



**Faits saillants de l'enquête sur les besoins de
formation et de main-d'œuvre dans la région
des Laurentides**

4e édition - août 2005



Table des matières

Introduction, principaux objectifs et remerciements	3
Lexique et note au lecteur	4
Résumé méthodologique	5
Résultats	
Chapitre 1 : Besoins de formation	7
Chapitre 2 : Embauche	13
Chapitre 3 : Difficultés de recrutement	20
Chapitre 4 : Prévision de variation de personnel et de départs à la retraite	25
Annexe 1 : Définition des catégories utilisées pour classifier les connaissances et les compétences	32
Annexe 2 : Définition des six grands secteurs économiques	35

Introduction, principaux objectifs et remerciements

Introduction

Cette enquête sur la main-d'œuvre est réalisée pour le compte d'Emploi-Québec et de la Conférence régionale des élus. Elle vise les établissements de la région des Laurentides qui comptent cinq employés ou plus.

SOM présente ici les principaux résultats de la quatrième édition de cette enquête. Ils sont précédés d'un résumé méthodologique. Étant donné que trois enquêtes similaires ont été réalisées par SOM en 1998, 2000 et 2002, l'évolution des résultats dans le temps pourra être commentée dans la plupart des cas.

Principaux objectifs

L'objectif principal de cette enquête est d'obtenir le portrait des besoins de formation et de main-d'œuvre auprès des établissements de la région, dans le but d'actualiser la connaissance des problématiques des marchés du travail régional et local et de favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande.

De façon plus spécifique, cette enquête aborde des thèmes tels la formation, l'embauche, les difficultés de recrutement rencontrées ainsi que les départs à la retraite anticipés. Spécifions que ce dernier thème est nouvellement abordé cette année.

Remerciements

SOM tient à remercier Ressources humaines et Développement des compétences Canada pour avoir collaboré à l'exercice en fournissant la base de sondage.

Lexique et note au lecteur

Lexique

- **Établissements** : ceux correspondant aux coordonnées téléphoniques de la base de sondage. Dans certains cas, un établissement peut fournir des données pour d'autres succursales sous sa responsabilité.
- **Échantillon stratifié non proportionnel** : échantillonnage pour lequel on définit plusieurs strates (taille de l'établissement et regroupements de codes SCIAN) et pour lequel on ne distribue pas les nombres d'entrevues à réaliser selon les proportions retrouvées dans la population. Cela permet de s'assurer d'avoir un portrait valable de certaines strates jugées importantes, bien qu'elles soient moins peuplées.
- **n** : nombre correspondant à l'échantillon (non pondéré).
- **N** : nombre correspondant à la population (pondéré et extrapolé à l'ensemble de la région).
- **CNP** : Classification nationale des professions, 2001.
- **SCIAN** : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, 2002.
- **NSP/NRP** : ne sait pas, ne répond pas.

Note au lecteur

- D'un sujet à l'autre, les résultats sont présentés sur différentes bases : les établissements, les besoins en formation, les difficultés de recrutement, les embauches et les départs à la retraite anticipés.
- Les résultats précédés de l'information suivante : (n : 1712, établissements) sont exprimés sur la base des 1712 établissements sondés. Les résultats représentent alors des proportions en termes d'établissements. Par exemple, on dira que 47 % des établissements ont eu des difficultés de recrutement.
- Par ailleurs, les résultats peuvent être présentés sur d'autres bases. Celles-ci peuvent être accompagnées de l'information : (n : 2354, besoins de formation) ou (n : 1152, difficultés de recrutement) ou (n : 2498, embauches) ou (n : 536, départs à la retraite anticipés).
- Par exemple, dans le cas des besoins de formation, on dira que 25 % des besoins de formation exprimés concernent des postes de niveau intermédiaire. Cela ne veut pas dire que 25 % des établissements sondés ont ces besoins, mais bien que 25 % des besoins de formation sont de ce type.

Résumé méthodologique

Population cible

Établissements de cinq employés ou plus de la région des Laurentides.

Plan d'échantillonnage

Stratifié non proportionnel des établissements, en tenant compte des catégories relatives au nombre d'employés et de l'activité principale des établissements (regroupement des codes SCIAN). Certaines strates ont fait l'objet d'un recensement. Dans les cas des strates échantillonnées, le plan d'échantillonnage a été élaboré de manière à obtenir une marge d'erreur inférieure à $\pm 10\%$.

Mode d'entrevue et collecte

Téléphonique assistée par ordinateur. 1712 entrevues, faites entre le 15 mars et le 18 mai 2005. Taux de réponse de 67 %.

Pondération

Selon le poids relatif de chacune des strates et l'incidence des établissements non admissibles au sein de ces strates (pour tenir compte des coordonnées non valides de la base de sondage).

Marges d'erreur

Les résultats présentés dans ce document sont des estimations qui comportent des marges d'erreur variant selon le nombre de répondants et les proportions mesurées à chacune des questions. En conséquence, les différents résultats présentés ci-après doivent être considérés comme des ordres de grandeur. Notons à titre indicatif que la marge d'erreur globale sur les proportions mesurées pour les questions s'adressant à tous les répondants ($n : 1712$) est de $\pm 3\%$.



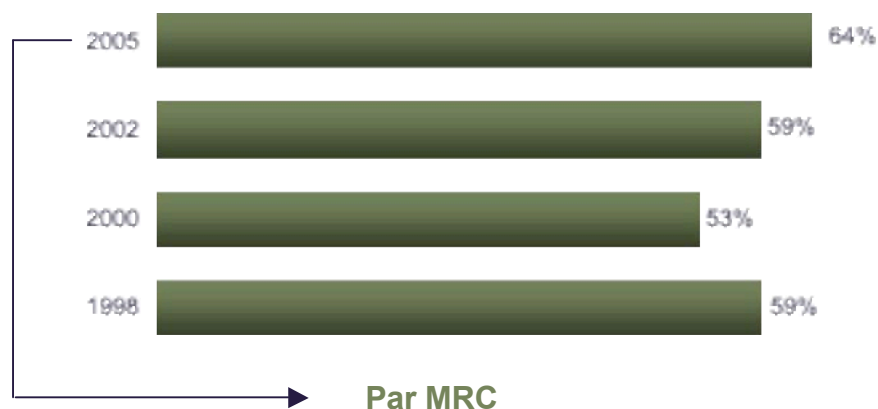
Chapitre 1

Besoins de formation

1. Besoins de formation

« Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir de la formation à vos employés, en incluant les cadres?* »

(n : 1712, établissements)
(Proportion de « oui »)



Par MRC

MRC	%
■ Argenteuil	72
■ Les Laurentides	69
■ Antoine-Labelle	68
■ La Rivière-du-Nord	67
■ Thérèse-De Blainville	61
■ Mirabel	60
■ Les Pays-d'en-Haut	58
■ Deux-Montagnes	57

* : Ancien libellé : Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir de la formation à certains de vos employés?

Des intentions de formation significativement plus importantes qu'en 2000

Cette année, la proportion d'établissements qui prévoient offrir de la formation au cours des 12 prochains mois (64 %) est la plus élevée observée depuis 1998. Le fait que le libellé de la question précise maintenant d'inclure les cadres explique peut-être cette tendance à la hausse. En effet, on peut uniquement parler de tendance puisque le présent résultat n'est pas statistiquement différent de celui de 2002 (59 %). Il l'est par contre par rapport à celui obtenu il y a cinq ans (2000, 53 %).

