

LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL : LES EMPLOYEURS SE PRONONCENT

Sondage effectué en 1997

Service de la recherche et du développement
Direction de l'enseignement collégial
Enseignement supérieur
Ministère de l'Éducation

Mai 1998

.....

Le présent document a été préparé par le
Service de la recherche et du développement (SRD)
de la Direction de l'enseignement collégial (DEC)
du ministère de l'Éducation.

Responsable du traitement des données et de l'analyse :
Martine Roy.

Rédactrice :
Martine Roy.

Responsable de l'enquête :
Pierre Michel, Direction de l'organisation pédagogique.

Collaborateurs :
Nicole Guay, Gaston Sylvain.

Comité de lecture :
Louise Dallaire, Jane-Hélène Gagnon, Claire Gauthier, Marie-Josée Potvin.

Révision linguistique :
Services linguistiques du ministère de l'Éducation.

.....

Pour obtenir des renseignements complémentaires,
veuillez communiquer avec le :

Service de la recherche et du développement
Direction de l'enseignement collégial
Enseignement supérieur
Ministère de l'Éducation
1035, rue De La Chevrotière
Édifice Marie-Guyart, 18^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Télécopieur : (418) 646-7447

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation 1998 — 98-0135

ISBN 2-550-33206-7

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1998

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
MÉTHODE UTILISÉE	4
1 LE QUESTIONNAIRE	7
2 LES RÉSULTATS DU SONDAGE MENÉ AUPRÈS DES EMPLOYEURS	11
2.1 L'ÉVALUATION DU DIPLÔME DE LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL	11
2.1.1 L'exigence du DEC	11
2.1.1.1 Surqualification ou sous-qualification?	12
2.1.2 La formation dans une entreprise en regard de la formation dans un établissement d'enseignement collégial	15
2.2 L'ÉVALUATION DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS DE LA FORMATION TECHNIQUE	16
2.2.1 Les attentes des employeurs et leur évaluation des diplômées et diplômés par rapport à ces attentes	16
2.2.2 L'appréciation de la compétence et du rendement des diplômées et diplômés	36
2.2.3 La compétence type souhaitée	41
3 FAITS SAILLANTS	45
CONCLUSION	51
ANNEXES	53

ANNEXES

Annexe I	Notes relatives à la méthode utilisée	55
Annexe II	Le questionnaire et la répartition en pourcentage des réponses obtenues	67
Annexe III	Sommaire des réponses obtenues pour trois secteurs de formation considérés : Administration, commerce et informatique; Santé; Services sociaux, éducatifs et juridiques	81

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Exigence d'un diplôme par l'employeur pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	11
Tableau 2	Scolarité supérieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	13
Tableau 3	Scolarité inférieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	14
Tableau 4	La formation donnée dans une entreprise en regard de la formation donnée dans un établissement, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	15
Tableau 5	Attentes des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés qu'ils ont engagés et évaluation de leurs connaissances, de leurs capacités ou habiletés et de leurs attitudes relativement à leur travail	17
Tableau 6	Niveau moyen des attentes des employeurs à l'égard des connaissances des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	19
Tableau 7	Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs des connaissances des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	20
Tableau 8	Niveau moyen des attentes des employeurs à l'égard des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	22
Tableau 9	Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	24
Tableau 10	Niveau moyen des attentes des employeurs à l'égard des attitudes des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial relativement à leur travail, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	26

Tableau 11	Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs des attitudes des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial relativement à leur travail, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	28
Tableau 12	Répartition en pourcentage du niveau de compétence des diplômées et diplômés, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	36
Tableau 13	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1990)	38
Tableau 14	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1994)	39
Tableau 15	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1997)	40
Tableau 16	Compétence type souhaitée par les employeurs	41
Tableau 17	Taux de satisfaction des employeurs ayant engagé, depuis 1992, des diplômées et diplômés de 1991-1992 à 1993-1994 de la formation technique du collégial	46
Tableau 18	Répartition des diplômées et diplômés de 1991-1992, de 1992-1993 et de 1993-1994 de la formation technique du collégial, des employeurs sélectionnés pour l'enquête et des employeurs qui ont répondu avoir embauché au moins un technicien ou une technicienne	60
Tableau 19	Répartition en pourcentage des personnes interrogées, selon la fonction occupée dans l'entreprise	61
Tableau 20	Répartition en pourcentage des employeurs interrogés, selon la taille de l'entreprise	62
Tableau 21	Répartition en pourcentage des employeurs interrogés, selon le type d'entreprise	63

Tableau 22	Répartition en pourcentage des employeurs qui ont répondu au questionnaire, par région administrative	64
Tableau 23	Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)	83
Tableau 24	Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)	83
Tableau 25	Scolarité supérieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)	84
Tableau 26	Scolarité supérieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)	84
Tableau 27	Scolarité inférieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)	85
Tableau 28	Scolarité inférieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)	85
Tableau 29	Formation dans une entreprise en regard de la formation dans un établissement d'enseignement, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)	86
Tableau 30	Formation dans une entreprise en regard de la formation dans un établissement d'enseignement, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)	86
Tableau 31	Niveau de compétence des diplômées et diplômés, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)	87
Tableau 32	Niveau de compétence des diplômées et diplômés, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)	87
Tableau 33	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés du secteur de formation Administration, commerce et informatique (Sondage de 1994)	88
Tableau 34	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés du secteur de formation Administration, commerce et informatique (Sondage de 1997)	88

.....

Tableau 35	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés du secteur de formation Santé (Sondage de 1994)	89
Tableau 36	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés du secteur de formation Santé (Sondage de 1997)	89
Tableau 37	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés du secteur de formation Services sociaux, éducatifs et juridiques (Sondage de 1994)	90
Tableau 38	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés du secteur de formation Services sociaux, éducatifs et juridiques (Sondage de 1997)	90

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Exigence d'un diplôme par l'employeur pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	12
Graphique 2	Scolarité supérieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	13
Graphique 3	Scolarité inférieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	14
Graphique 4	La formation donnée dans une entreprise en regard de la formation donnée dans un établissement d'enseignement, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	16
Graphique 5	Niveau moyen des attentes exprimées par les employeurs à l'égard des connaissances des diplômées et diplômés, selon les sondages de 1994 et de 1997	19
Graphique 6	Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs des connaissances des diplômées et diplômés par rapport à leurs attentes, selon les sondages de 1994 et de 1997	21
Graphique 7	Niveau moyen des attentes exprimées par les employeurs à l'égard des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés, selon les sondages de 1994 et de 1997	23
Graphique 8	Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés par rapport à leurs attentes, selon les sondages de 1994 et de 1997	25
Graphique 9	Niveau moyen des attentes exprimées par les employeurs en ce qui a trait aux attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail, selon les sondages de 1994 et de 1997	27
Graphique 10	Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs des attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail, en fonction de leurs attentes, selon les sondages de 1994 et de 1997	29
Graphique 11	Répartition en pourcentage du niveau de compétence des diplômées et diplômés, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997	37

.....

Graphique 12	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1990)	38
Graphique 13	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1994)	39
Graphique 14	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1997)	40
Graphique 15	Évolution de la satisfaction des employeurs à l'égard du rendement global des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial (Sondage de 1997)	47
Graphique 16	Répartition en pourcentage des personnes interrogées, selon la fonction occupée dans l'entreprise	61
Graphique 17	Répartition en pourcentage des employeurs interrogés, selon la taille de l'entreprise	63
Graphique 18	Répartition en pourcentage des employeurs qui ont répondu au questionnaire, par région administrative	65

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Intégration des diplômées et diplômés au marché du travail au regard des connaissances évaluées	31
Figure 2	Intégration des diplômées et diplômés au marché du travail au regard des capacités ou habiletés évaluées	32
Figure 3	Intégration des diplômées et diplômés au marché du travail au regard des attitudes à l'égard du travail évaluées	34

INTRODUCTION

.....

INTRODUCTION

Bien que l'économie n'ait pas connu de croissance notable au cours des dernières années, il n'en demeure pas moins que le marché du travail est devenu le théâtre de phénomènes importants. En effet, les changements qui se sont produits dans les pratiques de gestion des ressources humaines, ainsi que les percées importantes qui ont été faites dans la technologie de pointe, exigent une plus grande souplesse et une polyvalence accrue de la part de la main-d'œuvre. C'est pourquoi le succès des entreprises d'aujourd'hui et de demain est largement tributaire de la qualité de la main-d'œuvre.

L'économie d'un Québec moderne doit être résolument tournée vers l'avenir et répondre aux besoins de ses entreprises. Il faut donc s'assurer que les personnes diplômées de notre système d'éducation sont à la hauteur des attentes des personnes qui les embauchent. C'est dans cette optique que le ministère de l'Éducation a voulu connaître l'évaluation que font les employeurs des programmes de formation donnés dans nos établissements d'enseignement collégial.

Au cours de l'année 1997, le ministère de l'Éducation a effectué un sondage auprès des employeurs et des employeurs¹ qui avaient engagé, depuis 1992, au moins une personne diplômée de la formation professionnelle au secondaire ou de la formation technique au collégial des promotions de 1991-1992, 1992-1993 et 1993-1994 afin de combler un emploi à temps plein.

Ce sondage, comme les deux précédents², avait pour principal objectif de connaître le degré de satisfaction des employeurs en ce qui a trait à la formation professionnelle et à la formation technique données dans les établissements d'enseignement de l'ensemble des réseaux secondaire et collégial. Toutefois, le présent document ne présente que les résultats se rapportant à la formation technique de l'enseignement collégial.

Plus précisément, ajoutons que les objectifs, en ce qui concerne la formation technique, étaient les suivants :

1. savoir dans quelle mesure le diplôme d'études collégiales (DEC) est exigé par les employeurs pour combler un emploi de nature technique;

2. évaluer la satisfaction des employeurs relativement à la formation donnée dans les établissements d'enseignement collégial, comparativement à celle qui est donnée dans une entreprise;
3. mesurer les attentes des employeurs et leur évaluation des diplômées et des diplômés qu'ils ont engagés en ce qui a trait à leurs connaissances, à leurs capacités ou habiletés ainsi qu'à leurs attitudes à l'égard du travail;
4. évaluer la perception qu'ont les employeurs de la compétence et du rendement de leur personnel nouvellement diplômé.

1. Dans le présent document, *Le Sondage* désigne l'enquête effectuée par le ministère de l'Éducation auprès des employeurs.

2. Le premier sondage portait sur la satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés des années 1986-1987 et 1987-1988. Un rapport a été publié en octobre 1992 par la Direction générale de l'enseignement collégial sous le titre *La formation technique au collégial : les employeurs se prononcent*. Le deuxième sondage concernait les diplômées et les diplômés de 1988-1989, 1989-1990 et 1990-1991. En avril 1996, la Direction générale de l'enseignement collégial a publié un document intitulé : *La formation technique au collégial : les employeurs se prononcent — Sondage effectué en 1994*.

.....

MÉTHODE UTILISÉE

Le Sondage a été mené à la manière d'un recensement. Tous les individus de la population à l'étude ont reçu un questionnaire. Cette population a été constituée à partir des noms et des adresses des employeurs, qui avaient été fournis par les personnes interrogées au moment des enquêtes *La relance au collégial* et *La relance au secondaire* menées auprès des sortantes et des sortants diplômés de 1991-1992, 1992-1993 et 1993-1994. Ces personnes diplômées occupaient, dix mois après la fin de leurs études professionnelles ou techniques, un poste à temps plein correspondant à la formation qu'elles avaient reçue.

Le Sondage a été effectué par la poste. En ce qui concerne la formation technique de l'enseignement collégial, 8 815 questionnaires ont été expédiés. De ce nombre, 2 750 ont été remplis et retournés au Ministère³. Les résultats qui figurent dans le présent document doivent cependant être utilisés et interprétés avec prudence, compte tenu du pourcentage des réponses obtenues (31,2 p. 100). Ils fournissent tout de même des indications intéressantes, puisque la répartition des employeurs qui ont embauché au moins un ou une technicienne correspond assez bien à celle de la population à l'étude, et ce, au regard du secteur de formation considéré.

3. Pour plus d'information sur la méthode utilisée, veuillez consulter la section *Notes relatives à la méthode utilisée*, présentée à l'annexe I du présent document.

LE QUESTIONNAIRE

.....

1 LE QUESTIONNAIRE

.....

Le questionnaire utilisé pour *Le Sondage* comprenait 22 questions. Le libellé des questions de même que la répartition en pourcentage des réponses données à certaines d'entre elles, sont présentés à l'annexe II, intitulée *Le questionnaire et la répartition en pourcentage des réponses obtenues*. Le questionnaire comportait trois grandes sections :

- la première concerne le rôle et la valeur du diplôme dans l'entreprise;
- la deuxième porte sur l'intégration des diplômées et des diplômés au marché du travail;
- la troisième a trait aux caractéristiques générales des entreprises.

Certaines questions relatives à l'évaluation des diplômées et des diplômés, ont été retenues et analysées en vue de la rédaction du présent document.

Plus précisément, la deuxième section a pour objet de mesurer les attentes des employeurs et de rendre compte de leur évaluation par rapport à la situation réelle, et ce, au regard des aspects suivants, qui caractérisent les personnes diplômées du collégial qu'ils ont engagées : leurs connaissances, leurs capacités ou habiletés ainsi que leurs attitudes à l'égard du travail.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

.....

2 LES RÉSULTATS DU SONDAGE MENÉ AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Les résultats obtenus sont présentés dans le même ordre que les quatre objectifs établis au moment de l'élaboration du sondage. Ainsi, seront examinés successivement l'évaluation de la formation technique, notamment, l'exigence du DEC; la formation offerte dans les établissements d'enseignement collégial en regard de celle qui est donnée dans les entreprises; les attentes des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés, ainsi que leur évaluation; la compétence et le rendement des personnes diplômées nouvellement engagées ainsi que la compétence type souhaitée par les employeurs.

Lorsque cela sera possible, nous indiquerons les résultats obtenus dans les deux sondages précédents. En les comparant, certains constats ont pu être effectivement dégagés.

2.1 L'ÉVALUATION DU DIPLÔME DE LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL

L'exigence du diplôme d'études collégiales par les employeurs et le degré de qualification exigé par rapport à celui-ci sont les deux points traités dans cette section.

2.1.1 L'exigence du DEC

Le questionnaire comportait un élément décrivant le type ou les types de diplômes de formation collégiale touchés⁴ par l'enquête (DEC, CEC, AEC ou DPEC). De plus, les employeurs étaient invités à indiquer quel était le genre d'emploi occupé par les titulaires du diplôme, ou des diplômes, en question.

Tout comme en 1994, la proportion des employeurs qui ont exigé de leurs employées et employés qu'ils possèdent un diplôme d'études collégiales a diminué. Elle est de 52 p. 100 pour le sondage effectué en 1997, comparativement à 56 p. 100 pour celui de 1994 et à 60 p. 100 pour celui de 1990.

Toutefois, plus d'employeurs (34 p. 100) affirment que d'autres programmes d'études, principalement ceux du collégial ou de l'université peuvent aussi être pris en considération. Cette proportion s'est accrue de 2 points de pourcentage par rapport à celle qui a été obtenue dans le sondage de 1994.

