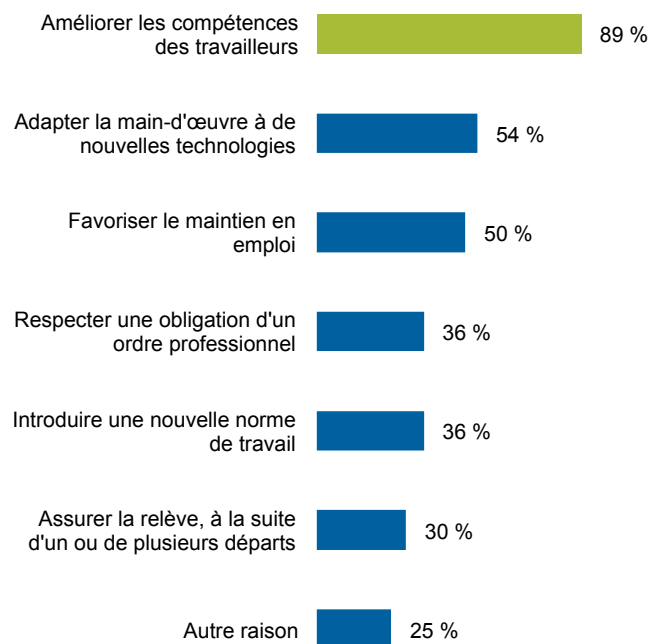
Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 5,3
- 20 à 49 employés : 14,2
- + 50 à 99 employés : 30,1
- + 100 employés ou plus : *141,4

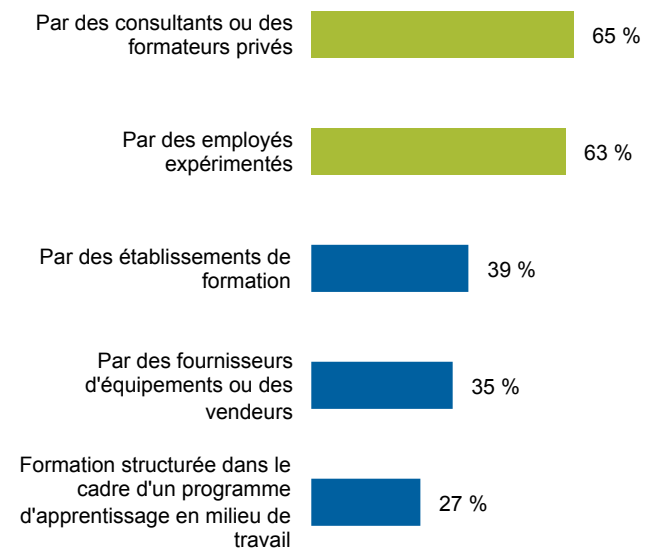
Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 32 %
- 20 à 49 employés : 39 %
- 50 à 99 employés : 41 %
- 100 employés ou plus : 47 %

RAISONS POUR OFFRIR DE LA FORMATION



MÉTHODES DE FORMATION UTILISÉES



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

29

GESTION
0621 - Directeurs/ directrices - commerce de détail et de gros (n:22)
0423 - Directeurs/ directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels (n:15)
PROFESSIONNEL
1111 - Vérificateurs/ vérificatrices et comptables (n:27)
4032 - Enseignants/ enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire (n:25)
1121 - <i>Professionnels/ professionnelles en ressources humaines (n:11)</i>
4112 - <i>Avocats/ avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec) (n:11)</i>
TECHNIQUE
1241 - Adjoint administratifs/ adjointes administratives (n:43)
6322 - Cuisiniers/ cuisinières (n:32)
4214 - Éducateurs/ éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance (n:25)
6211 - Superviseurs/ superviseuses des ventes - commerce de détail (n:21)
7321 - Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (n:20)
1221 - Agents/ agentes d'administration (n:19)
7237 - Soudeurs/ soudeuses et opérateurs/ opératrices de machines à souder et à braser (n:15)
INTERMÉDIAIRE
6421 - Vendeurs/ vendeuses - commerce de détail (n:51)
1411 - Employés de soutien de bureau généraux/ employées de soutien de bureau générales (n:30)
1431 - Commis à la comptabilité et personnel assimilé (n:21)
3413 - Aides-infirmiers/ aides-infirmières, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires (n:14)
ÉLÉMENTAIRE
6711 - Serveurs/ serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé (n:16)
6731 - <i>Préposés/ préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers (n:14)</i>

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

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

40 %

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

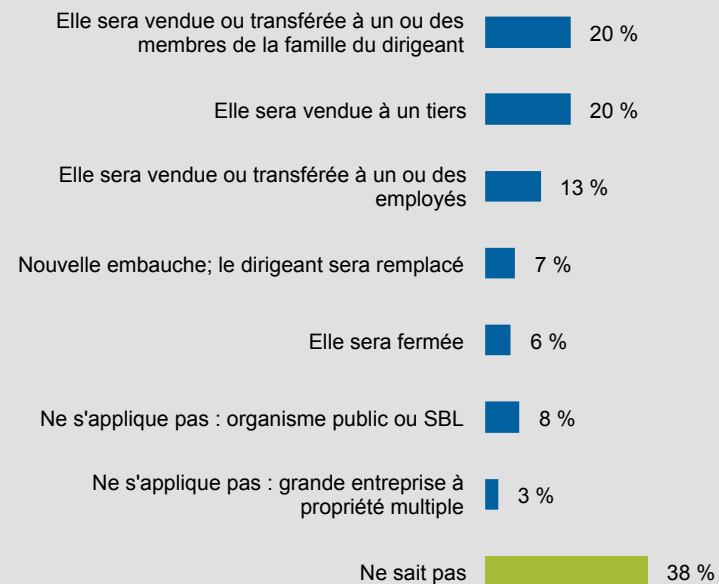

Taille de l'établissement

- 5 à 19 employés : 33 %
- 20 à 49 employés : 46 %
- + 50 à 99 employés : 59 %
- + 100 employés ou plus : 85 %

Secteur détaillé

- + Services d'enseignement : 60 %
- + Administration publique : 61 %
- Hébergement et restauration : 26 %

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



STAGIAIRES

51 %
ont recours à l'embauche de stagiaires

Secteur détaillé

- + Services professionnels, scientifiques et techniques : 78 %
- + Services d'enseignement : 78 %
- + Soins de santé et assistance sociale : 72 %
- Hébergement et restauration : 37 %

45 %
prévoient embaucher des stagiaires au cours des 12 prochains mois

Secteur détaillé

- + Machines : 92 %

IMPLANTATION DE NOUVEAUX ÉQUIPEMENTS, LOGICELS OU TIC

20 %
des établissements prévoient implanter de nouveaux équipements, logiciels ou technologies de l'information et des communications au cours des 12 prochains mois.

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