Mais qui toucheront un nombre moins élevé d'employés

À l'échelle régionale, cela représente 35 465 employés à former au cours de la prochaine année (48 000 en 2002, 36 000 en 2000 et 43000 en 1998). Même si proportionnellement plus d'établissements prévoient donner de la formation, on remarque que celle-ci concernera moins d'employés que lors des prévisions enregistrées en 2002.

Les plus petits établissements sont proportionnellement moins nombreux à prévoir de la formation

Tout comme lors des enquêtes précédentes, l'intention d'offrir de la formation est significativement moindre chez les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés, 60 % contre 93 % chez ceux comptant de 50 à 99 employés et 96 % chez ceux en comptant au moins 100).

1. Besoins de formation (suite)

Nombre d'employés à former selon le secteur économique

Secteurs	Nombre d'employés
■ Services à la consommation	10 800
■ Services gouvernementaux	10 050
■ Manufacturier	6 765
■ Services à la production	6 275
■ Primaire	850
■ Construction	725
Total (région)	35 465

L'intention varie selon le secteur

Par ailleurs, on note des distinctions entre les grands secteurs d'activité (voir annexe 2 pour la définition des six grands secteurs) :

Services gouvernementaux	80 %
Services à la production	69 %
Manufacturier	67 %
Services à la consommation	61 %
Primaire	52 %
Construction	37 %

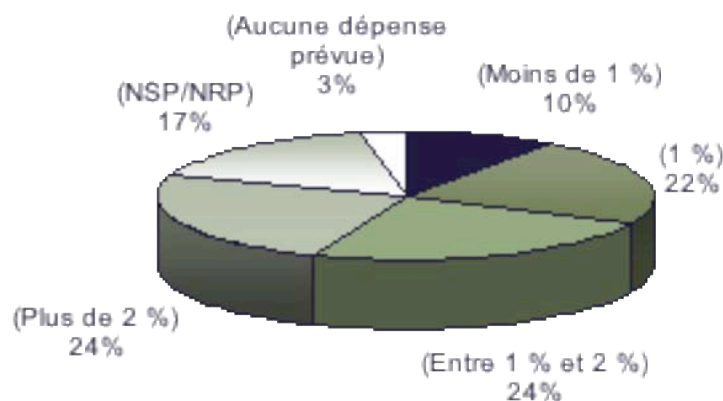
Exprimés en pourcentage, les Services gouvernementaux se distinguent. Toutefois, exprimés en nombre d'employés à former, les besoins sont également importants dans les Services à la consommation (voir le tableau ci-contre), étant donné la taille importante de ce regroupement sectoriel.

Il n'est pas étonnant que les établissements gouvernementaux soient proportionnellement plus nombreux à prévoir offrir de la formation. En effet, 16 % de ces établissements comptent au moins 50 employés (comparativement à 10 % pour l'ensemble des secteurs). Or, plus un établissement compte d'employés, plus il a de chances d'être visé par la Loi 90, qui stipule que les entreprises dont la masse salariale est d'au moins un million de dollars doivent consacrer 1 % de celle-ci à la formation de la main-d'œuvre sur une base annuelle.

1. Besoins de formation (suite)

« Quel pourcentage de votre masse salariale prévoyez-vous consacrer à la formation de votre personnel (incluant les cadres) au cours des 12 prochains mois? »

(n : 1112, établissements)



« Prévoyez-vous des formations d'une durée de...? »

(n:1084, établissements)



Les dépenses varient en fonction de la taille des établissements

Parmi les établissements qui prévoient former du personnel au cours des 12 prochains mois, 13 % ont l'intention de consacrer moins de 1 % de leur masse salariale à cette tâche.

Toutefois, la proportion varie selon la taille des établissements. Chez les établissements comptant 100 employés ou plus, la proportion des employeurs qui prévoient dépenser moins de 1 % de la masse salariale est plus faible, soit 2 %.

En somme, les investissements en formation tendent à être plus importants lorsque la taille de l'établissement s'accroît. Ce phénomène s'explique sûrement en partie par les dispositions de la Loi 90.

Des approches de formations variées

La moitié des établissements comptent faire appel à la fois à des ressources internes et à une firme externe pour leurs besoins de formation. Parmi ceux qui comptent utiliser un seul type d'intervenant, la préférence va à une firme externe.

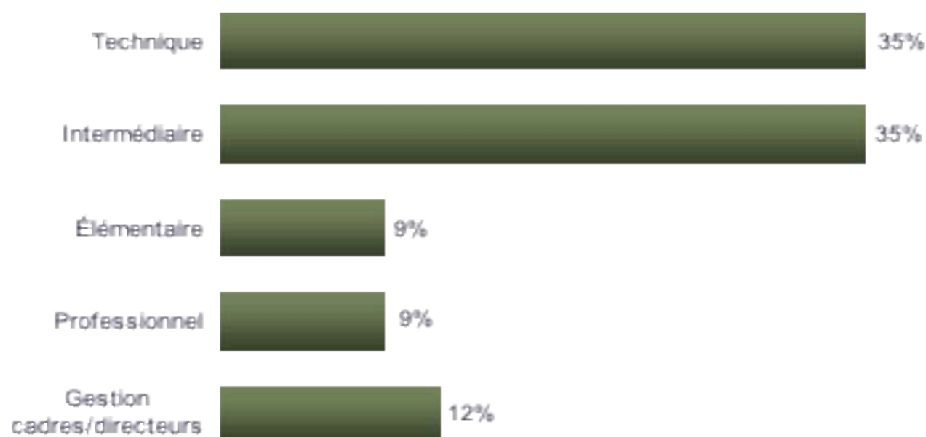
- Une firme externe seulement : 28 %
- Des ressources internes seulement : 21 %
- Les deux (ressources internes et firmes externes) : 50 %

Quant à la durée prévue des formations, il semble y avoir un intérêt particulier pour des formations s'étendant sur quelques jours.

1. Besoins de formation (suite)

Niveaux de compétence concernés par les besoins de formation

(n : 2354, besoins de formation)



LÉGENDE

Professionnel : Niveau de scolarité universitaire.

Technique : Niveau de scolarité collégial et secondaire professionnel ou niveau de compétences qui comporte de la supervision ou des responsabilités importantes dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Intermédiaire : Un à quatre ans d'études secondaires ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externes ou une expérience de travail précise. Comprend aussi des professions de niveau secondaire professionnel.

Élémentaire : Pas d'exigences scolaires particulières. Brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi.

Continuité dans les besoins

Les trois dernières enquêtes affichent toutes trois les mêmes tendances, soit une prépondérance des besoins de formation pour des postes nécessitant un niveau de compétences « technique » ou « intermédiaire ». Plus spécifiquement cette année, 70 % des besoins de formation exprimés concernent des postes qui nécessitent l'un ou l'autre de ces niveaux de compétences. Précisons que ces résultats traduisent en partie la structure professionnelle de l'emploi régional.

1. Besoins de formation (suite)

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

(n : 2354, besoins de formation)

(Question ouverte, au moins 5 % des mentions)



Des connaissances spécifiques avant tout

La connaissance des produits et services de l'entreprise ou du secteur (20 %) représente le type de connaissances à acquérir le plus fréquent en matière de formation.

Le diagramme ci-contre présente les principaux types de connaissances visées par la formation. D'autres types ont été mentionnés de façon moins fréquente, dont les :

- connaissances en intervention auprès de clientèles particulières (4 %);
- connaissances en mécanique (automobile, industrielle, hydraulique, etc.) et en réparation d'équipement (4 %);
- connaissances en cuisine (4 %).

Le lecteur retrouvera la définition des catégories à l'annexe 1 du présent document.