Enfin, le pourcentage d'employeurs qui n'ont pas de politique en ce qui a trait à l'exigence d'un diplôme pour occuper un emploi précis dans leur entreprise a légèrement augmenté. Ce pourcentage est passé de 10 p. 100 en 1994 à 13 p. 100 en 1997.

Tableau 1

Exigence d'un diplôme par l'employeur pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997

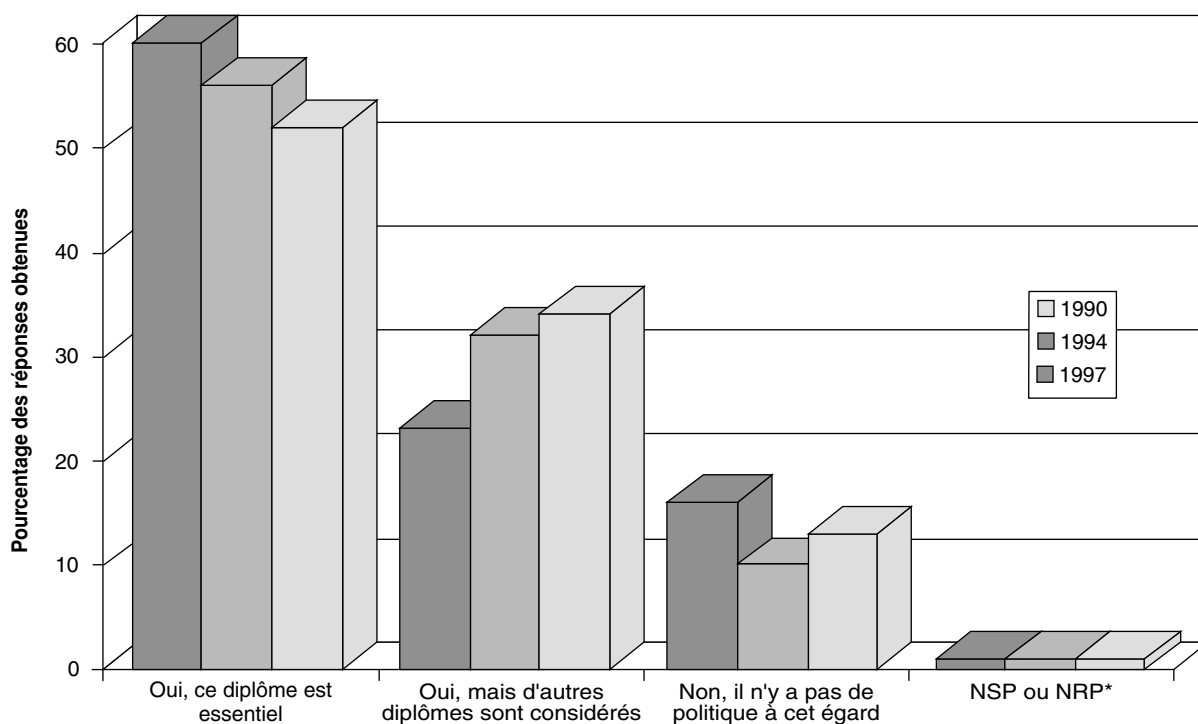
Question :	1990	1994	1997
<i>Est-ce une politique de votre entreprise d'exiger un tel diplôme pour occuper ce genre d'emploi?</i>			
1- Oui, ce diplôme est essentiel pour occuper ce genre d'emploi dans notre entreprise.	60 %	56 %	52 %
2- Oui, mais d'autres programmes peuvent être pris en considération.	23 %	32 %	34 %
3- Non, il n'y a pas de politique à cet égard.	16 %	10 %	13 %
4- Je ne sais pas.	—	—	—
5- Pas de réponse.	1 %	1 %	1 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

*: Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

4. Pour plus de 99 p. 100 des personnes interrogées, le diplôme concerné était un diplôme d'études collégiales (DEC).

Graphique 1

Exigence d'un diplôme par l'employeur pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997



2.1.1.1 Surqualification ou sous-qualification?

Parmi les employeurs qui ont répondu au questionnaire de 1997, la moitié n'engageait pas de diplômées ou de diplômés ayant une scolarité supérieure à celle qui est exigée pour occuper l'emploi postulé. Il s'agit d'une baisse de 9 points de pourcentage par rapport au sondage de 1994. Il faut néanmoins noter que 37 p. 100 des employeurs ont mentionné l'avoir fait dans moins du tiers des cas d'embauche, ce qui constitue une augmentation de 8 points de pourcentage par rapport au sondage de 1994.

* : NSP signifie *Ne sait pas*, alors que NRP veut dire *Ne répond pas*.

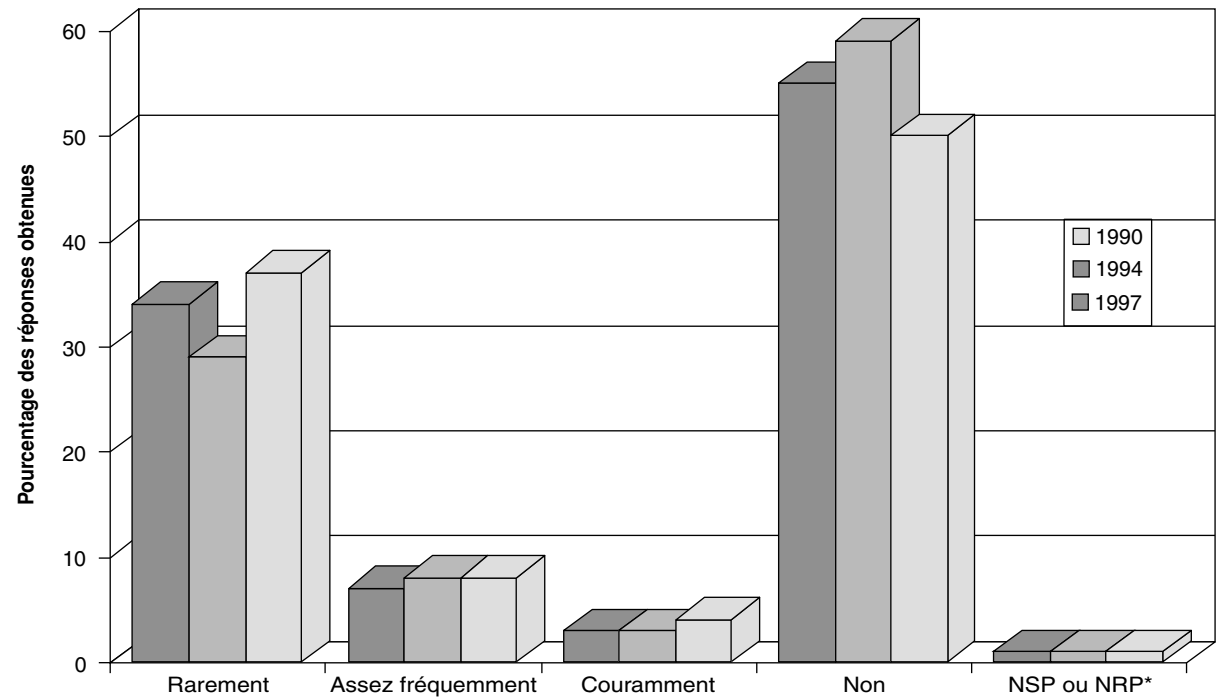
Tableau 2

Scolarité supérieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997

Question : <i>Depuis 1992, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était supérieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi?</i>	1990	1994	1997
1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	34 %	29 %	37 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	7 %	8 %	8 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	3 %	3 %	4 %
4- Non.	55 %	59 %	50 %
5- Je ne sais pas.	—	1 %	1 %
6- Pas de réponse.	1 %	—	—
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Graphique 2

Scolarité supérieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997



*: NSP signifie *Ne sait pas*, alors que NRP veut dire *Ne répond pas*.

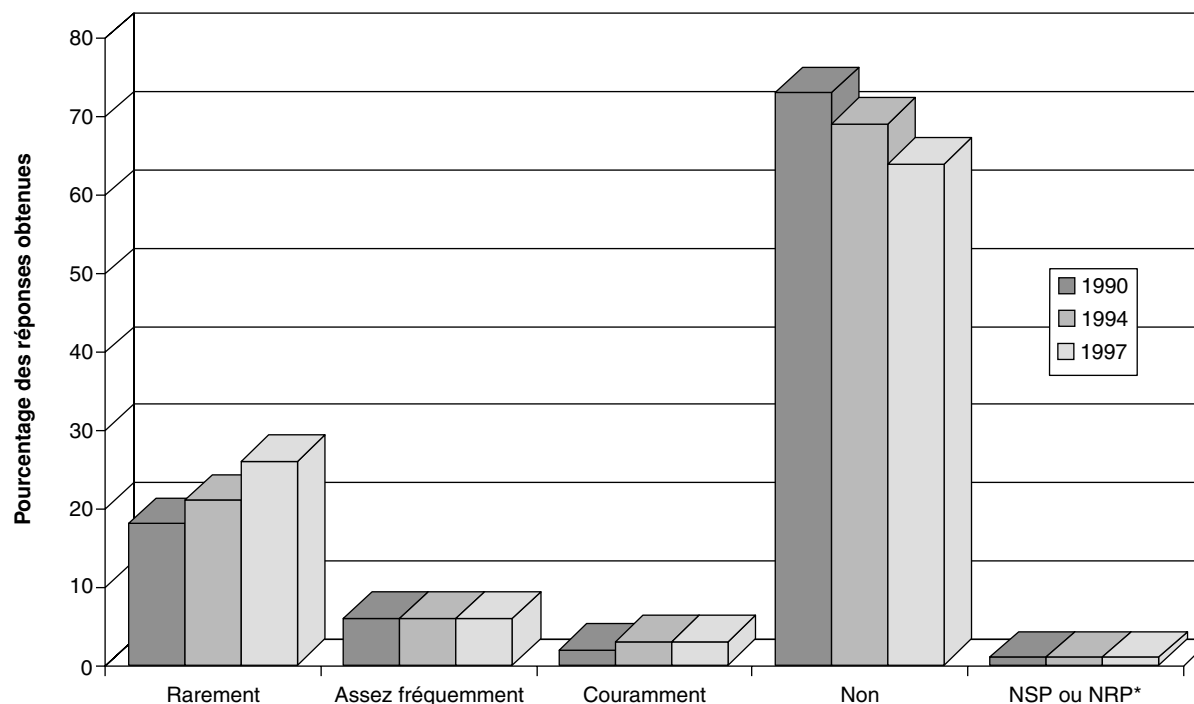
Le sondage de 1997 révèle que 64 p. 100 des employeurs ont indiqué ne pas avoir engagé une ou plusieurs personnes possédant une scolarité inférieure à celle qui était exigée pour l'emploi postulé. Cette proportion était de 73 p. 100 en 1990 et de 69 p. 100 en 1994. En outre, seulement 26 p. 100 des employeurs l'ont fait, et ce, dans moins du tiers des cas d'embauche. Cette proportion est cependant en croissance par rapport au sondage de 1990 et 1994.

Tableau 3

Scolarité inférieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997

Question :			
<i>Depuis 1992, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était inférieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi?</i>	1990	1994	1997
1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	18 %	21 %	26 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	6 %	6 %	6 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	2 %	3 %	3 %
4- Non.	73 %	69 %	64 %
5- Je ne sais pas.	1 %	—	1 %
6- Pas de réponse.	—	1 %	—
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Graphique 3
Scolarité inférieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997



* : NSP signifie *Ne sait pas*, alors que NRP veut dire *Ne répond pas*.

2.1.2 La formation dans une entreprise en regard de la formation dans un établissement d'enseignement collégial

Les employeurs se sont aussi prononcés sur la formation technique donnée dans une entreprise en la comparant avec celle qui est donnée dans un établissement d'enseignement collégial.

La proportion de employeurs qui mentionnent que la formation donnée dans une entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école ou ne pourrait jamais la remplacer n'a pas varié entre le sondage de 1994 et celui de 1997 : elle atteint 51 p. 100.

Il en est de même pour les employeurs qui considèrent que la formation donnée dans une entreprise serait plus valable ou aussi valable que celle qui est donnée dans un établissement d'enseignement collégial. Cette proportion est de 44 p. 100 en 1994 et en 1997.

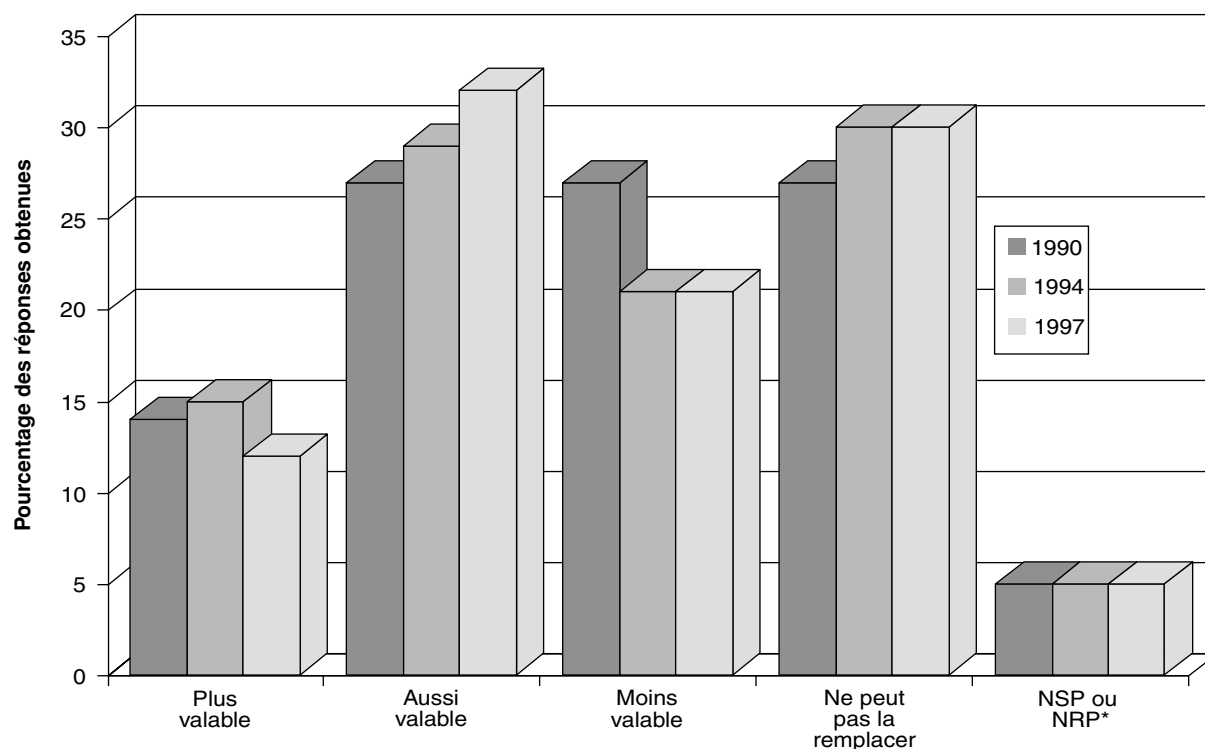
D'un point de vue différent, et en regroupant les résultats des réponses 2, 3 et 4, il est intéressant de signaler que 83 p. 100 (32+21+30) des employeurs ne considèrent pas que la formation donnée dans une entreprise est supérieure à celle qui est donnée dans un établissement d'enseignement collégial.