Chapitre 2

Embauche

2. Embauche

« Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché du personnel?* »

(n : 1712, établissements)
(Proportion de « oui »)



Par MRC

MRC	%
■ Mirabel	90
■ Les Laurentides	89
■ Thérèse-De Blainville	86
■ Argenteuil	85
■ Antoine-Labelle	84
■ La Rivière-du-Nord	83
■ Les Pays-d'en-Haut	82
■ Deux-Montagnes	81

* : La comparaison avec les études précédentes n'est pas possible, car le libellé inclut maintenant toutes les embauches sans exception et non seulement les embauches liées à des postes nouvellement créés.

La plupart des établissements ont embauché

Une forte majorité d'établissements ont embauché du personnel au cours de la dernière année (85 %). À l'échelle régionale, cela représente 24 000 personnes qui ont ainsi accédé à un poste dans un établissement durant cette période.

Taux d'embauche inférieur chez les plus petits établissements

Bien qu'important, le taux d'embauche fut significativement moins élevé dans les établissements de plus petite taille (5 à 49 employés, 83 % contre 94 % chez ceux qui comptent de 50 à 99 employés et 98 % chez ceux en comptant au moins 100).

Taux d'embauche élevé dans tous les grands secteurs, mais moins élevé dans la construction

L'embauche a été importante dans tous les grands secteurs mais moindre dans la construction. Cette situation peut s'expliquer entre autres par le fait que ce secteur compte une proportion très élevée (96 %) d'établissements de plus petite taille. Toutefois, comme nous allons le voir à la page suivante, ce secteur a relativement bien fait au chapitre de la création d'emplois, ce qui implique que l'embauche pour fin de remplacement a été moindre dans ce secteur.

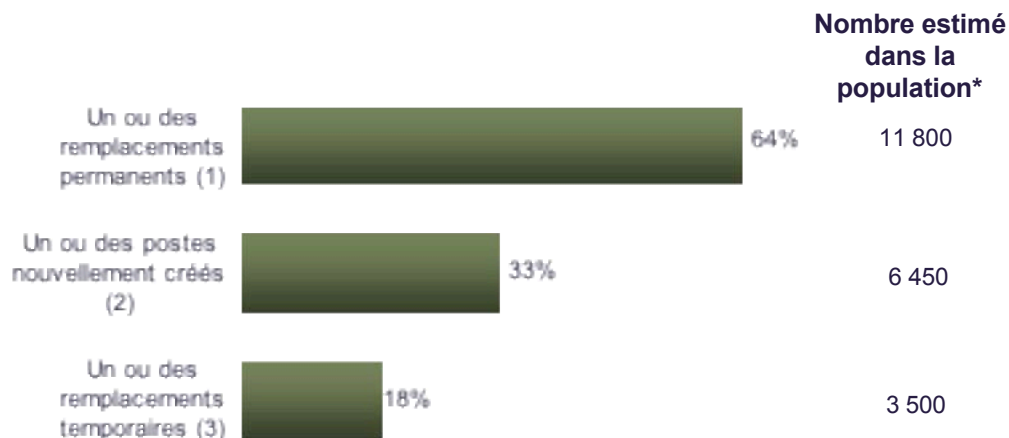
Services à la consommation	87 %
Services à la production	85 %
Services gouvernementaux	85 %
Primaire	81 %
Manufacturier	81 %
Construction	74 %

2. Embauche (suite)

« Cette embauche est-elle liée à ...? »

(n : 2498, embauches)

(Question fermée, plusieurs réponses possibles)



(1) Remplacements permanents : départ volontaire, retraite, congédiement, etc.

(2) Postes nouvellement créés

(3) Remplacements temporaires : maladie, maternité, etc.

(4) Note: les embauches pour combler un emploi saisonnier n'ont pas fait l'objet d'une catégorie particulière. Il est donc possible que ce type d'embauche soit réparti dans les différents choix offerts.

* Le total de 21 750 (11 800 + 6 450 + 3 500) diffère du total présenté à la page précédente (24 000), car certains répondants n'ont pas été en mesure de répartir l'embauche dans les catégories proposées.

Surtout des remplacements permanents

L'embauche au cours des 12 derniers mois concernait principalement des remplacements permanents (64 %) alors que le tiers des situations d'embauches exprimées correspondaient à des postes nouvellement créés (33 %). Cela se traduit par l'ajout de 6 500 postes à l'échelle régionale au cours des 12 derniers mois.

Quelques distinctions

La création de nouveaux postes fut proportionnellement plus élevée dans la MRC de Mirabel (53 %), alors que des remplacements permanents furent en proportion supérieure dans la MRC de Thérèse-De Blainville (67 %).

Par ailleurs, les établissements comptant au moins 100 employés affichent un taux supérieur de remplacements temporaires (31 %), alors que ceux de moyenne envergure se distinguent par un taux plus élevé de remplacements permanents (50 à 99 employés, 74 %).

Emplois nouvellement créés : on note des différences sectorielles

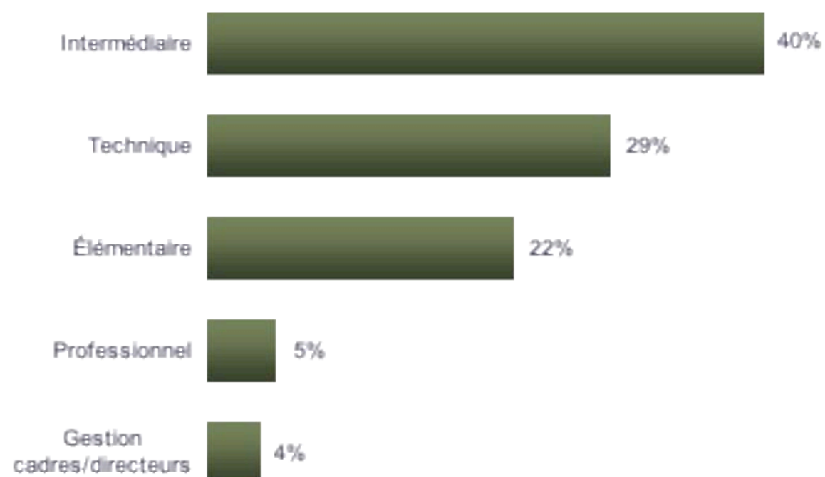
La proportion d'établissements du secteur manufacturier ayant créé de nouveaux postes est élevée (48 %). En nombre, les postes nouvellement créés sont nettement plus importants dans le Manufacturier et les Services à la consommation. La création d'emplois dans ce dernier secteur va de pair avec son importance économique. À la lumière des tendances dégagées à partir d'autres sources (Recensement et Enquête sur la population active), les résultats du secteur Primaire apparaissent surprenants. On peut penser qu'une bonne partie des embauches de ce secteur soit davantage de nature saisonnière que des postes « nouvellement créés ».

	Établissements	Nombre d'emplois estimés
Manufacturier	48 %	2 025
Construction	48 %	500
Primaire	47 %	600
Services à la production	43 %	800
Services gouvernementaux	31 %	500
Services à la consommation	24 %	2 025

2. Embauche (suite)

Niveaux de compétence concernés par l'embauche

(n : 2498, embauches)



LÉGENDE

Professionnel : Niveau de scolarité universitaire.

Technique : Niveau de scolarité collégial et secondaire professionnel ou niveau de compétences qui comporte de la supervision ou des responsabilités importantes dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Intermédiaire : Un à quatre ans d'études secondaires ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externes ou une expérience de travail précise. Comprend aussi des professions de niveau secondaire professionnel.