Tableau 4
La formation donnée dans une entreprise en regard de la formation donnée dans un établissement, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997

Question : <i>Pour exécuter les tâches liées à ce genre d'emploi, la formation en entreprise serait-elle aussi valable que celle qui est donnée dans les établissements d'enseignement?</i>	1990	1994	1997
1- La formation en entreprise serait même plus valable que celle qui est donnée à l'école.	14 %	15 %	12 %
2- La formation en entreprise serait aussi valable que celle qui est donnée à l'école.	27 %	29 %	32 %
3- La formation en entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école.	27 %	21 %	21 %
4- La formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle qui est donnée à l'école.	27 %	30 %	30 %
5- Je ne sais pas.	4 %	4 %	3 %
6- Pas de réponse.	1 %	1 %	2 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Graphique 4

La formation donnée dans une entreprise en regard de la formation donnée dans un établissement d'enseignement, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997



* : NSP signifie *Ne sait pas*, alors que NRP veut dire *Ne répond pas*.

2.2 L'ÉVALUATION DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS DE LA FORMATION TECHNIQUE

La section qui suit se divise en deux parties. Dans la première partie, on trouve les attentes formulées par les employeurs en ce qui a trait aux connaissances, aux capacités ou habiletés et aux attitudes à l'égard du travail, ainsi que l'évaluation des diplômées et diplômés qu'ils ont engagés, par rapport à ces mêmes attentes. Dans la seconde partie, les employeurs se sont prononcés sur la compétence, sur le rendement global des diplômées et diplômés, ainsi que sur la compétence type souhaitée.

2.2.1 Les attentes des employeurs et leur évaluation des diplômées et diplômés par rapport à ces attentes

Les employeurs ont exprimé leurs **attentes** à l'égard des diplômées et diplômés et les ont **évalués** sous les trois aspects suivants : les **connaissances**, les **capacités** ou **habiletés** et les **attitudes à l'égard du travail**. Chacun de ces aspects a été considéré selon un ensemble de critères particuliers (voir le tableau 5).

Les attentes exprimées par les employeurs et les résultats de leur évaluation des diplômées et diplômés par rapport à ces attentes sont présentés de deux façons pour les trois aspects examinés. D'abord, le niveau moyen des attentes des employeurs et de leur évaluation des diplômées et diplômés par rapport à ces attentes,

pour chacun des trois aspects considérés. Ensuite, au moyen d'une matrice qui affiche des résultats regroupés montrant le rapport qui existe entre la situation souhaitée et la situation réelle.

Tableau 5

Attentes des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés qu'ils ont engagés et évaluation de leurs connaissances, de leurs capacités ou habiletés et de leurs attitudes relativement à leur travail

Question :

Quelles sont vos attentes au regard du travail habituellement exécuté par les diplômés et diplômées dans ce champ d'études et comment évaluez-vous leurs connaissances, leurs capacités et leurs attitudes à l'égard du travail par rapport à vos attentes?

Vos attentes	Votre évaluation par rapport à vos attentes
Inscrire :	Inscrire :
1 = Très fortes	1 = Très supérieure à mes attentes
2 = Plutôt fortes	2 = Plutôt supérieure à mes attentes
3 = Moyennes	3 = Conforme à mes attentes
4 = Plutôt faibles	4 = Plutôt inférieure à mes attentes
5 = Très faibles	5 = Très inférieure à mes attentes
6 = Indéterminées	6 = Indéterminée
Inscrire une réponse pour chacun des aspects considérés.	

attentes évaluation		
Leurs connaissances		
1- Des techniques de base	_____	_____
2- Des techniques spécialisées	_____	_____
3- Du fonctionnement de l'équipement spécialisé	_____	_____
4- Des techniques de pointe	_____	_____
5- Du milieu de travail	_____	_____
6- De la langue française	_____	_____
7- De la langue anglaise	_____	_____
8- Des mathématiques	_____	_____
Leurs capacités à		
9- Maintenir les équipements en état de fonctionner	_____	_____
10- Travailler en équipe	_____	_____
11- S'adapter	_____	_____
12- Communiquer par écrit en français	_____	_____
13- Communiquer par écrit en anglais	_____	_____
14- Communiquer oralement en anglais	_____	_____
15- Communiquer oralement en français	_____	_____
16- Planifier et organiser leur travail	_____	_____

attentes évaluation		
Leurs capacités à (suite)		
17- Apporter des idées nouvelles	_____	_____
18- Porter un jugement correct	_____	_____
19- Argumenter, défendre un projet ou une idée	_____	_____
20- Être productifs dans leur travail (exactitude, qualité, rapidité)	_____	_____
21- Comprendre et suivre les directives relatives à leur travail	_____	_____
22- Faire leur travail dans les délais fixés	_____	_____
Leurs attitudes à l'égard de leur travail		
23- Sens des responsabilités	_____	_____
24- Dynamisme (actes et paroles)	_____	_____
25- Engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de leur tâche	_____	_____
26- Bonnes manières	_____	_____
27- Débrouillardise	_____	_____
28- Ténacité	_____	_____
29- Franchise	_____	_____
30- Aptitude pour le leadership	_____	_____

Tableau 5

Attentes des employeurs à l'égard des diplômées et diplômés qu'ils ont engagés et évaluation de leurs connaissances, de leurs capacités ou habiletés et de leurs attitudes relativement à leur travail (suite)

	attentes	évaluation
Leurs attitudes à l'égard de leur travail (suite)		
31- Goût des défis	_____	_____
32- Respect de l'autorité	_____	_____
33- Ponctualité	_____	_____
34- Bonne capacité d'écoute	_____	_____
35- Loyauté envers l'entreprise	_____	_____
36- Aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien	_____	_____

Présentation sous forme de graphiques de synthèse

Le niveau moyen des attentes⁵ des employeurs a été calculé pour chacun des critères des aspects **connaissances, capacités** ou **habiletés et attitudes à l'égard du travail**. Il comprend l'ensemble des réponses des employeurs qui ont inscrit une cote variant de 1 à 5. Tous ceux qui n'ont pu se prononcer et ont coché 6, «indéterminée», ainsi que tous ceux qui n'ont pas répondu à ces questions, sont exclus du calcul du niveau moyen. La proportion des réponses compilées, indéterminées et omises est présentée à l'annexe II du présent document.

Premier aspect : les connaissances

Pour cinq des huit critères ayant trait à l'évaluation des connaissances, le tableau 6 indique que les employeurs expriment des attentes «plutôt fortes⁶» (entre 3,6 et 4,2 points); ce sont les techniques de base, la langue française, les techniques spécialisées, le fonctionnement de l'équipement spécialisé et le milieu de travail. Les attentes exprimées à l'égard de la langue anglaise sont les moins élevées pour cet ensemble de critères.

Les attentes des employeurs à l'égard des techniques spécialisées, du fonctionnement de l'équipement spécialisé, du milieu de travail et de la langue anglaise sont légèrement plus élevées en 1997 qu'en 1994. Elles n'ont pas varié en ce qui concerne les techniques de base, les techniques de pointe et la langue française. Les attentes des employeurs n'ont diminué que pour les connaissances des diplômées et diplômés en mathématiques.

5. Pour calculer le niveau moyen des attentes des employeurs, les attentes très faibles valent 1 point; les attentes plutôt faibles valent 2 points; les attentes moyennes valent 3 points; les attentes plutôt fortes valent 4 points; les attentes très fortes valent 5 points.

6. Pour interpréter le niveau moyen des attentes des employeurs, cinq classes ont été établies : attentes très faibles, moins de 1,5 point; attentes plutôt faibles, de 1,5 à 2,4 points; attentes moyennes, de 2,5 à 3,4 points; attentes plutôt fortes, de 3,5 à 4,4 points; attentes très fortes, 4,5 points et plus.

Tableau 6

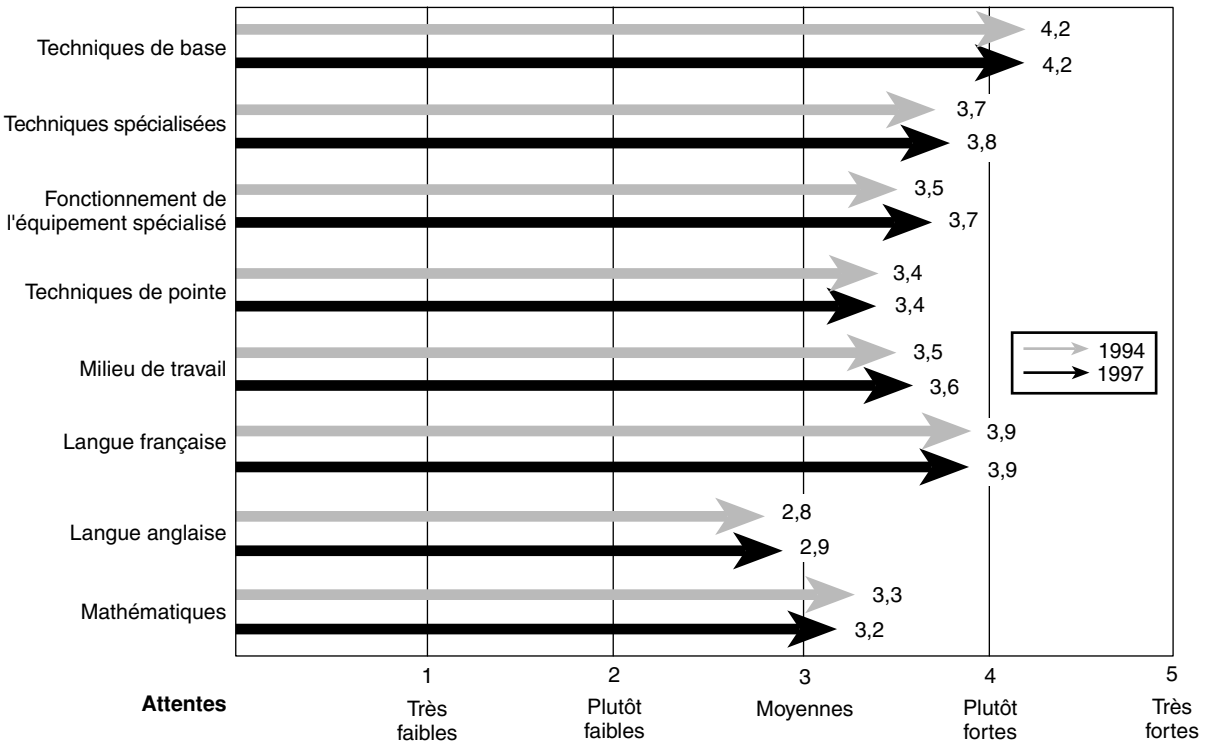
**Niveau moyen des attentes⁷
des employeurs à l'égard
des connaissances des diplômées
et diplômés de la formation technique
du collégial, selon les sondages
de 1990, de 1994 et de 1997**

Critères servant à évaluer les connaissances ⁸	1990	1994	1997
Techniques de base	4,2	4,2	4,2
Techniques spécialisées	3,6	3,7	3,8
Fonctionnement de l'équipement spécialisé	3,4	3,5	3,7
Techniques de pointe	3,2	3,4	3,4
Milieu de travail	3,4	3,5	3,6
Langue française	3,8	3,9	3,9
Langue anglaise	2,8	2,8	2,9
Mathématiques	3,1	3,3	3,2

Graphique 5

**Niveau moyen⁹ des attentes exprimées par les employeurs à l'égard des
connaissances des diplômées et diplômés, selon les sondages de 1994 et de 1997**

Critères servant à évaluer les connaissances



7. Pour calculer le niveau moyen des attentes des employeurs, les attentes très faibles valent 1 point; les attentes plutôt faibles valent deux points; les attentes moyennes valent 3 points; les attentes plutôt fortes valent 4 points; les attentes très fortes valent 5 points.

8. L'ordre dans lequel les critères d'évaluation sont présentés est celui qui est utilisé dans le questionnaire. Cela rendra plus aisée la comparaison entre le niveau moyen des attentes des employeurs et de l'évaluation pour chacun des critères.

9. Pour interpréter le niveau moyen des attentes des employeurs, cinq classes ont été établies : attentes très faibles, moins de 1,5 point; attentes plutôt faibles, de 1,5 à 2,4 points; attentes moyennes, de 2,5 à 3,4 points; attentes plutôt fortes, de 3,5 à 4,4 points; attentes très fortes, 4,5 points et plus.

Le tableau 7 présente l'ensemble des réponses concernant l'évaluation faite par les employeurs des diplômées et diplômés par rapport aux attentes qu'ils avaient précédemment exprimées. Les connaissances des personnes diplômées sont « conformes à leurs attentes » pour tous les critères examinés à l'exception de la langue anglaise qui n'obtient que 2,5 points.

Lors du sondage de 1997, les employeurs jugeaient que les connaissances quant aux critères considérés étaient conformes à leurs attentes, et ce, dans une mesure légèrement supérieure ou au moins équivalente à celui de 1994.

Tableau 7
Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs¹⁰ des connaissances des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997

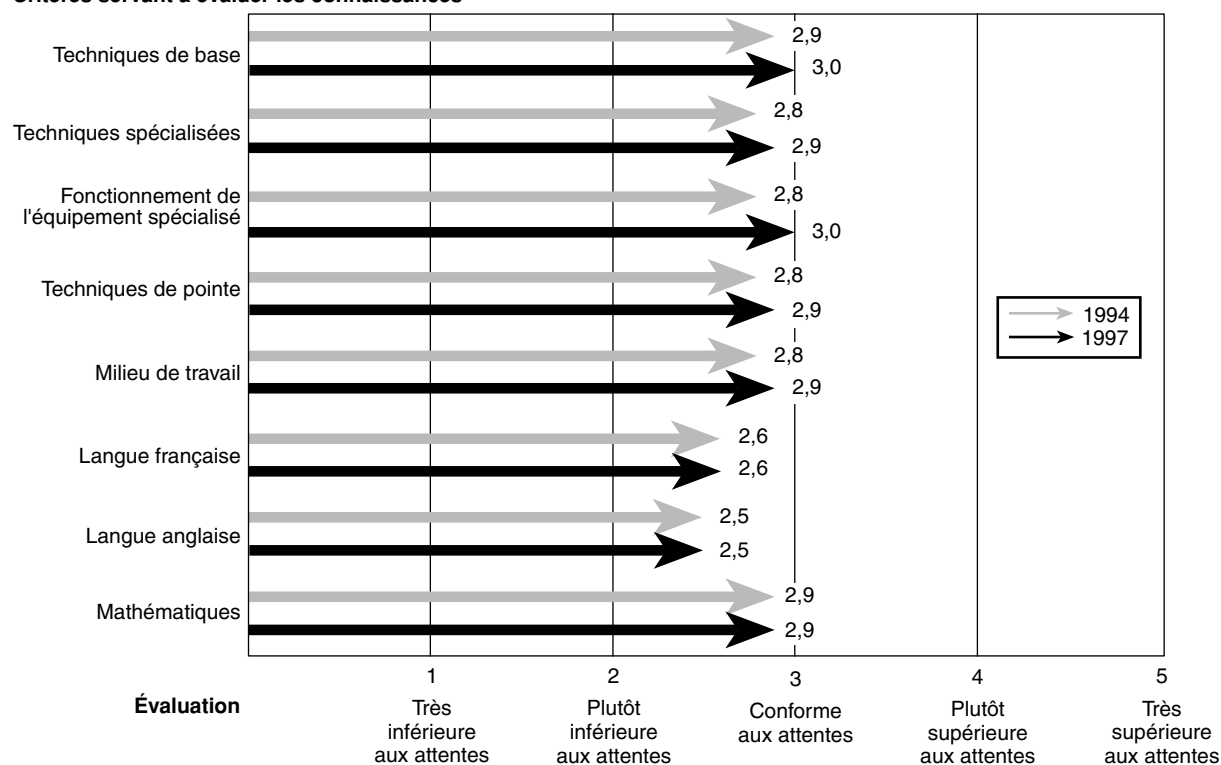
Critères servant à évaluer les connaissances	1990	1994	1997
Techniques de base	2,8	2,9	3,0
Techniques spécialisées	2,7	2,8	2,9
Fonctionnement de l'équipement spécialisé	2,8	2,8	3,0
Techniques de pointe	2,5	2,8	2,9
Milieu de travail	2,8	2,8	2,9
Langue française	2,5	2,6	2,6
Langue anglaise	2,4	2,5	2,5
Mathématiques	2,9	2,9	2,9

10. Pour calculer le niveau moyen de l'évaluation faite par les employeurs, l'évaluation très inférieure aux attentes vaut 1 point; l'évaluation plutôt inférieure aux attentes vaut 2 points; l'évaluation conforme aux attentes vaut 3 points; l'évaluation plutôt supérieure aux attentes vaut 4 points; l'évaluation très supérieure aux attentes vaut 5 points.

Graphique 6

Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs¹¹ des connaissances des diplômées et diplômés par rapport à leurs attentes, selon les sondages de 1994 et de 1997

Critères servant à évaluer les connaissances



11. Pour interpréter le niveau moyen de l'évaluation des connaissances des diplômées et diplômés faite par les employeurs en fonction de leurs attentes, cinq classes ont été établies : évaluation très inférieure, moins de 1,5 point; évaluation plutôt inférieure, de 1,5 à 2,4 points; évaluation conforme, de 2,5 à 3,4 points; évaluation plutôt supérieure, de 3,5 à 4,4 points; évaluation très supérieure, 4,5 points et plus.

Deuxième aspect : les capacités ou habiletés

En 1997, les attentes exprimées par les employeurs au regard des diverses capacités ou habiletés des diplômées et diplômés qu'ils ont engagés ont toutes été, à l'exception de la communication écrite et orale en anglais, « plutôt fortes » (de 3,6 à 4,1 points). Alors qu'en 1994, le niveau moyen des attentes des employeurs augmentait sensiblement pour dix des quatorze critères établis pour évaluer les capacités ou habiletés des diplômées et diplômés, il est demeuré identique pour huit d'entre eux, en 1997 (voir le tableau 8).

Tableau 8

**Niveau moyen des attentes¹²
des employeurs à l'égard des
capacités ou habiletés des diplômées
et diplômés de la formation technique
du collégial, selon les sondages
de 1990, de 1994 et de 1997**

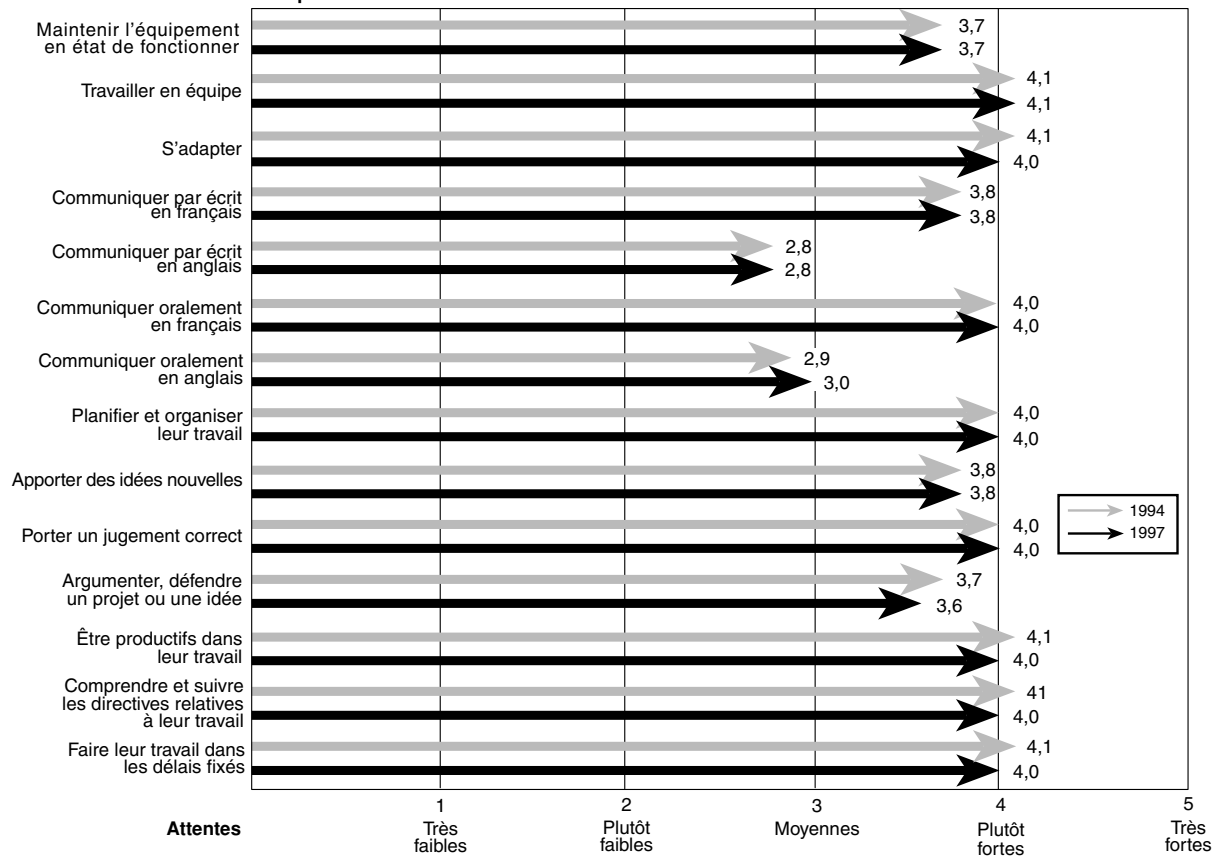
Critères servant à évaluer les capacités	1990	1994	1997
Maintenir l'équipement en état de fonctionner	3,6	3,7	3,7
Travailler en équipe	4,1	4,1	4,1
S'adapter	4,0	4,1	4,0
Communiquer pas écrit en français	3,8	3,8	3,8
Communiquer par écrit en anglais	2,7	2,8	2,8
Communiquer oralement en français	3,9	4,0	4,0
Communiquer oralement en anglais	2,8	2,9	3,0
Planifier et organiser leur travail	4,0	4,0	4,0
Apporter des idées nouvelles	3,7	3,8	3,8
Porter un jugement correct	3,9	4,0	4,0
Argumenter, défendre un projet ou une idée	3,6	3,7	3,6
Être productifs dans leur travail	4,1	4,1	4,0
Comprendre et suivre les directives relatives à leur travail	4,0	4,1	4,0
Faire leur travail dans les délais fixés	4,0	4,1	4,0

12. Pour calculer le niveau moyen des attentes des employeurs, les attentes très faibles valent 1 point; les attentes plutôt faibles valent 2 points; les attentes moyennes valent 3 points; les attentes plutôt fortes valent 4 points; les attentes très fortes valent 5 points.

Graphique 7

Niveau moyen¹³ des attentes exprimées par les employeurs à l'égard des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés, selon les sondages de 1994 et de 1997

Critères servant à évaluer les capacités ou habiletés



13. Pour interpréter le niveau moyen des attentes des employeurs, cinq classes ont été établies : attentes très faibles, moins de 1,5 point; attentes plutôt faibles, de 1,5 à 2,4 points; attentes moyennes, de 2,5 à 3,4 points; attentes plutôt fortes, de 3,5 à 4,4 points; attentes très fortes, 4,5 points et plus.

L'évaluation que font les employeurs des capacités ou habiletés des diplômées et des diplômés est généralement « conforme à leurs attentes » (voir le tableau 9 et le graphique 8). Cette évaluation est légèrement supérieure à celle de 1994 pour sept des quatorze critères considérés.

Comme pour les sondages de 1990 et de 1994, la communication écrite en français et en anglais, ainsi que la communication orale en anglais, attirent l'attention. En effet, au regard de ces critères, l'évaluation des employeurs obtient les niveaux de conformité les plus faibles, soit environ 2,5 points.

Tableau 9
Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs¹⁴ des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997

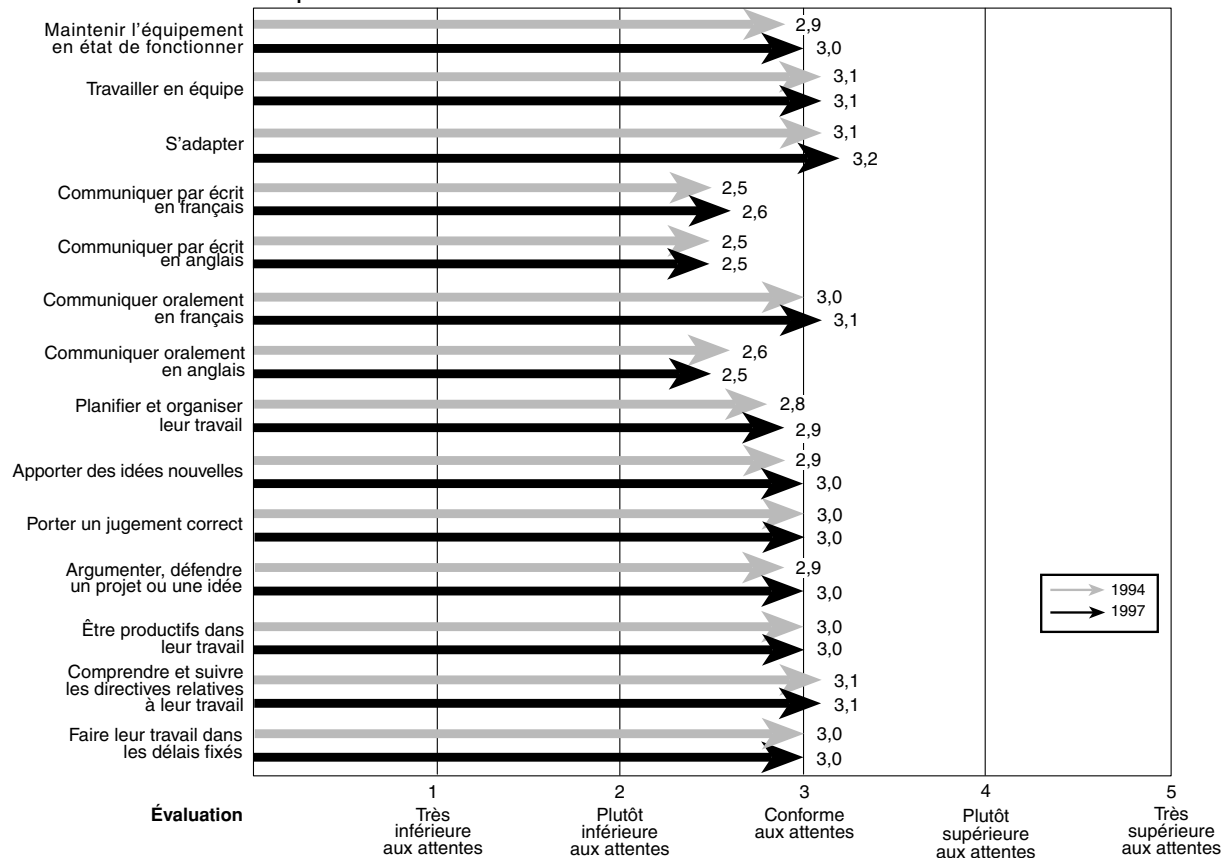
Critères servant à évaluer les capacités	1990	1994	1997
Maintenir l'équipement en état de fonctionner	2,9	2,9	3,0
Travailler en équipe	3,1	3,1	3,1
S'adapter	3,1	3,1	3,2
Communiquer pas écrit en français	2,5	2,5	2,6
Communiquer par écrit en anglais	2,4	2,5	2,5
Communiquer oralement en français	3,0	3,0	3,1
Communiquer oralement en anglais	2,4	2,6	2,5
Planifier et organiser leur travail	2,8	2,8	2,9
Apporter des idées nouvelles	2,8	2,9	3,0
Porter un jugement correct	2,9	3,0	3,0
Argumenter, défendre un projet ou une idée	2,8	2,9	3,0
Être productifs dans leur travail	2,9	3,0	3,0
Comprendre et suivre les directives relatives à leur travail	3,0	3,1	3,1
Faire leur travail dans les délais fixés	2,8	3,0	3,0

14. Pour calculer le niveau moyen de l'évaluation faite par les employeurs, l'évaluation très inférieure aux attentes vaut 1 point; l'évaluation plutôt inférieure aux attentes vaut 2 points; l'évaluation conforme aux attentes vaut 3 points; l'évaluation plutôt supérieure aux attentes vaut 4 points; l'évaluation très supérieure aux attentes vaut 5 points.

Graphique 8

Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs¹⁵ des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés par rapport à leurs attentes, selon les sondages de 1994 et de 1997

Critères servant à évaluer les capacités ou habiletés



15. Pour interpréter le niveau moyen de l'évaluation des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés faite par les employeurs en fonction de leurs attentes, cinq classes ont été établies : évaluation très inférieure, moins de 1,5 point; évaluation plutôt inférieure, de 1,5 à 2,4 points; évaluation conforme, de 2,5 à 3,4 points; évaluation plutôt supérieure, de 3,5 à 4,4 points; évaluation très supérieure, 4,5 points et plus.

**Troisième aspect :
les attitudes à l'égard du travail**

L'ensemble des attentes des employeurs à l'égard des attitudes que doivent adopter les diplômées et diplômés à l'égard de leur travail sont toutes « plutôt fortes » (de 3,7 à 4,2 points). Il faut cependant noter qu'elles sont davantage « élevées » en ce qui a trait aux critères suivants : le sens des responsabilités, la franchise et la ponctualité (4,2 points).

En 1997, le niveau moyen des attentes des employeurs est demeuré identique pour dix des quatorze critères qui leur ont servi à évaluer les attitudes des diplômées et diplômés à l'égard du travail, tandis qu'au sondage précédent, il s'était légèrement accru pour l'ensemble d'entre eux.