Élémentaire : Pas d'exigences scolaires particulières. Brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi.

Embauche plus importante dans les postes de compétence « intermédiaire »

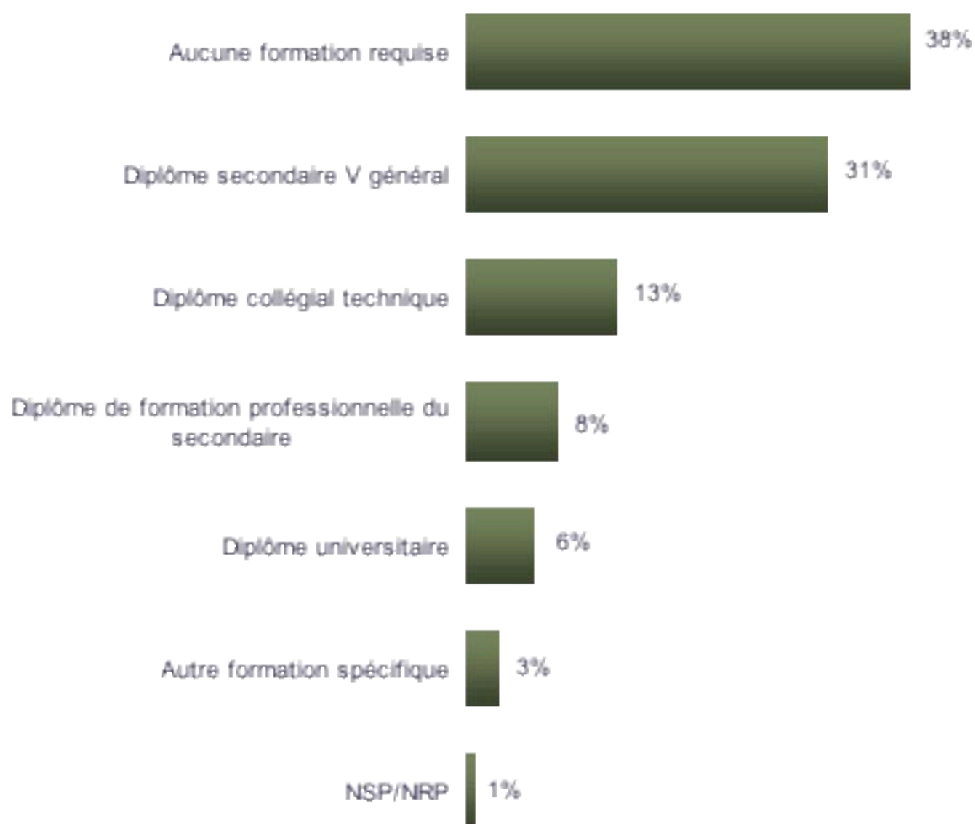
Les embauches pour des postes nécessitant des compétences de niveau « intermédiaire » et « technique » furent les plus répandues au cours des douze derniers mois (69 %).

Précisons que ces résultats traduisent, en partie du moins, la structure professionnelle de l'emploi régional.

2. Embauche (suite)

« Quel était le niveau de scolarité requis (le plus souvent)? »

(Question ouverte, n : 2498, embauches)



La formation de niveau secondaire souvent requise

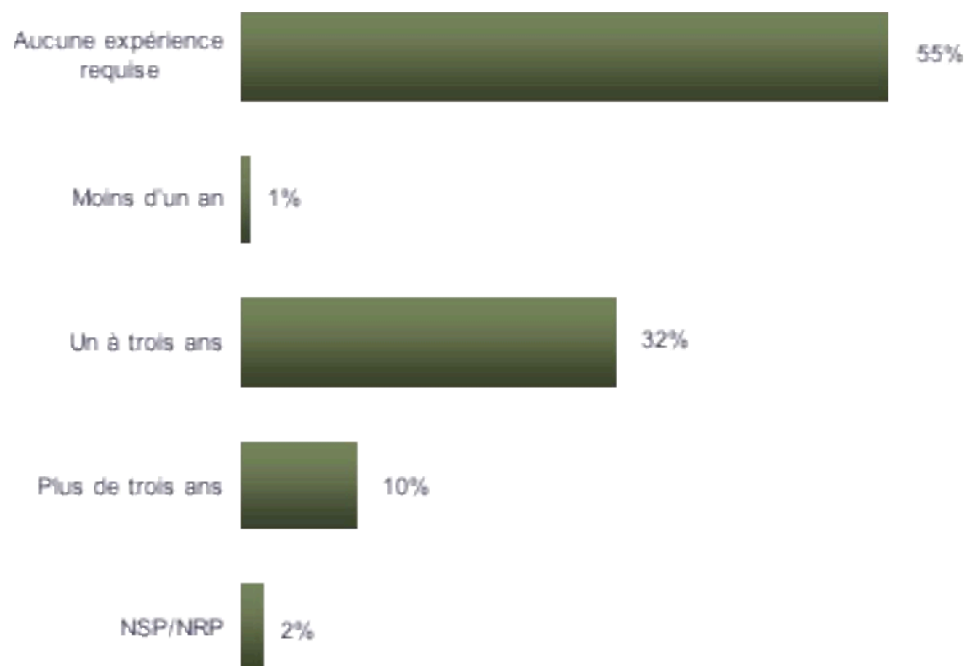
Environ six embauches sur dix (61 %) nécessitaient au minimum une formation de niveau secondaire.

Par ailleurs, une proportion considérable des embauches (38 %) concernaient des postes où les employeurs n'exigeaient aucune formation.

2. Embauche (suite)

« Combien d'années d'expérience étaient requises pour ce(s) poste(s) (en moyenne)? »

(n :2498, embauches)



Souvent, l'expérience n'est pas une exigence

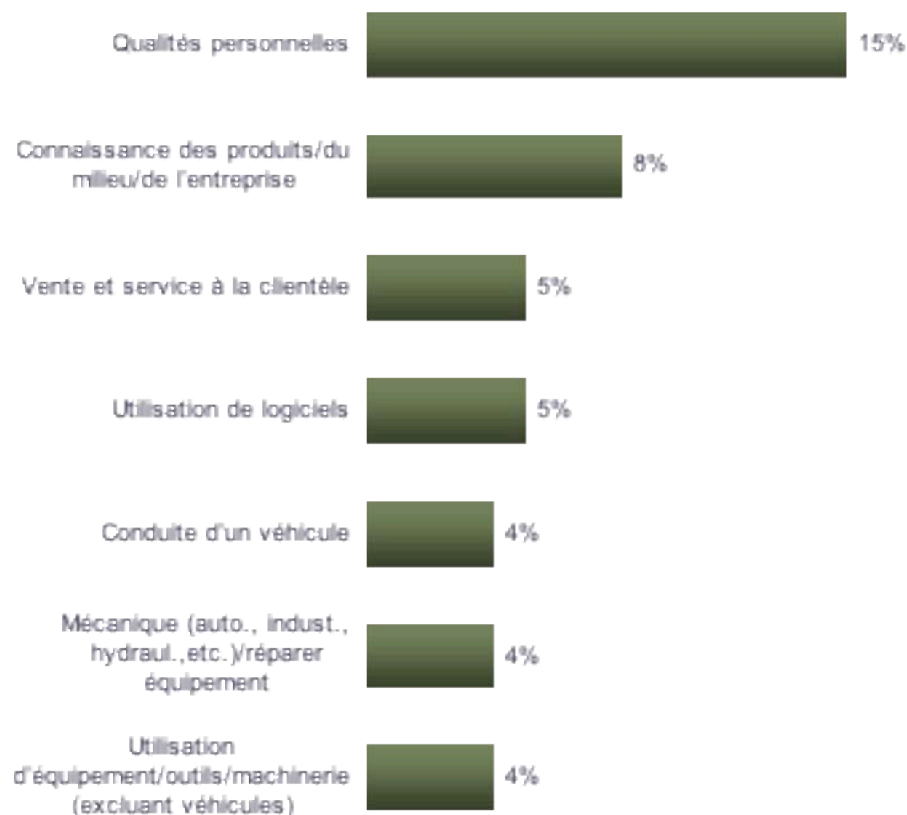
La majorité des embauches réalisées ne comportaient pas d'exigence en matière d'expérience (55 %). Ceci peut s'expliquer en partie par le fait qu'une proportion non négligeable des employeurs, comme on le verra plus loin, connaissent des difficultés de recrutement. Or, exiger un certain nombre d'années d'expérience des candidats peut certainement avoir pour effet de rendre le processus d'embauche plus difficile. Néanmoins, plus de quatre embauches sur dix (43 %) comportaient des exigences en matière d'expérience.