Tableau 10
Niveau moyen des attentes¹⁶
des employeurs à l'égard des attitudes
des diplômées et diplômés de
la formation technique du collégial
relativement à leur travail, selon les
sondages de 1990, de 1994 et de 1997

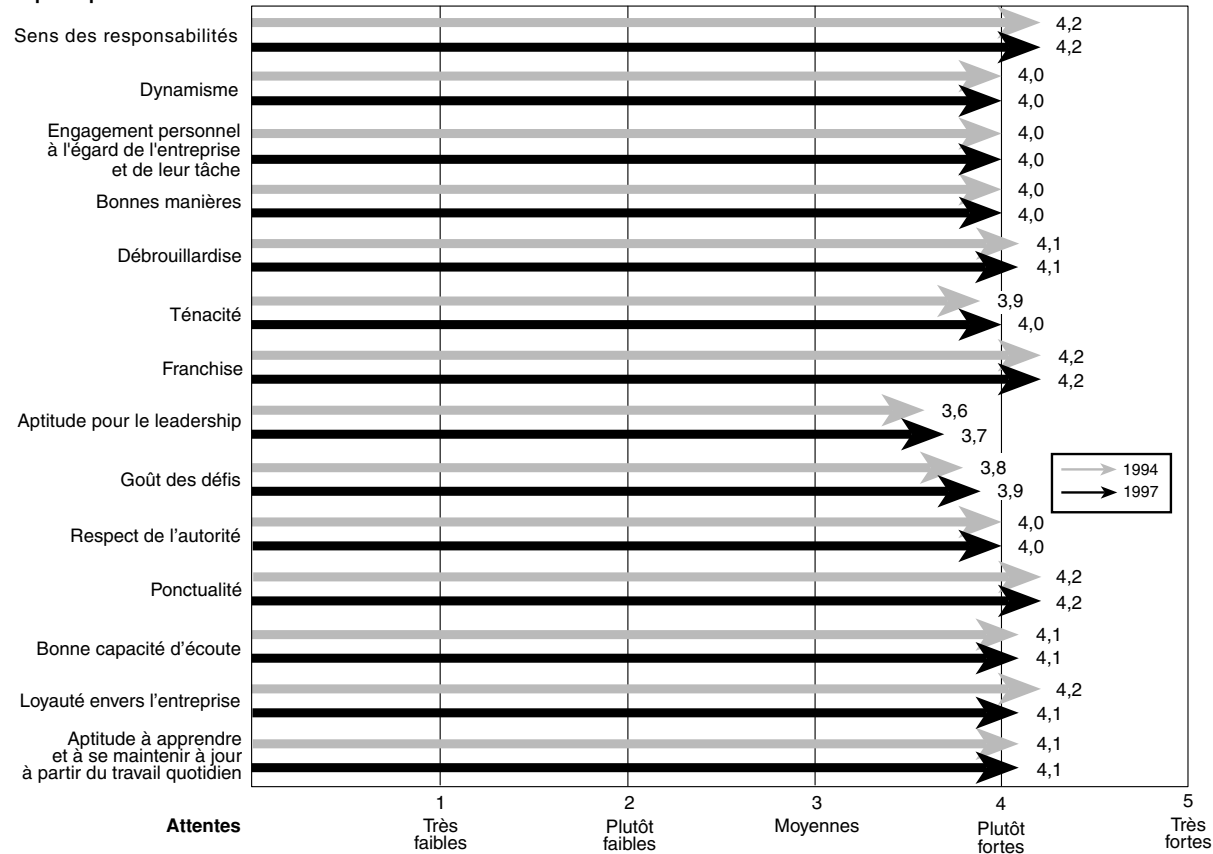
Critères servant à évaluer les attitudes à l'égard du travail	1990	1994	1997
Sens des responsabilités	4,1	4,2	4,2
Dynamisme	3,9	4,0	4,0
Engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de leur tâche	3,9	4,0	4,0
Bonnes manières	3,8	4,0	4,0
Débrouillardise	4,0	4,1	4,1
Ténacité	3,8	3,9	4,0
Franchise	4,1	4,2	4,2
Aptitude pour le leadership	3,5	3,6	3,7
Goût des défis	3,7	3,8	3,9
Respect de l'autorité	3,9	4,0	4,0
Ponctualité	4,1	4,2	4,2
Bonne capacité d'écoute	3,9	4,1	4,1
Loyauté envers l'entreprise	4,1	4,2	4,1
Aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien	4,0	4,1	4,1

16. Pour calculer le niveau moyen des attentes des employeurs, les attentes très faibles valent 1 point; les attentes plutôt faibles valent 2 points; les attentes moyennes valent 3 points; les attentes plutôt fortes valent 4 points; les attentes très fortes valent 5 points.

Graphique 9

Niveau moyen des attentes¹⁷ exprimées par les employeurs en ce qui a trait aux attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail, selon les sondages de 1994 et de 1997

Aspects pour évaluer les attitudes



17. Pour interpréter le niveau moyen des attentes des employeurs, cinq classes ont été établies : attentes très faibles, moins de 1,5 point; attentes plutôt faibles, de 1,5 à 2,4 points; attentes moyennes, de 2,5 à 3,4 points; attentes plutôt fortes, de 3,5 à 4,4 points; attentes très fortes, 4,5 points et plus.

Lorsque l'on considère l'évaluation faite par les employeurs des attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail, celle-ci semble, pour la plupart des critères considérés, « conforme à leurs attentes » (de 2,9 à 3,3 points) (voir le tableau 11 et le graphique 10). Les critères pour lesquels on observe les évaluations d'attitudes les plus fortes sont : la ponctualité, les bonnes manières, la franchise, le respect de l'autorité et la bonne capacité d'écoute.

Un seul critère, soit l'aptitude pour le leadership, obtient un niveau moyen inférieur à 3,0 points.

Tableau 11
Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs¹⁸ des attitudes des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial relativement à leur travail, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997

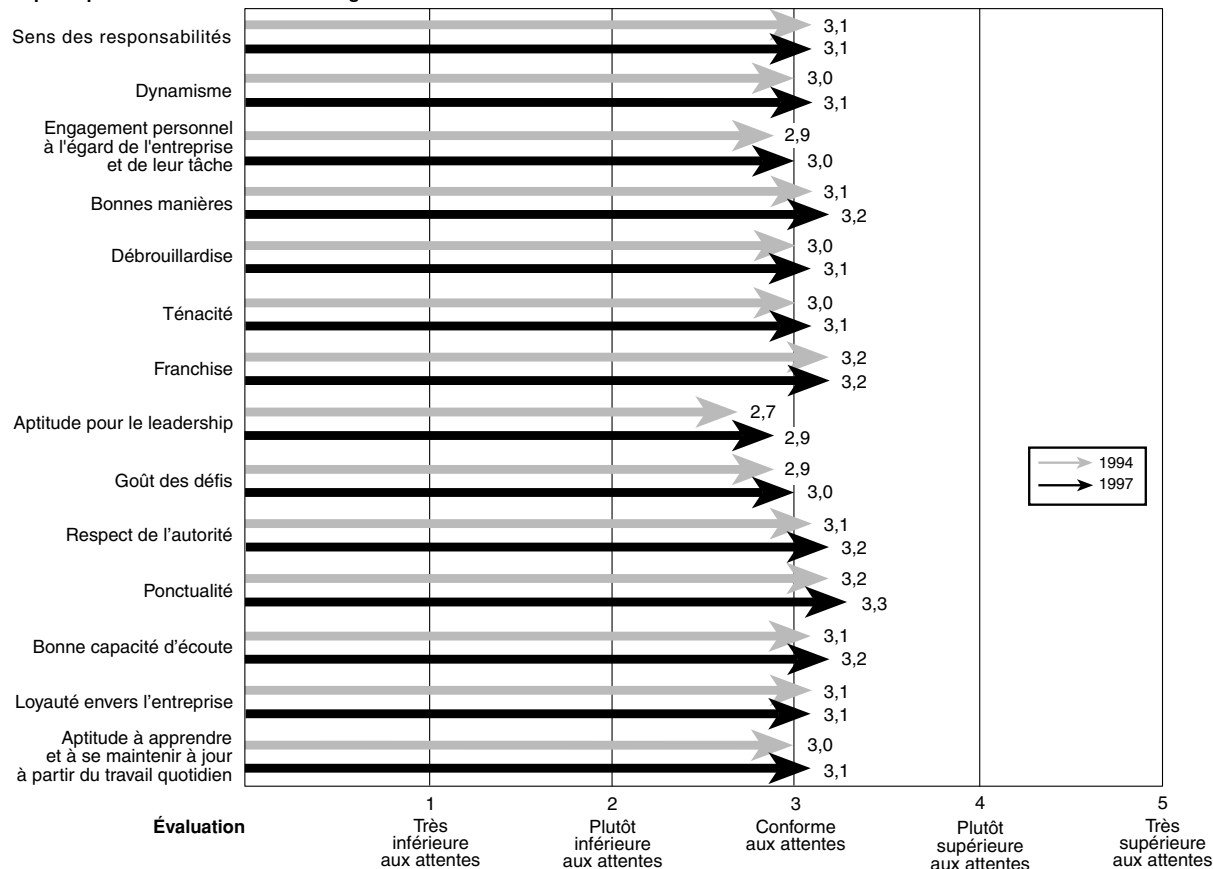
Critères servant à évaluer les attitudes à l'égard du travail	1990	1994	1997
Sens des responsabilités	3,0	3,1	3,1
Dynamisme	3,0	3,0	3,1
Engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de leur tâche	2,8	2,9	3,0
Bonnes manières	3,2	3,1	3,2
Débrouillardise	3,0	3,0	3,1
Ténacité	3,0	3,0	3,1
Franchise	3,2	3,2	3,2
Aptitude pour le leadership	2,7	2,7	2,9
Goût des défis	2,9	2,9	3,0
Respect de l'autorité	3,1	3,1	3,2
Ponctualité	3,2	3,2	3,3
Bonne capacité d'écoute	3,1	3,1	3,2
Loyauté envers l'entreprise	3,1	3,1	3,1
Aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien	3,0	3,0	3,1

18. Pour calculer le niveau moyen de l'évaluation par les employeurs des attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail, en fonction de leurs attentes, l'évaluation très inférieure aux attentes vaut 1 point; l'évaluation plutôt inférieure aux attentes vaut 2 points; l'évaluation conforme aux attentes vaut 3 points; l'évaluation plutôt supérieure aux attentes vaut 4 points; l'évaluation très supérieure aux attentes vaut 5 points.

Graphique 10

Niveau moyen de l'évaluation par les employeurs¹⁹ des attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail, en fonction de leurs attentes, selon les sondages de 1994 et de 1997

Aspects pour évaluer les attitudes à l'égard du travail



19. Pour interpréter le niveau moyen de l'évaluation des attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail par les employeurs en fonction de leurs attentes, cinq classes ont été établies : évaluation très inférieure, moins de 1,5 point; évaluation plutôt inférieure, de 1,5 à 2,4 points; évaluation conforme, de 2,5 à 3,4 points; évaluation plutôt supérieure, de 3,5 à 4,4 points; évaluation très supérieure, 4,5 points et plus.

Présentation des réponses des employeurs relatives à leurs attentes et à leur évaluation sous forme de matrice

Dans ce type de présentation, les six catégories de réponses données par les employeurs aux questions relatives à leurs attentes et à leur évaluation des personnes diplômées qu'ils ont engagées ont fait l'objet d'un regroupement en trois grandes catégories. Ainsi, les attentes très fortes ou plutôt fortes ont été classées **fortes**, les attentes **moyennes** sont demeurées moyennes et, enfin, les attentes plutôt faibles ou très faibles ont été classées **faibles**.

Le même type de regroupement a été effectué pour l'évaluation faite par les employeurs des diplômées et des diplômés qu'ils ont engagés, en fonction des attentes qu'ils ont formulées. Une évaluation très supérieure ou plutôt supérieure a été classée **supérieure**, une évaluation **conforme** est demeurée conforme et une évaluation plutôt inférieure ou très inférieure a été classée **inférieure**.

Premier aspect : les connaissances

Pour cinq des critères qui leur ont servi à évaluer les connaissances des diplômées et diplômés, soit les techniques de base, les techniques spécialisées, le fonctionnement des équipements spécialisés, les techniques de pointe et le milieu de travail, les employeurs ont formulé des attentes fortes. L'évaluation qu'ils ont faite du rendement des personnes qu'ils ont engagées au regard de ces cinq critères s'est avérée, le plus souvent, conforme à leurs attentes. La zone ombrée de la figure 1 indique qu'il s'agit de la situation dominante.

Toutefois, le critère relatif à la connaissance de la langue française mérite une attention particulière. Bien que les employeurs aient exprimé des attentes fortes à cet égard, leur évaluation des diplômées et diplômés, à ce titre, se situe souvent bien en deçà de ce qu'ils avaient souhaité (voir la case 9 de la matrice de la figure 1). Une situation semblable a été observée au moment des sondages de 1990 et de 1994.

attentes fortes + évaluation conforme =
situation satisfaisante²⁰,
sauf pour la connaissance du français

Deuxième aspect : les capacités ou habiletés

Comme pour l'aspect précédent, les attentes des employeurs en ce qui a trait aux capacités ou habiletés des diplômées et diplômés qu'ils ont engagés sont généralement fortes. Dans une large proportion, l'évaluation faite par les employeurs des capacités ou habiletés des diplômées et diplômés correspond à leurs attentes, comme on le voit à la figure 2.

Cependant, on ne peut passer sous silence le fait que ces derniers ont eu des attentes fortes en ce qui a trait à la **capacité de communiquer par écrit en français** et que leur évaluation s'est révélée **inférieure** à leurs attentes.

attentes fortes + évaluation conforme =
situation satisfaisante²⁰,
sauf pour la capacité de communiquer
par écrit en français

Troisième aspect : les attitudes à l'égard du travail

La situation qui prédomine pour tous les critères utilisés par les employeurs pour évaluer les attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail est satisfaisante. Cette situation est représentée par la zone grise qui apparaît à la figure 3. En effet, une proportion importante d'employeurs avaient des attentes fortes à l'égard de ces attitudes et ils en ont fait une évaluation jugée conforme au regard des quatorze critères qu'ils ont considérés.

attentes fortes + évaluation conforme =
situation satisfaisante²⁰

20. Consulter la légende des figures 1, 2 et 3 pour obtenir plus de détails sur les termes utilisés.

Figure 1

Intégration des diplômées et diplômés au marché du travail au regard des connaissances évaluées
(2 146 personnes interrogées)

		CONNAISSANCES		%	%	%
SITUATION ACTUELLE	évaluation supérieure	1-	des techniques de base		2,2	13,9
		2-	des techniques spécialisées	0,3	3,7	10,7
		3-	du fonctionnement de l'équipement spécialisé	0,4	4,2	13,6
		4-	des techniques de pointe	1,2	4,6	13,1
		5-	du milieu du travail	0,3	3,3	11,5
		6-	de la langue française	0,1	2,4	9,5
		7-	de la langue anglaise	1,7	2,0	3,1
		8-	des mathématiques	0,6	2,3	6,8
	évaluation conforme	1-	des techniques de base	0,2	10,5	*55,4
		2-	des techniques spécialisées	3,7	20,7	*36,3
		3-	du fonctionnement de l'équipement spécialisé	4,6	22,2	*35,2
		4-	des techniques de pointe	11,7	22,6	*24,5
		5-	du milieu du travail	4,1	28,1	*30,4
		6-	de la langue française	1,6	17,3	27,5
		7-	de la langue anglaise	19,0	*24,1	9,0
		8-	des mathématiques	10,8	*37,7	24,1
	évaluation inférieure	1-	des techniques de base	0,2	2,3	15,2
		2-	des techniques spécialisées	0,8	7,6	16,2
		3-	du fonctionnement de l'équipement spécialisé	1,2	6,4	12,2
		4-	des techniques de pointe	3,7	6,6	12,0
		5-	du milieu du travail	1,9	8,5	11,9
		6-	de la langue française	1,9	9,9	*29,7
		7-	de la langue anglaise	6,3	18,9	16,1
		8-	des mathématiques	2,3	6,0	9,4
				attentes faibles	attentes moyennes	attentes fortes
				SITUATION DÉSIRÉE		
LÉGENDE						

LÉGENDE

Neuf situations résultant de l'évaluation des attentes; de gauche à droite, à partir d'en haut : 1, 2 et 3, situation très satisfaisante⁽¹⁾; 4, 5 et 6, situation satisfaisante⁽²⁾; 7, 8 et 9, situation moins satisfaisante⁽³⁾.