2. Embauche (suite)

« Quelles étaient les principales compétences recherchées? »

(n : 2498, embauches)

(Question ouverte, au moins 4 % des mentions)



Prépondérance des qualités personnelles

Les deux compétences mentionnées le plus fréquemment sont les qualités personnelles du candidat (15 %) et sa connaissance des produits, du milieu ou de l'entreprise (8 %). À noter que le libellé de la question spécifiait clairement que l'on ne cherchait pas ici à identifier des qualités personnelles, mais bien des compétences. Or, les répondants ont quand même signalé l'importance des qualités personnelles. Ce résultat démontre l'importance de cette réalité sur le marché du travail.

Le diagramme ci-contre présente les principales catégories de compétences les plus recherchées. D'autres types ont été mentionnés de façon moins fréquente, dont :

- des connaissances en cuisine (3 %);
- des connaissances dans les métiers de la construction (autre que soudure) (3 %);
- des compétences linguistiques (3 %);
- des compétences en intervention auprès de clientèles particulières (3 %);
- des compétences en informatique/programmation (3 %).

Le lecteur trouvera la définition des catégories à l'annexe 1 du présent document.



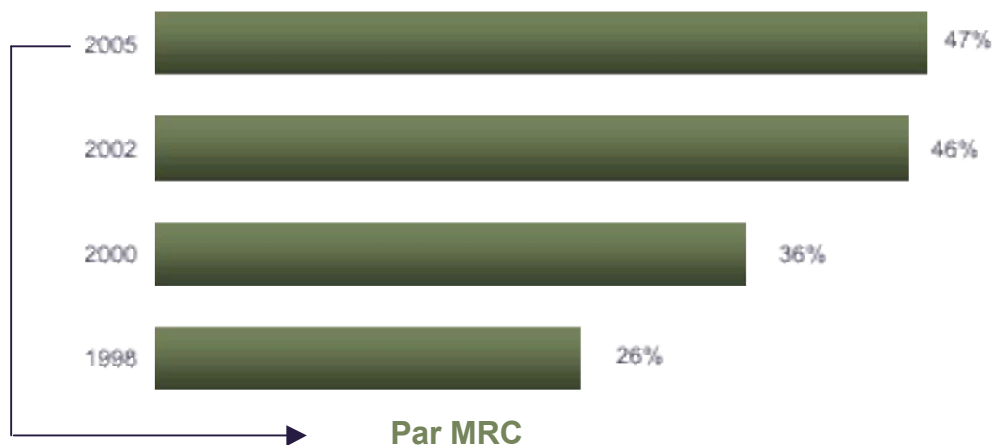
Chapitre 3

Difficultés de recrutement

3. Difficultés de recrutement

« 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 : 1712, établissements)
(Proportion de « oui »)



Par MRC

MRC	%
■ Les Laurentides	58
■ Mirabel	53
■ Antoine-Labelle	49
■ Deux-Montagnes	46
■ Les Pays-d'en-Haut	45
■ La Rivière-du-Nord	45
■ Thérèse-De Blainville	45
■ Argenteuil	34

Des difficultés d'embauche qui se stabilisent

La proportion d'établissements qui affirment avoir connu des difficultés d'embauche au cours des 12 mois précédant l'étude est de même ampleur qu'en 2002 (47 % contre 46 %), après avoir connu deux hausses consécutives de dix points de pourcentage chacune sur une période de quatre ans.

À l'échelle régionale, cela représente un total de 10 000 individus difficiles à recruter (12 000 en 2002 et 8 000 en 2000).

Quelques différences dignes de mention

Les difficultés d'embauche sont statistiquement supérieures dans la MRC Les Laurentides (58 %) ainsi que chez les plus grands établissements (100 employés ou plus, 69 %), alors qu'elles sont inférieures dans la MRC d'Argenteuil (34 %).

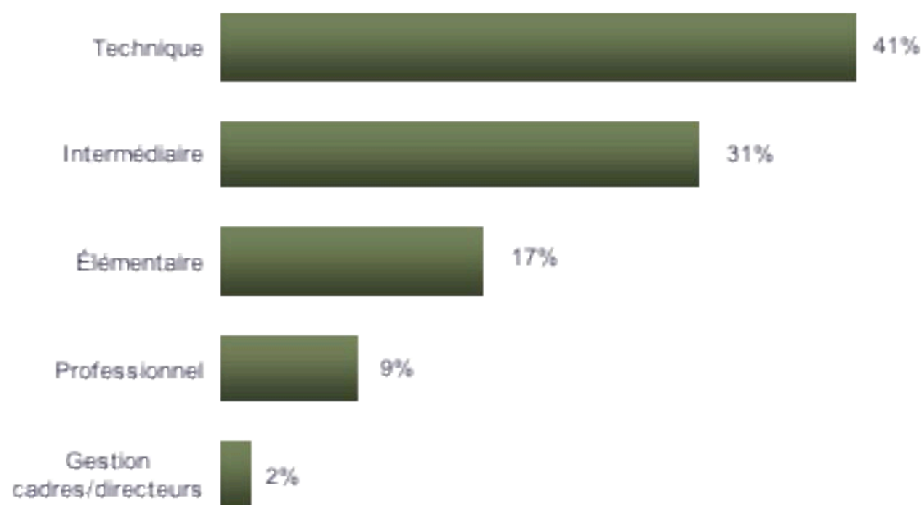
Parmi les grands secteurs, le secteur Manufacturier se distingue, connaissant plus de difficultés que les autres :

Manufacturier	53 %
Services à la consommation	47 %
Services à la production	46 %
Services gouvernementaux	46 %
Construction	44 %
Primaire	39 %

3. Difficultés de recrutement (suite)

Niveaux de compétences concernés par les difficultés de recrutement

(n : 1152, difficultés de recrutement)



LÉGENDE

Professionnel : Niveau de scolarité universitaire.

Technique : Niveau de scolarité collégial et secondaire professionnel ou niveau de compétences qui comporte de la supervision ou des responsabilités importantes dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Intermédiaire : Un à quatre ans d'études secondaires ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externes ou une expérience de travail précise. Comprend aussi des professions de niveau secondaire professionnel.

Élémentaire : Pas d'exigences scolaires particulières. Brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi.

Même tendance qu'en 2002 et 2000

La primauté des niveaux de compétences « technique » et « intermédiaire » se remarque encore une fois, à l'instar des résultats des deux études antérieures. Ainsi, 72 % des difficultés d'embauche exprimées concernent des professions qui nécessitaient ces niveaux de compétences.

Ajoutons que les deux niveaux de compétences les plus fréquents sont les mêmes que pour les besoins de formation et l'embauche, ce qui traduit en partie la structure professionnelle de l'emploi régional.

Contrairement à l'embauche, les difficultés de recrutement sont relativement plus importantes dans les postes de niveau « technique » que dans ceux de niveau « intermédiaire ».

Autrement dit, les établissements tendent à recruter davantage de main-d'œuvre pour des postes nécessitant des compétences de niveau « intermédiaire », alors qu'ils éprouvent plus de difficultés à recruter des travailleurs pour des métiers ou des professions de niveau « technique ».

3. Difficultés de recrutement (suite)

« Parmi les éléments que je vais vous nommer, quelles sont les principales causes de difficultés de recrutement reliées à ce(s) poste(s)? »

(n : 1152, difficultés de recrutement)



* : Nouveau choix de réponse, le seul qui n'était pas lu aux répondants.

Principales difficultés : compétences et expérience

Le manque de compétences (48 %) et d'expérience (48 %) sont les deux causes mentionnées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés de recrutement vécues. Ces résultats sont stables depuis 2000, constat valable pour tous les types de causes et ce, malgré l'ajout d'un choix de réponse à cette question.

L'addition de ce choix de réponse nous indique que près du cinquième des difficultés d'embauche exprimées s'expliquent entre autres par la rencontre d'un obstacle majeur, soit la quantité insuffisante, voire même l'absence de candidats (18 %).

3. Difficultés de recrutement (suite)

« Quelles sont les principales compétences recherchées, excluant les qualités personnelles? »

(n : 1152, difficultés de recrutement)

(Question ouverte, au moins 4 % des mentions)



Les qualités personnelles vues comme des compétences

Deux types de compétences se détachent sensiblement des autres, soient les qualités personnelles du candidat (ex. : autonomie, entretient, travail d'équipe, etc., 16 %) et sa connaissance des produits, du milieu ou de l'entreprise (12 %).

Bien que le libellé de la question spécifiait clairement que l'on ne cherchait pas ici à identifier des qualités personnelles, cette catégorie recueille néanmoins le plus de mentions. On peut donc en conclure que la recherche de candidats avec des qualités personnelles particulières est une réalité incontournable du marché du travail.

Le diagramme ci-contre présente les principales catégories de compétences les plus recherchées. D'autres types ont été mentionnés de façon moins fréquente, dont :

- la maîtrise de la technique ou du procédé (3 %);
- l'utilisation de logiciels (3 %);
- posséder la formation requise (3 %).

Le lecteur trouvera la définition des catégories à l'annexe 1 du présent document.



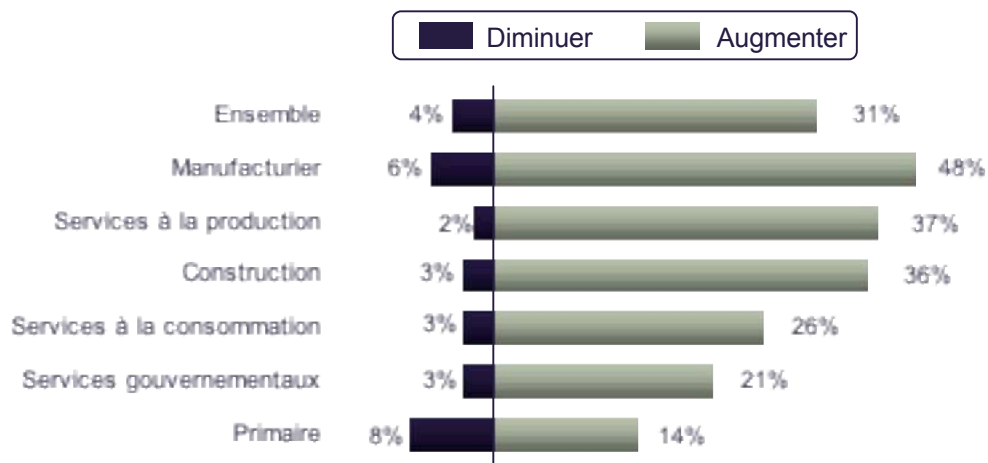
Chapitre 4

Prévision de variation de personnel et de départs à la retraite

Prévision de variation de personnel

« Si nous faisons exclusion des variations saisonnières, prévoyez-vous que votre personnel va... au cours des 12 prochains mois ? »

(n : 1712, établissements)



Par MRC

MRC	Augmenter (%)	Diminuer (%)	Création nette d'emplois
■ Mirabel	37	5	490
■ Thérèse-De Blainville	35	4	955
■ Les Pays-d'en-Haut	33	2	255
■ La Rivière-du-Nord	32	4	710
■ Argenteuil	29	0	185
■ Antoine-Labelle	26	3	265
■ Deux-Montagnes	26	5	390
■ Les Laurentides	25	5	660

Des prévisions qui demeurent optimistes

Bien que les établissements soient nombreux à croire que leur nombre d'employés demeurera stable au cours des 12 prochains mois (63%), la proportion de ceux qui prévoient une augmentation à ce chapitre (31%) est nettement supérieure à celle des établissements qui envisagent une diminution (4%, écart de 27 points). Ajoutons que ces résultats sont relativement comparables à ceux des enquêtes précédentes.

En tenant compte du nombre moyen d'employés prévus pour les augmentations (4,3) et pour les diminutions (7,7), on constate qu'à l'échelle régionale, le nombre d'employés devrait augmenter d'environ 4 000 au cours des 12 prochains mois. Cette estimation est obtenue en soustrayant les pertes d'emploi prévues (1 000) des créations d'emploi prévues (5 000).

4. Départs à la retraite

« Prévoyez-vous que des employés, incluant les cadres, prendront leur retraite au cours des trois prochaines années? »

(n : 1712, établissements)

(Proportion de « Oui »)



Par MRC

MRC	%
■ Antoine-Labelle	33
■ Mirabel	28
■ Argenteuil	25
■ Les Pays-d'en-Haut	22
■ La Rivière-du-Nord	21
■ Deux-Montagnes	21
■ Les Laurentides	18
■ Thérèse-De Blainville	15

Par secteur

Secteurs	%
■ Services gouvernementaux	33
■ Services à la production	26
■ Manufacturier	21
■ Services à la consommation	17
■ Construction	16
■ Primaire	15

Des départs prévus dans un cas sur cinq

Mentionnons tout d'abord que le thème des départs à la retraite anticipés est nouvellement abordé cette année. Ainsi, à moyen terme, le cinquième des établissements sondés envisagent ce type de départ parmi leurs employés (21 %). Cela devrait toucher 2 000 individus à l'échelle régionale au cours des trois prochaines années.