Une zone grise indique une situation dominante, c'est-à-dire celle qui a été la plus choisie par les employeurs.

* Indique le pourcentage le plus élevé d'employeurs qui ont répondu aux questions relatives aux connaissances des diplômées et diplômés en fonction de chacun des huit critères considérés.

Adaptation de Martine Roy de l'approche créée par Nadeau (1983),

L'ÉVALUATION DE PROGRAMME, p. 323 à 325.

Source : DOP 1997

(1) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation supérieure aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

(2) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation conforme aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

(3) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation inférieure aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard d'un critère particulier des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

Figure 2

Intégration des diplômées et diplômés au marché du travail au regard des capacités ou habiletés évaluées
(2 146 personnes interrogées)

		CAPACITÉS OU HABILÉTÉS À	%	%	%
SITUATION ACTUELLE	évaluation supérieure	1- maintenir l'équipement en état de fonctionner	0,3	2,6	12,7
		2- travailler en équipe		3,3	20,6
		3- s'adapter		3,6	20,4
		4- communiquer par écrit en français	0,1	2,3	7,7
		5- communiquer par écrit en anglais	0,8	1,3	3,3
		6- communiquer oralement en français		1,8	14,1
		7- communiquer oralement en anglais	1,0	2,7	4,1
		8- planifier et organiser leur travail	0,1	3,0	16,1
		9- apporter des idées nouvelles	0,2	4,4	16,6
		10- porter un jugement correct	0,1	2,8	14,4
		11- argumenter, défendre un projet ou une idée	0,1	4,5	8,9
		12- être productifs dans leur travail (exactitude, qualité, rapidité)	0,2	3,2	17,1
		13- comprendre et mettre en application toute directive relative à leur travail	0,1	2,2	18,1
		14- pouvoir organiser leur temps en fonction des délais fixés	0,1	2,3	16,8
	évaluation conforme	1- maintenir l'équipement en état de fonctionner	2,8	27,7	*38,9
		2- travailler en équipe	0,4	12,1	*48,8
		3- s'adapter	0,3	13,1	*50,3
		4- communiquer par écrit en français	2,1	19,1	25,5
		5- communiquer par écrit en anglais	*22,3	21,3	7,7
		6- communiquer oralement en français	0,4	21,1	*50,4
		7- communiquer oralement en anglais	18,5	*21,0	11,4
		8- planifier et organiser leur travail	0,5	13,3	*39,4
		9- apporter des idées nouvelles	1,5	18,8	*32,6
		10- porter un jugement correct	0,4	19,5	*46,1
		11- argumenter, défendre un projet ou une idée	1,9	31,6	*34,3
		12- être productifs dans leur travail (exactitude, qualité, rapidité)	0,9	14,0	*46,2
		13- comprendre et mettre en application toute directive relative à leur travail	0,3	15,8	*54,4
		14- pouvoir organiser leur temps en fonction des délais fixés	0,6	15,2	*47,0

Figure 2 (suite)

**Intégration des diplômées et des diplômés au marché du travail au regard des capacités ou habiletés évaluées
(2 146 personnes interrogées)**

SITUATION ACTUELLE	évaluation inférieure	1-	maintenir l'équipement en état de fonctionner	0,7	4,8	9,4
		2-	travailler en équipe	0,5	1,9	12,4
		3-	s'adapter	0,3	2,5	9,3
		4-	communiquer par écrit en français	2,0	10,5	*30,8
		5-	communiquer par écrit en anglais	9,1	18,9	15,4
		6-	communiquer oralement en français	0,5	2,3	9,3
		7-	communiquer oralement en anglais	7,4	18,5	15,4
		8-	planifier et organiser leur travail	0,7	5,5	21,4
		9-	apporter des idées nouvelles	1,2	5,7	19,0
		10-	porter un jugement correct	0,5	3,7	12,5
		11-	argumenter, défendre un projet ou une idée	0,7	6,6	11,5
		12-	être productifs dans leur travail (exactitude, qualité, rapidité)	0,3	3,6	14,5
		13-	comprendre et mettre en application toute directive relative à leur travail	0,4	1,7	7,0
		14-	pouvoir organiser leur temps en fonction des délais fixés	0,6	3,8	13,6
					attentes faibles	attentes moyennes
SITUATION DÉSIRÉE						

LÉGENDE

Neuf situations résultant de l'évaluation des attentes; de gauche à droite, à partir d'en haut : 1, 2 et 3, situation très satisfaisante⁽¹⁾; 4, 5 et 6, situation satisfaisante⁽²⁾; 7, 8 et 9, situation moins satisfaisante⁽³⁾.

Une zone grise indique une situation dominante, c'est-à-dire celle qui a été la plus choisie par les employeurs.

* Indique le pourcentage le plus élevé d'employeurs qui ont répondu aux questions relatives aux connaissances des diplômées et diplômés en fonction de chacun des huit critères considérés.

Adaptation de Martine Roy de l'approche créée par Nadeau (1983),

L'ÉVALUATION DE PROGRAMME, p. 323 à 325.

Source : DOP 1997

(1) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation supérieure aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

(2) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation conforme aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

(3) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation inférieure aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard d'un critère particulier des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

Figure 3

Intégration des diplômées et diplômés au marché du travail au regard des attitudes à l'égard du travail évaluées
(2 146 personnes interrogées)

		ATTITUDES À L'ÉGARD DU TRAVAIL		%	%	%
SITUATION ACTUELLE	évaluation supérieure	1-	sens des responsabilités		2,9	21,6
		2-	dynamisme (actes et paroles)		3,1	19,8
		3-	faire preuve d'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de sa tâche		3,6	18,7
		4-	bonnes manières	0,2	2,9	20,2
		5-	débrouillardise		2,4	18,9
		6-	ténacité	0,1	2,7	16,3
		7-	franchise		1,9	22,1
		8-	aptitude pour le leadership	0,3	2,6	11,1
		9-	goût des défis	0,1	3,1	16,6
		10-	respect de l'autorité	0,1	2,9	19,3
		11-	punctualité	0,1	3,3	24,4
		12-	bonne capacité d'écoute		1,7	19,5
		13-	loyauté envers l'entreprise	0,1	2,3	20,7
		14-	aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien		2,6	18,4
	évaluation conforme	1-	sens des responsabilités	0,3	11,3	*49,1
		2-	dynamisme (actes et paroles)	0,2	15,6	*46,2
		3-	faire preuve d'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de sa tâche	0,5	14,6	*40,8
		4-	bonnes manières	0,6	20,3	*48,2
		5-	débrouillardise	0,6	13,7	*47,6
		6-	ténacité	0,7	18,2	*46,9
		7-	franchise	0,6	15,0	*53,0
		8-	aptitude pour le leadership	2,3	27,7	*33,1
		9-	goût des défis	1,1	20,0	*37,9
		10-	respect de l'autorité	0,5	19,5	*48,7
		11-	punctualité	0,6	13,2	*50,0
		12-	bonne capacité d'écoute	0,5	17,3	*51,4
		13-	loyauté envers l'entreprise	0,3	14,6	*48,8
		14-	aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien	0,2	14,1	*48,3

Figure 3 (suite)

Intégration des diplômées et diplômés au marché du travail au regard des attitudes à l'égard du travail évaluées
(2 146 personnes interrogées)

SITUATION ACTUELLE	évaluation inférieure	1- sens des responsabilités	0,5	2,2	12,0
		2- dynamisme (actes et paroles)	0,4	2,4	12,3
		3- faire preuve d'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de sa tâche	0,6	3,6	17,6
		4- bonnes manières	0,4	1,2	6,0
		5- débrouillardise	0,5	3,0	13,3
		6- ténacité	0,5	2,7	12,0
		7- franchise	0,3	1,3	5,8
		8- aptitude pour le leadership	1,2	6,0	15,6
		9- goût des défis	0,7	4,6	16,0
		10- respect de l'autorité	0,2	1,8	7,0
		11- ponctualité	0,5	1,4	6,6
		12- bonne capacité d'écoute	0,3	1,7	7,6
		13- loyauté envers l'entreprise	0,5	2,4	10,4
		14- aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien	0,5	2,6	13,1
			attentes faibles	attentes moyennes	attentes fortes
SITUATION DÉSIRÉE					

LÉGENDE

Neuf situations résultant de l'évaluation des attentes; de gauche à droite, à partir d'en haut : 1, 2 et 3, situation très satisfaisante⁽¹⁾; 4, 5 et 6, situation satisfaisante⁽²⁾; 7, 8 et 9, situation moins satisfaisante⁽³⁾.

Une zone grise indique une situation dominante, c'est-à-dire celle qui a été la plus choisie par les employeurs.

* Indique le pourcentage le plus élevé d'employeurs qui ont répondu aux questions relatives aux connaissances des diplômées et diplômés en fonction de chacun des huit critères considérés.

Adaptation de Martine Roy de l'approche créée par Nadeau (1983),

L'ÉVALUATION DE PROGRAMME, p. 323 à 325.

Source : DOP 1997

(1) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation supérieure aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

(2) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation conforme aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

(3) Situation observée lorsque les employeurs font une évaluation inférieure aux attentes (fortes, moyennes ou faibles) qu'ils ont à l'égard d'un critère particulier des connaissances, des capacités ou habiletés ainsi que des attitudes des personnes diplômées qu'ils accueillent dans leur entreprise.

2.2.2 L'appréciation de la compétence et du rendement des diplômées et diplômés

Trois questions ont permis aux employeurs d'évaluer la compétence et le rendement des diplômées et des diplômés de la formation technique au collégial.

En 1997, une plus forte proportion d'employeurs ont mentionné un niveau de compétence élevé ou très élevé pour les personnes nouvellement diplômées. En effet, 52 p. 100 des employeurs ont affirmé que les diplômées et les diplômés qu'ils ont engagés avaient un niveau de compétence élevé ou très élevé, comparativement à 49 p. 100 en 1994 et à 38 p. 100 en 1990.

Le pourcentage des employeurs qui ont signalé que les employés nouvellement diplômés atteignaient des niveaux moyens de compétence est de 41 p. 100. Cette proportion a subi un léger recul de 1 point de pourcentage à la faveur d'une compétence élevée ou très élevée par rapport aux résultats du sondage de 1994.

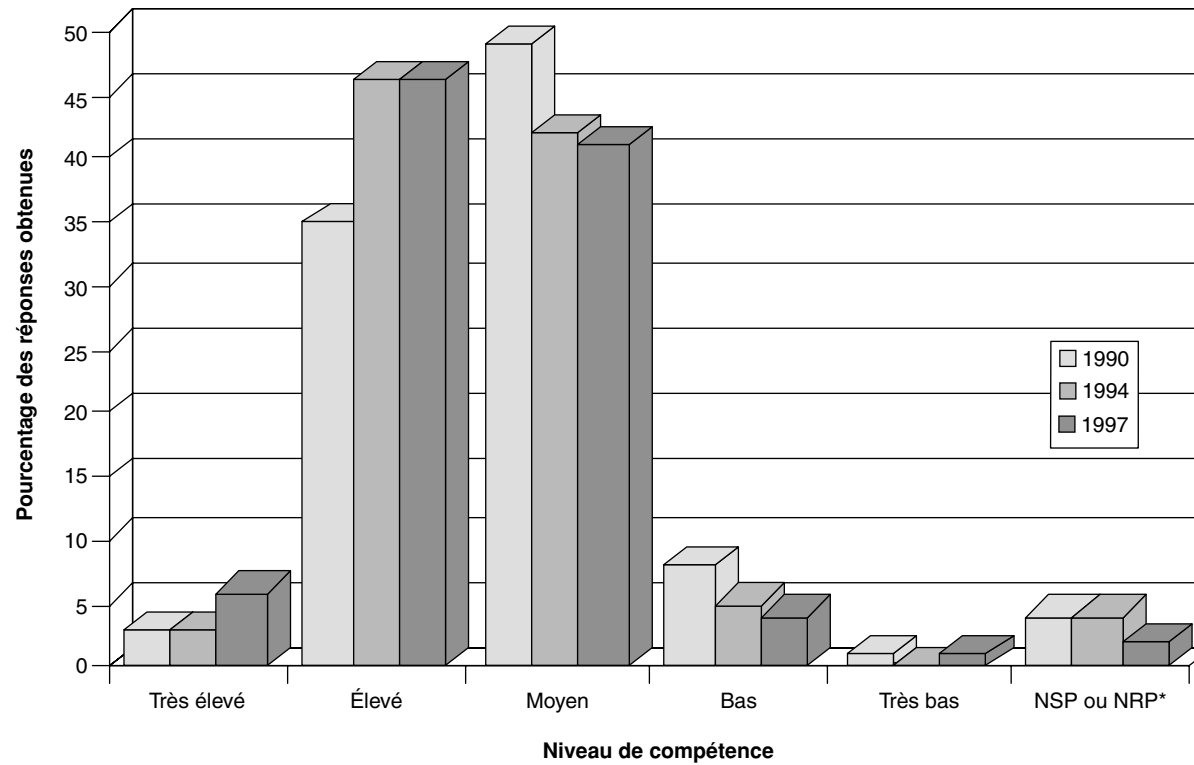
Par ailleurs, la proportion d'employeurs qui jugent que leurs recrues faisaient preuve d'un bas ou d'un très bas niveau de compétence est demeuré stable par rapport au sondage précédent (voir le tableau 12), c'est-à-dire 5 p. 100.

Tableau 12
Répartition en pourcentage du niveau de compétence des diplômées et diplômés, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997

Question : <i>En tenant compte de l'évaluation détaillée que vous venez de faire, quel serait le niveau de compétence des diplômés et diplômées dans ce champ d'études?</i>	1990	1994	1997
1- Leur niveau de compétence est très élevé.	3 %	3 %	6 %
2- Leur niveau de compétence est élevé.	35 %	46 %	46 %
3- Leur niveau de compétence est moyen.	49 %	42 %	41 %
4- Leur niveau de compétence est bas.	8 %	5 %	4 %
5- Leur niveau de compétence est très bas.	1 %	—	1 %
6- Je ne saurais le dire.	1 %	—	—
7- Pas de réponse.	3 %	4 %	2 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Graphique 11

Répartition en pourcentage du niveau de compétence des diplômées et diplômés, selon les sondages de 1990, de 1994 et de 1997



En 1997, le degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés est relativement semblable à celui de 1994, et ce, tant après trois mois, six mois, qu'après un an de travail. De fait, après un an de travail, 89 p. 100 des employeurs ont affirmé qu'ils étaient très satisfaits ou plutôt satisfaits du rendement des personnes diplômées en 1997, comparativement à 90 p. 100 en 1994.

* : NSP signifie *Ne sait pas*, alors que NRP veut dire *Ne répond pas*.

Tableau 13

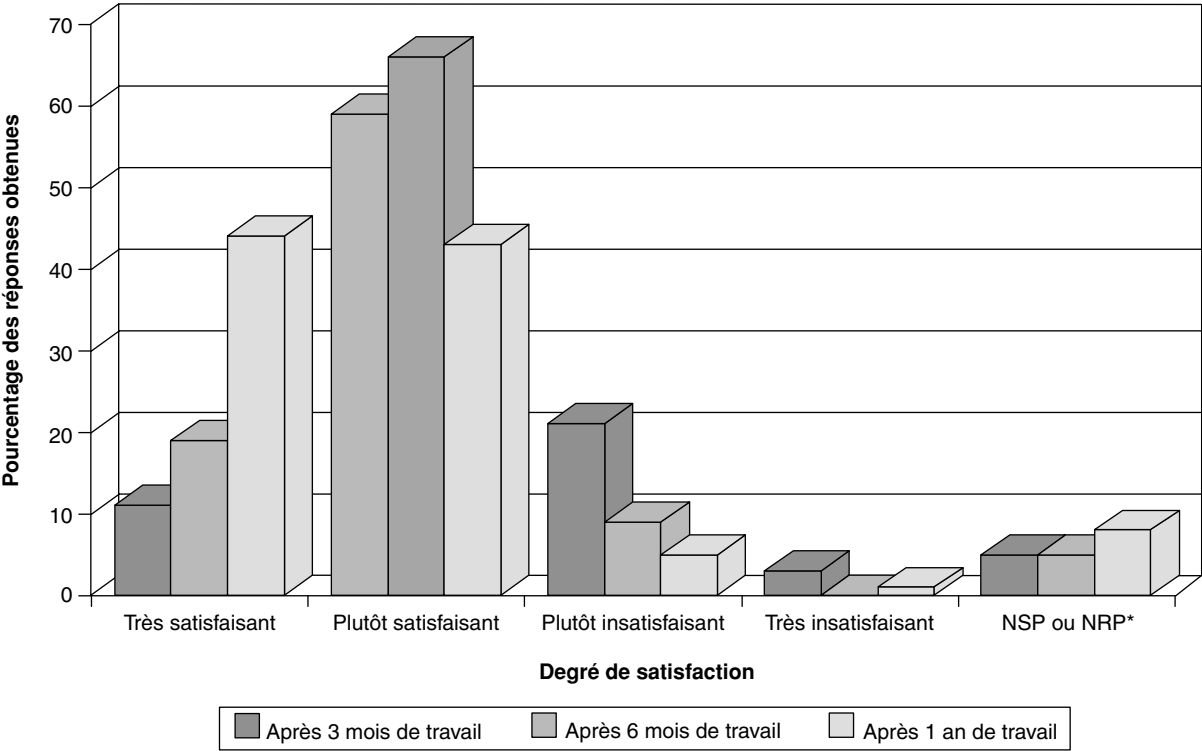
Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1990)

Question : <i>En tenant compte des principales tâches effectuées par les diplômés et diplômées dans cette discipline, quel est votre degré de satisfaction à l'égard du rendement global de ceux-ci?</i>			1990
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	11 %	19 %	44 %
2- Plutôt satisfaisant.	59 %	66 %	43 %
3- Plutôt insatisfaisant.	21 %	9 %	5 %
4- Très insatisfaisant.	3 %	—	1 %
5- Indéterminé.	2 %	1 %	2 %
6- Pas de réponse.	3 %	4 %	6 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

*: Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Graphique 12

Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1990)



*: NSP signifie *Ne sait pas*, alors que NRP veut dire *Ne répond pas*.

Tableau 14

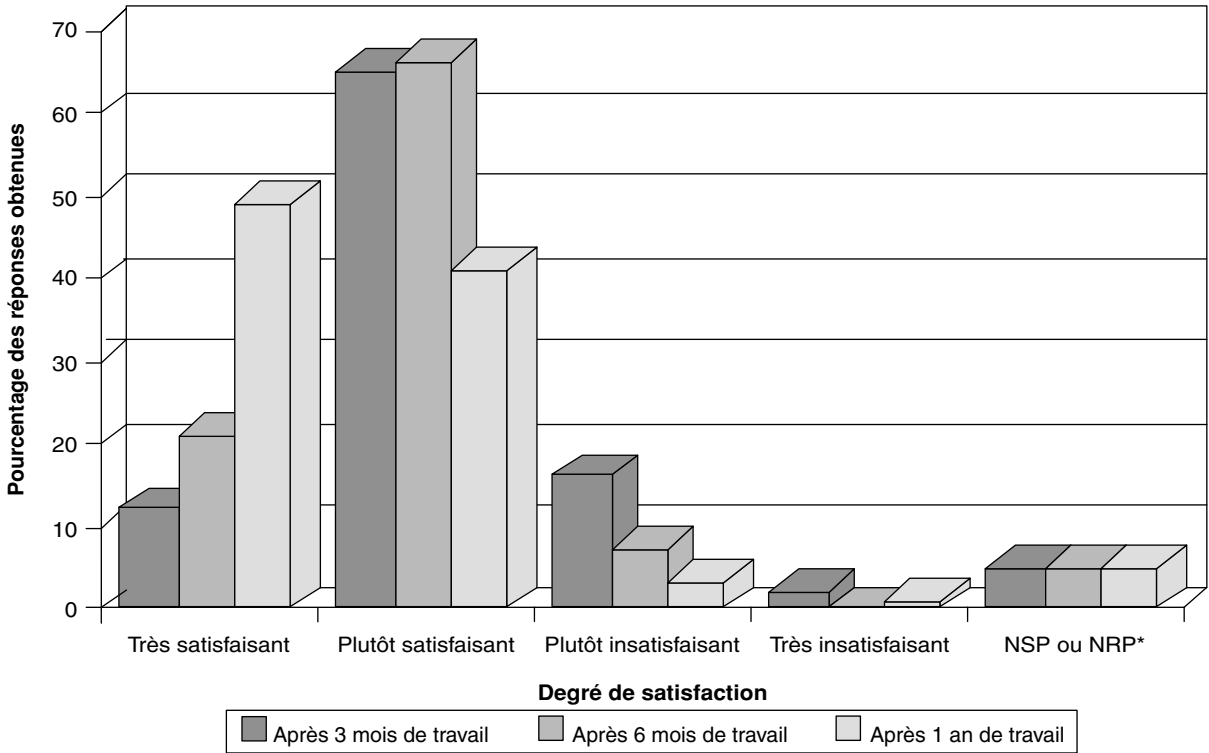
Répartition en pourcentage
du degré de satisfaction
des employeurs à l'égard du rendement
des diplômées et diplômés
(Sondage de 1994)

Question : <i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>				1994
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail	
1- Très satisfaisant.	12 %	21 %	49 %	
2- Plutôt satisfaisant.	65 %	66 %	41 %	
3- Plutôt insatisfaisant.	16 %	7 %	3 %	
4- Très insatisfaisant.	2 %	—	1 %	
5- Indéterminé.	1 %	—	—	
6- Pas de réponse.	4 %	5 %	5 %	
TOTAL*	100 %	100 %	100 %	

*: Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Graphique 13

Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard
du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1994)



*: NSP signifie *Ne sait pas*, alors que NRP veut dire *Ne répond pas*.

Tableau 15

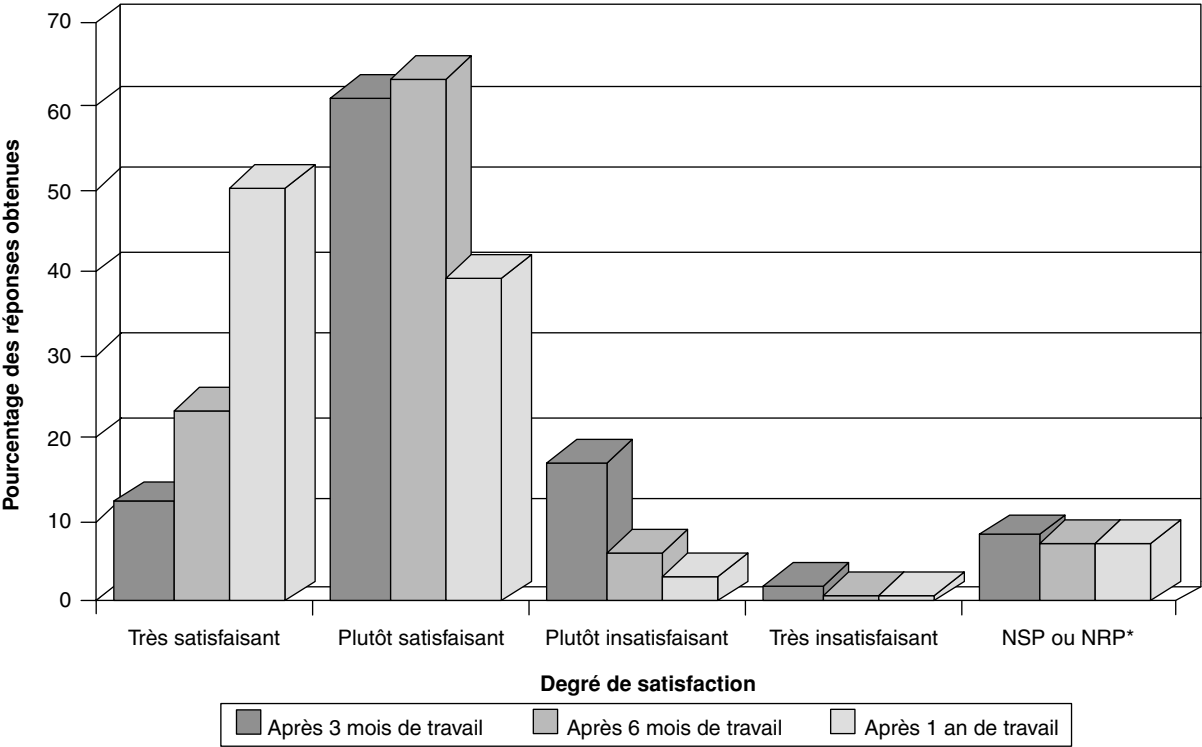
Répartition en pourcentage
du degré de satisfaction
des employeurs à l'égard
du rendement des diplômées
et diplômés (Sondage de 1997)

Question : <i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>			1997
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	12 %	23 %	50 %
2- Plutôt satisfaisant.	61 %	63 %	39 %
3- Plutôt insatisfaisant.	17 %	6 %	3 %
4- Très insatisfaisant.	2 %	1 %	1 %
5- Indéterminé.	2 %	1 %	1 %
6- Pas de réponse.	6 %	7 %	6 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

*: Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Graphique 14

Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard
du rendement des diplômées et diplômés (Sondage de 1997)



*: NSP signifie *Ne sait pas*, alors que NRP veut dire *Ne répond pas*.

2.2.3 La compétence type souhaitée

Les employeurs ont mentionné des attentes fortes pour plusieurs critères relatifs aux connaissances des diplômées et diplômés, à leurs capacités ou habiletés ainsi qu'à leurs attitudes à l'égard du travail pour lequel ils ont été engagés. Le tableau 16 présente la liste exhaustive des critères pour lesquels 75 p. 100 des employeurs ont formulé des attentes fortes.

Il est important de remarquer que plusieurs de ces critères ont trait aux attitudes des diplômées et diplômés à l'égard de leur travail ainsi qu'à leurs capacités ou habiletés.

Tableau 16
Compétence type souhaitée
par les employeurs

Critères considérés	Proportion des employeurs qui ont formulé des attentes fortes ou plutôt fortes à l'égard de ces critères (%)
Techniques de base	83,1
Sens des responsabilités	81,2
Travailler en équipe	80,5
Ponctualité	79,2
S'adapter	78,7
Franchise	78,6
Débrouillardise	78,1
Comprendre et suivre les directives relatives à leur travail	77,9
Loyauté envers l'entreprise	77,7
Aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien	77,5
Dynamisme	76,8
Bonne capacité d'écoute	76,3
Être productifs dans leur travail	76,0
Planifier et organiser leur travail	75,8
Faire leur travail dans les délais fixés	75,4
Engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de leur tâche	75,1

FAITS SAILLANTS

.....

3 FAITS SAILLANTS

Dans cette troisième section sont rassemblés les principaux résultats de l'enquête menée en 1997 auprès des 2 146 employeurs²¹ ayant engagé, depuis 1992, au moins une sortante diplômée ou un sortant diplômé de la formation technique de l'enseignement collégial (voir l'annexe I du présent document).

Principaux constats :

- Pour qu'une personne occupe un emploi de technicien ou de technicienne dans leur entreprise, 86 p. 100 des employeurs interrogés exigent qu'elle possède un diplôme d'études collégiales²².
- Le phénomène de la surqualification ou celui de la sous-qualification ne demeurent guère répandus dans les entreprises qui ont engagé au moins une technicienne ou un technicien.
- C'est dans une proportion de 83 p. 100 que les employeurs interrogés considèrent que la formation dans une entreprise n'est pas supérieure à celle qui est donnée dans un établissement d'enseignement collégial, soit une hausse de 2 points de pourcentage par rapport au sondage de 1994.
- L'évaluation que font les employeurs des diplômées et diplômés est généralement équivalente à leurs attentes (généralement fortes). Bien que, en 1997, l'évaluation qu'ils font en fonction des critères de la langue française et de la communication écrite en français soit supérieure à celle qu'on peut observer en 1994, l'inadéquation demeure néanmoins importante.
- En 1997, le niveau de compétence des diplômées et diplômés est jugé « moyen », « élevé », ou « très élevé » par 93 p. 100 des employeurs interrogés, comparativement à 91 p. 100 en 1994.
- Le degré de satisfaction des employeurs en ce qui a trait au rendement des diplômées et diplômés de la formation technique de l'enseignement collégial est sensiblement le même que celui qu'on a pu observer au moment du sondage précédent, et ce, tant après trois mois, six mois et un an de travail.

21. Un même employeur peut répondre à plus d'un questionnaire, s'il a engagé des diplômées et diplômés de différents programmes d'études.