On anticipe davantage de départs à la retraite chez les plus grands établissements

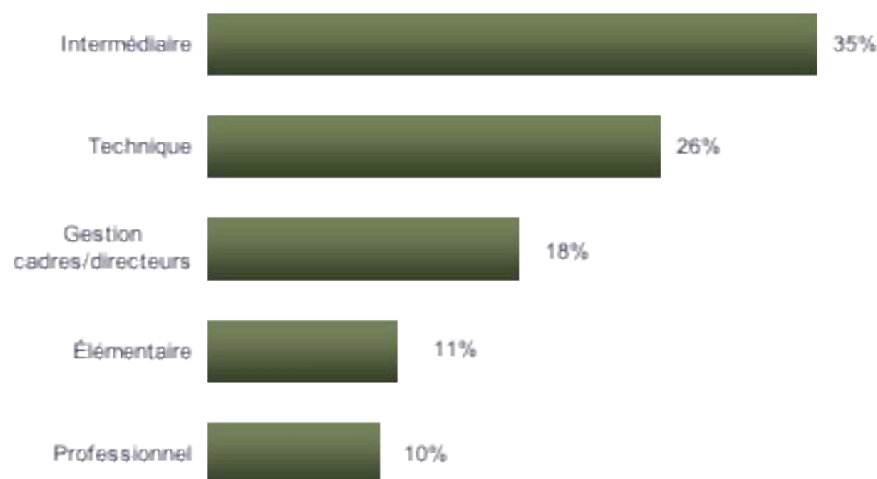
Le taux des départs à la retraite anticipés est beaucoup plus élevé chez les établissements de moyenne (50 à 99 employés, 47 %) ou de grande taille (100 employés ou plus, 52 %) que chez les plus petits (5 à 49 employés, 18 %).

En outre, on prévoit davantage de ce type de départs dans la MRC d'Antoine-Labelle (33 %), mais moins dans celle de Thérèse-De Blainville (15 %).

4. Départs à la retraite (suite)

Niveaux de compétences concernés par les départs à la retraite anticipés

(n : 536, départs à la retraite anticipés)



LÉGENDE

Professionnel : Niveau de scolarité universitaire.

Technique : Niveau de scolarité collégial et secondaire professionnel ou niveau de compétences qui comporte de la supervision ou des responsabilités importantes dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Intermédiaire : Un à quatre ans d'études secondaires ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externes ou une expérience de travail précise. Comprend aussi des professions de niveau secondaire professionnel.

Élémentaire : Pas d'exigences scolaires particulières. Brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi.

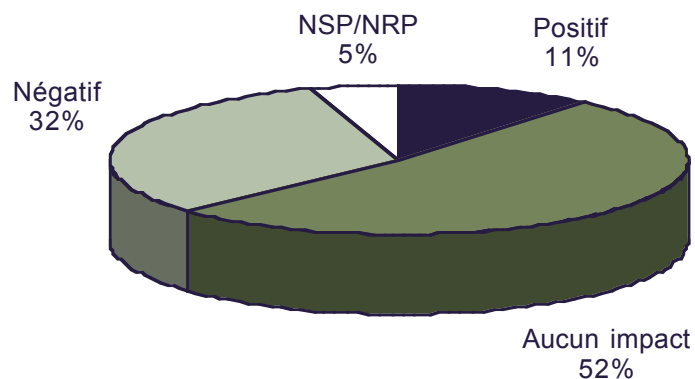
Portrait similaire à celui de l'embauche

À l'image des autres thèmes sondés, les niveaux de compétence « intermédiaire » et « technique » seront les deux principaux touchés par les départs à la retraite prévus au cours des trois prochaines années (61 %). De plus, tout comme pour l'embauche réalisée, le niveau « intermédiaire » domine.

4. Départs à la retraite (suite)

« Croyez-vous que ces départs à la retraite auront un impact... sur votre établissement? »

(n : 536, départs à la retraite anticipés)



Les départs à la retraite plutôt perçus comme une menace

Selon les employeurs enquêtés, la majorité des départs à la retraite devraient n'avoir aucun impact sur leur établissement (52 %). Toutefois, on est beaucoup plus nombreux à considérer que ces départs à la retraite auront un impact négatif plutôt qu'un impact positif sur l'établissement.

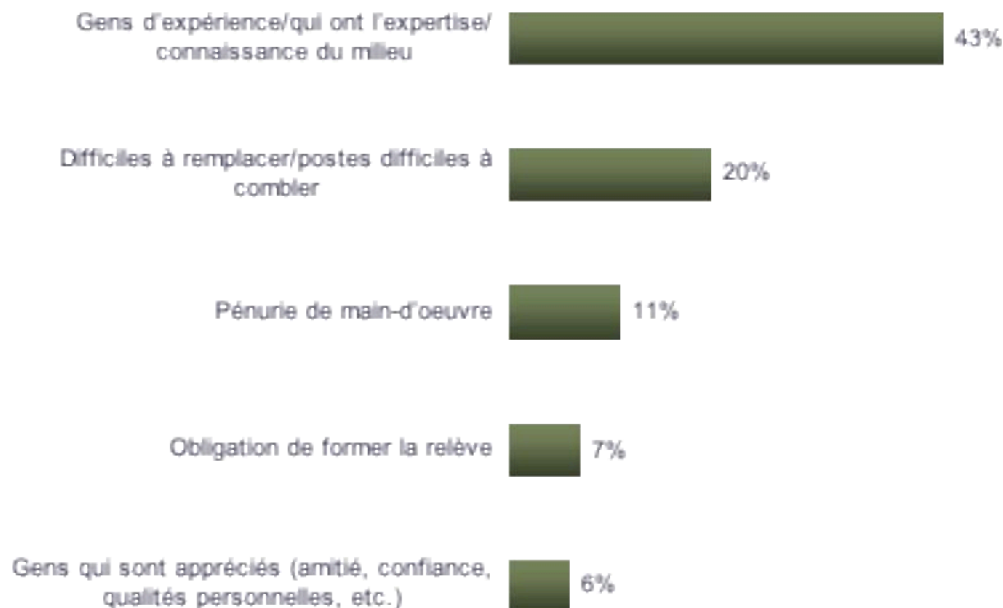
Considérant ces résultats de façon globale, il est clair que les départs à la retraite représentent une menace pour plusieurs des établissements concernés.

4. Départs à la retraite (suite)

« Pourquoi dites-vous cela? »

(n : 170, départs à la retraite anticipés pour lesquels on prévoit un impact négatif)

(Question ouverte, plus de 5 % des mentions)



Fuite de l'expertise

Le principal impact négatif perçu des départs à la retraite concerne la perte de gens d'expérience (43 %). En deuxième lieu, 20 % des départs sont considérés comme provoquant des impacts négatifs parce qu'ils concernent des postes difficiles à combler. Troisièmement, les employeurs invoquent la perspective d'une pénurie de main-d'oeuvre pour expliquer l'impact négatif perçu des départs à la retraite.

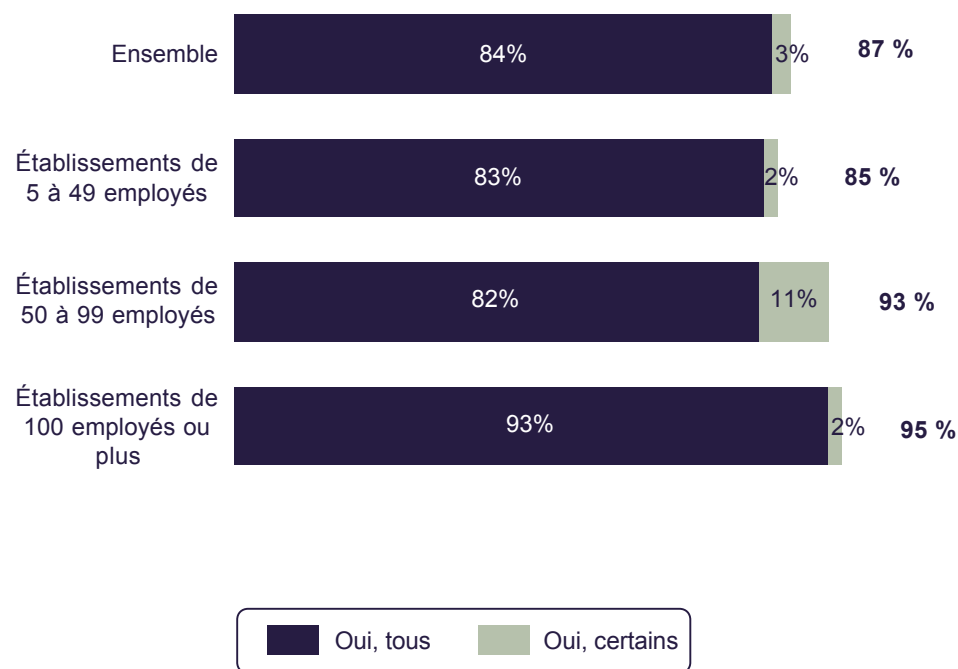
Le diagramme ci-contre présente les principales raisons associées à un impact négatif. D'autres raisons ont été mentionnées de façon moins fréquente, dont :

- la perte de productivité (4 %);
- le risque d'être obligé de fermer l'entreprise (4 %);
- le fait que certains postes seront coupés (3 %).

4. Départs à la retraite (suite)

« Prévoyez-vous remplacer ces employés? »

(n : 536, départs à la retraite anticipés)



La plupart seront remplacés

Dans 87 % des cas, les départs à la retraite anticipés seront remplacés en totalité (84 %) ou en partie (3 %).

Encore plus chez les grands établissements

Un remplacement complet des départs est davantage prévu chez les grands établissements (100 employés ou plus, 93 %). Par contre, davantage d'établissements de moindre envergure envisagent de ne pas du tout combler ces postes (5 à 49 employés, 12 %). Les taux de remplacement par secteur sont présentés ci-dessous :

Services gouvernementaux	90 %
Services à la production	89 %
Services à la consommation	83 %
Primaire	79 %
Manufacturier	78 %
Construction	63 %



Annexe 1

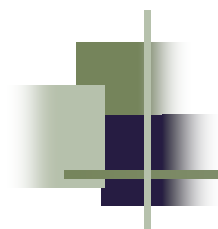
**Définition des catégories utilisées pour
classifier les connaissances et les
compétences**

Définition des catégories pour les connaissances à acquérir

- 1- Connaissance des produits et services/de l'entreprise/du secteur (ex. : politiques de l'entreprise, rôles et responsabilités de l'employé, programmes pédagogiques)
- 2- Vente/service à la clientèle (ex. : répondre au téléphone, prise de rendez-vous, réception des plaintes, marketing)
- 3- Connaissances en intervention auprès de clientèles particulières (ex. : relation d'aide, enfants, personnes âgées, personnes avec déficience, toxicomanes, préposé aux bénéficiaires, psychologue)
- 4- Utilisation d'équipement/outils/machinerie (ex. : contrôle numérique, opérer la caisse, connaître l'outillage, compétences de machiniste)
- 5- Utilisation de logiciels (ex. : logiciels spécialisés ou courants, à l'aise avec l'ordinateur, nouvelles technologies)
- 6- Gestion/administration/planification/gestion de projet (ex. : planification stratégique, gérer le budget, gérer la marchandise, gestion des opérations)
- 7- Gestion de personnel/leadership (ex. : animation de groupe, gestion de classe, gestion de conflits, gestion des horaires, évaluation du rendement, gestion des dossiers de CSST)
- 8- Santé et sécurité au travail (ex. : SIMDUT, HACCP hygiène et salubrité, RCR, PDSB, allergies alimentaires)
- 9- Maîtriser la technique ou le procédé (ex. : rapidité d'exécution, rotation de la marchandise, recevoir ou expédier la marchandise, connaître la méthode de fabrication, savoir remplir les formulaires)
- 10- Lois/réglementation/normes (ex. : droit, connaissances juridiques, normes du travail, normes du ministère, code du bâtiment)
- 11- Connaissances en mécanique et en réparation d'équipement (ex. : débosselage, pneumatique, électromécanique)
- 12- Connaissances en cuisine (ex. : boulangerie, pâtisserie, établir des menus équilibrés, accord mets et vins, service aux tables)

Définition des catégories pour les compétences recherchées

- 1- Qualités personnelles (ex. : autonomie, ponctualité, honnêteté, travail d'équipe, souci du détail)
- 2- Connaissances des produits/du milieu/de l'entreprise (ex. : connaître les pièces, les fournisseurs, les normes de l'industrie, les lois et règlements du domaine)
- 3- Intervention auprès de clientèles particulières (ex. : relation d'aide, enfants, personnes âgées, personnes avec déficience, toxicomanes, préposé aux bénéficiaires, psychologue)
- 4- Utilisation d'équipement/outils/machinerie (ex. : contrôle numérique, opérer la caisse, connaître l'outillage, compétences de machiniste)
- 5- Capacité de conduire un véhicule (incluant chariot élévateur, véhicules lourds, bon dossier de conduite)
- 6- Compétences linguistiques (ex. : bon français, rédaction, bilinguisme, espagnol)
- 7- Vente/service à la clientèle (ex. : répondre au téléphone, prise de rendez-vous, réception des plaintes, marketing)
- 8- Utilisation de logiciels (ex. : logiciels spécialisés ou courants, à l'aise avec l'ordinateur)
- 9- Connaissances en mécanique et en réparation d'équipement (ex. : débosselage, pneumatique, électromécanique)
- 10- Connaissances en cuisine (ex. : boulangerie, pâtisserie, établir des menus équilibrés, accord mets et vins, service aux tables)
- 11- Connaissances médicales (ex. : soins infirmiers, physiothérapie, pharmacie, connaissance des médicaments, ergothérapie, inhalothérapie, hygiène dentaire, dentisterie)
- 12- Métiers de la construction autres que soudure (ex. : menuisier, plombier, électricien, maçon, cartes de compétence de la CCQ sauf mécanique)
- 13- Maîtriser la technique ou le procédé (ex. : connaître la méthode de fabrication, savoir polir le verre manuellement, savoir remplir les formulaires, savoir tisser, démonter et remonter les outils, techniques de laboratoire, recevoir ou expédier la marchandise)



Annexe 2

Définition des six grands secteurs économiques

Définition des six grands secteurs économiques

GRANDS SECTEURS					
PRIMAIRE	MANUFACTURIER	CONSTRUCTION	SERVICES À LA PRODUCTION	CONSOMMATION	SERVICES GOUVERNEMENTAUX
■ Agriculture	■ Aliments / boissons	■ Construction	■ Transport et entreposage	■ Commerce de détail	■ Administrations publiques
■ Foresterie	■ Caoutchouc / plastique		■ Services publics	■ Services personnels	■ Services d'enseignement
■ Mines et carrières	■ Produits du textile		■ Commerce de gros	■ Hébergement et restauration	■ Soins santé et assistance sociale
	■ Fabrication vêtements		■ Finances / Assurance / Immobilier	■ Arts, spectacles et loisirs	
	■ Produits du bois		■ Service adm. / soutien /gestion déchets / assainissement	■ Industrie information et culture	
	■ Fabrication meubles		■ Services prof. / scient. / tech.	■ Organismes	
	■ Fabrication papier				
	■ Impression et activités connexes				
	■ Première transformation des métaux				
	■ Produits métalliques				
	■ Fabrication machines				
	■ Fabrication matériel de transport				
	■ Fabrication produits élect. / électron.				
	■ Fabrication produits minéraux non métalliques				
	■ Fabrication produits chimiques				
	■ Fabrication activités diverses				