22. Dans plus de 99 p. 100 des cas, il s'agit du diplôme d'études collégiales (DEC).

Tableau 17

**Taux de satisfaction des employeurs ayant engagé, depuis 1992, des diplômées et diplômés
de 1991-1992 à 1993-1994 de la formation technique du collégial**

	Taux de satisfaction		Taux d'insatisfaction		Total ¹		Indéterminées et omises ²	Variations de la satisfaction ³
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Crîtères considérés								
Capacité d'adaptation	87,9	1 844	12,1	255	100	2 099	2,2	+0,3
Capacité de communiquer oralement en français	87,9	1 830	12,1	253	100	2 083	3,0	+2,0
Capacité de jugement	83,4	1 754	16,6	350	100	2 104	2,0	+2,3
Connaissances des techniques de base	82,2	1 733	17,8	374	100	2 107	1,8	+2,4
Capacité de création	74,2	1 558	25,8	543	100	2 101	2,1	+2,2
Connaissances des techniques spécialisées	75,4	1 545	24,6	505	100	2 050	4,5	+7,1
Connaissances des mathématiques*	82,4	1 351	17,6	289	100	1 640	23,6	+17,6
Connaissance du français	58,5	1 209	41,5	858	100	2 067	3,7	+2,1
Capacité de communiquer par écrit en français	56,7	1 158	43,3	883	100	2 041	4,9	+3,6
Connaissance de l'anglais*	59,0	1 062	41,0	737	100	1 799	16,2	+8,1
Capacité de communiquer oralement en anglais*	58,9	1 011	41,1	706	100	1 717	20,0	+8,9
Capacité de communiquer par écrit en anglais*	56,9	940	43,1	713	100	1 653	23,0	+13,3

1. Nombre total = la somme du nombre d'employeurs ayant déclaré être satisfaits et du nombre d'employeurs ayant déclaré être insatisfaits.

2. Cette proportion représente, pour chaque critère considéré, le rapport, exprimé en pourcentage entre le nombre total d'employeurs ayant répondu « indéterminé » ou ayant omis de répondre et le nombre total des employeurs interrogés.

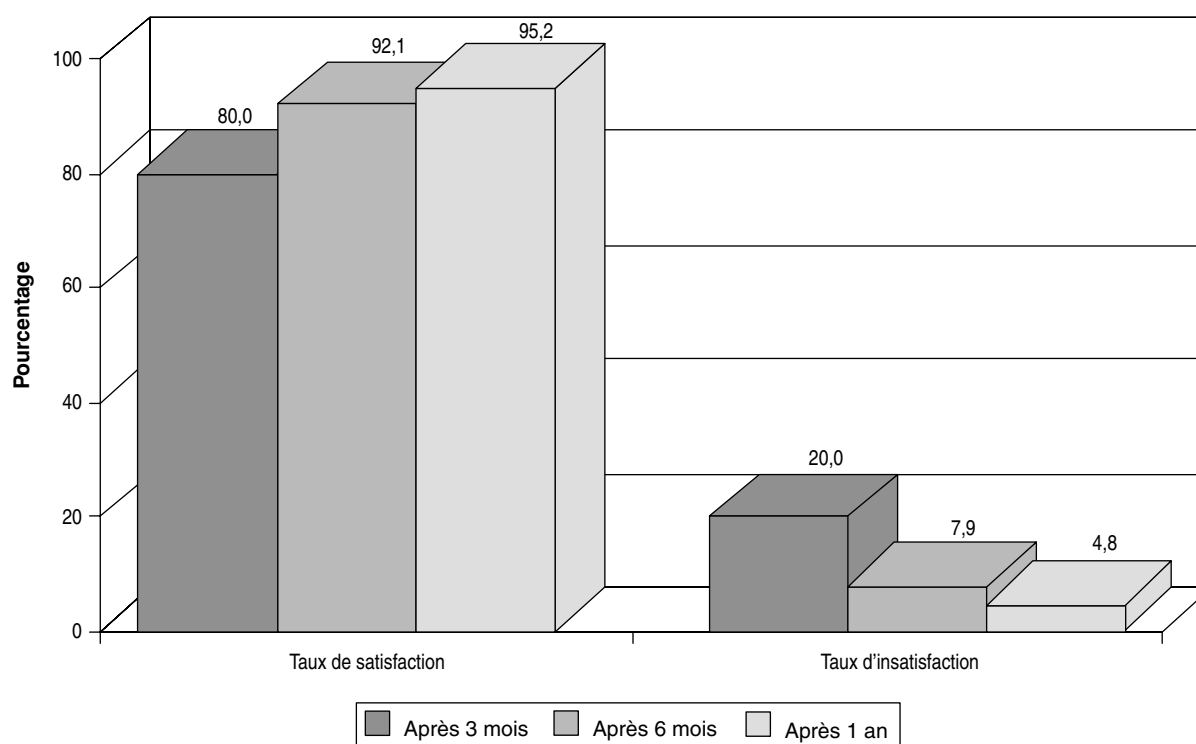
3. Variation en points de pourcentage par rapport au sondage de 1994.

Note — Dans ce tableau des regroupements ont été faits. En effet, un employeur sera classé dans la catégorie « satisfaits », s'il a répondu que son évaluation en fonction d'un critère donné était « très supérieure », « plutôt supérieure » ou « conforme » à ses attentes. En revanche, il sera classé dans la catégorie « insatisfaits », s'il a répondu que son évaluation était « plutôt inférieure » ou « très inférieure » aux attentes qu'il a formulées, en fonction de ce même critère.

* Les employeurs interrogés affichent pour ce critère un pourcentage élevé de réponses indéterminées ou omises.

Graphique 15

Évolution de la satisfaction des employeurs à l'égard du rendement global des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial (Sondage de 1997)



Les taux de satisfaction des employeurs varient de 56 à 88 p. 100, selon le critère examiné (voir le tableau 17). Plusieurs des huit critères ayant des taux de réponse de 95 p. 100 et plus²³ rallient près des trois quarts des employeurs satisfaits : la capacité d'adaptation (87,9 p. 100); la communication orale en français (87,9 p. 100); la capacité de jugement (83,4 p. 100); les connaissances des techniques de base (82,2 p. 100); les connaissances des techniques spécialisées (75,4 p. 100); la capacité de création (74,2 p. 100). La connaissance des mathématiques est jugée satisfaisante par 82,4 p. 100 des employeurs qui ont répondu aux questions portant sur ce critère. Il s'agit d'une hausse considérable de 17,6 points de pourcentage par rapport au sondage effectué en 1994. Toutefois, près du quart des personnes interrogées ont omis de répondre aux questions portant sur ce critère ou ont coché indéterminé. Quant à la connaissance du français et à la capacité de communiquer par écrit en français ou en anglais, elles ne satisfont qu'environ six employeurs sur dix.

Néanmoins, les taux de satisfaction les plus bas doivent être interprétés avec prudence, car il manque des données relativement à ces critères d'évaluation, notamment sur le plan de la connaissance de l'anglais et de la capacité de communiquer oralement et par écrit en anglais. En

23. Il s'agit des critères pour lesquels on compte moins de 5 p. 100 de réponses indéterminées ou omises.

.....

effet, le pourcentage de réponses omises ou indéterminées varie de 16,2 p. 100 à 23,0 p. 100.

Ainsi, les employeurs interrogés ont des attentes plutôt fortes à l'égard des diplômées et diplômés de la formation technique de l'enseignement collégial (voir le tableau 17). Ils considèrent que la majorité des connaissances et des habiletés acquises par les diplômées et diplômés sont conformes à leurs attentes, ce qui explique leur taux de satisfaction élevé par rapport à plusieurs critères. En revanche, bien qu'un très grand nombre d'employeurs soient satisfaits de la capacité des diplômées et diplômés à communiquer oralement en français, un peu moins de quatre employeurs sur dix sont insatisfaits de leur connaissance du français et de leur capacité de communiquer par écrit en français. Il faut remarquer que ces résultats sont supérieurs à ceux qui ont été observés au moment du dernier sondage. De plus, les connaissances des techniques de base sont considérées comme beaucoup plus satisfaisantes que celles des techniques spécialisées, et ce, malgré une nette amélioration de 7,1 points de pourcentage entre 1994 et 1997. Enfin, on ne peut passer sous silence le fait que, au moment du sondage de

1997, tous les principaux critères relatifs aux connaissances et aux capacités ou habiletés ont été jugés par les employeurs avec une satisfaction *supérieure* (voir le tableau 17) à celle qui a été observée au moment du sondage de 1994.

De plus, à l'examen du graphique 15, il ressort que la satisfaction des employeurs à l'égard du rendement global des diplômées et diplômés de la formation technique du collégial augmente avec le temps.

CONCLUSION

.....

4 CONCLUSION

.....

Le Sondage a permis de savoir dans quelle mesure le diplôme d'études collégiales (DEC) était exigé par les employeurs, d'évaluer leur degré de satisfaction relativement à la formation qui est donnée dans les établissements d'enseignement collégial comparativement à celle qui est donnée dans les entreprises et de connaître leurs attentes à l'égard des diplômées et diplômés qu'ils ont engagés et l'évaluation qu'ils font de leurs connaissances, de leurs capacités ou habiletés, de leurs attitudes à l'égard de leur travail et de leur compétence globale.

Le diplôme d'études collégiales de la formation technique demeure celui qu'exigent les employeurs, et ce, dans 86 p. 100 des cas. La formation que donnent les établissements d'enseignement collégial est aussi reconnue comme une formation de qualité lorsqu'elle est comparée à celle qui est offerte dans les entreprises (83 p. 100 des cas). De plus, les employeurs se sont dits généralement satisfaits des personnes diplômées en ce qui a trait à leurs connaissances, à leurs capacités ou habiletés et à leurs attitudes à l'égard de leur travail. Cette satisfaction s'est d'ailleurs accrue en tous points. Même si, en 1997, une majorité des employeurs sont satisfaits de la capacité des diplômées et diplômés à communiquer par écrit en français, il n'en demeure pas moins que ce critère a le taux d'insatisfaction le plus élevé (voir le tableau 17).

Finalement, les diplômées et diplômés sont considérés comme compétents par un très grand nombre d'employeurs. Ces derniers se disent également satisfaits de leur rendement dès les premiers mois de leur intégration au travail. De plus, le taux de satisfaction des employeurs augmente au cours de la première année de travail.

.....

ANNEXE I

NOTES RELATIVES À LA MÉTHODE UTILISÉE

.....

NOTES RELATIVES À LA MÉTHODE UTILISÉE

L'enquête menée auprès des employeurs l'a été à la manière d'un recensement, c'est-à-dire que tous les employeurs qui avaient engagé au moins une personne diplômée des promotions de 1991-1992, de 1992-1993 et de 1993-1994 pour combler un poste à temps plein lié à leur formation, ont reçu un questionnaire. Si l'employeur avait engagé des personnes diplômées de spécialités différentes, il recevait un nombre de questionnaires équivalent au nombre de ces spécialités.

En tout, pour la formation collégiale, 8 815 questionnaires ont été postés. De ce nombre, 2 750 ont été dûment remplis et retournés, pour ainsi fournir un taux de réponses de 31,2 p. 100. Toutefois, aux fins de la présente analyse, seuls les questionnaires des employeurs ayant engagé au moins une technicienne ou un technicien ont été retenus, ce qui représente un total de 2 146 questionnaires.

Il est possible qu'au cours de la période sur laquelle porte le sondage, certaines entreprises qui avaient engagé une diplômée ou un diplômé de la formation technique de l'enseignement collégial aient dû fermer leurs portes ou aient changé d'adresse.

Par ailleurs, les résultats de ce sondage ne permettent de dégager que les grandes lignes relatives à la satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés de la formation technique du collégial. Vu le taux de réponses, l'enquête ne peut être qualifiée de scientifique au sens probabiliste du terme. Toutefois, le grand nombre d'employeurs retenus (2 146) permet d'utiliser ces résultats comme une indication raisonnable de la situation réelle.

1 PRÉCISIONS SUR LA POPULATION À L'ÉTUDE DANS LA PRÉSENTE ENQUÊTE

Les résultats de l'enquête effectuée auprès des employeurs concernent les diplômées et diplômés de 1991-1992, de 1992-1993 et de 1993-1994 qui ont obtenu un emploi à temps plein lié à leur formation technique. La liste des employeurs, en ce qui concerne l'enseignement collégial, a été constituée à partir du fichier des résultats de *La relance au collégial*, enquête ayant pour objet de connaître la situation des diplômées et diplômés environ dix mois après l'obtention de leur diplôme. Une des questions de cette enquête nous permet de connaître le nom et l'adresse de l'employeur. Un total de 8 815 questionnaires ont été envoyés par la poste. Il faut noter que le nombre de questionnaires auxquels un employeur pouvait répondre était égal au nombre de spécialités²⁴ dans lesquelles travaillaient les diplômées et diplômés qu'il avait engagés.

1.1 Répartition de la population à l'étude selon le secteur de formation

Le tableau 18 présente la répartition des personnes diplômées des promotions de 1991-1992, de 1992-1993 et de 1993-1994, la répartition des employeurs faisant partie de la population cible et de ceux qui ont embauché au moins un technicien ou une technicienne, et ce, pour chaque secteur de formation.

24. Le terme spécialité fait référence au nom du diplôme d'études collégiales.

Tableau 18

Répartition des diplômées et diplômés de 1991-1992, de 1992-1993 et de 1993-1994 de la formation technique du collégial, des employeurs sélectionnés pour l'enquête et des employeurs qui ont répondu avoir embauché au moins un technicien ou une technicienne

Secteur de formation ²⁵	Ensemble des diplômées et diplômés ²⁶		Employeurs sélectionnés ²⁷		Employeurs qui ont embauché au moins un technicien ou une technicienne ²⁸	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Administration, commerce et informatique	3 246	29,2	1 692	22,1	314	14,6
Agriculture et pêches	354	3,2	231	3,0	92	4,3
Alimentation et tourisme	314	2,8	194	2,5	42	2,0
Arts	219	2,0	152	2,0	14	0,6
Bois et matériaux connexes	6	0	3	0	1	0
Chimie et biologie	262	2,4	177	2,3	68	3,2
Bâtiment et travaux publics	529	4,8	379	5,0	120	5,7
Environnement et aménagement du territoire	88	0,8	38	0,5	11	0,5
Électrotechnique	1 019	9,2	613	8,0	169	7,9
Entretien d'équipement motorisé	118	1,1	46	0,6	13	0,6
Fabrication mécanique	496	4,5	272	3,6	78	3,8
Foresterie et papier	57	0,5	44	0,1	19	0,9
Communication et documentation	404	3,6	271	3,6	61	2,9
Mécanique d'entretien	46	0,4	73	1,0	17	0,8
Mines et travaux de chantier	26	0,2	12	0,2	5	0,2
Métallurgie	45	0,4	30	0,4	13	0,6
Transport	44	0,4	27	0,4	5	0,2
Textile	177	1,6	118	1,5	15	0,7
Santé	2 132	19,2	2 106	27,6	658	30,7
Services sociaux, éducatifs et juridiques	1 549	13,9	1 166	15,3	431	20,1
TOTAL	11 131	100,0	7 644	100,0	2 146	100,0

25. Regroupement de programmes correspondant à celui qu'utilise le ministère de l'Éducation.

26. Il s'agit des diplômées et diplômés de 24 ans et moins et de celles et ceux de plus de 24 ans, qui ont déclaré avoir un emploi à temps plein lié à la formation reçue, au moment des enquêtes *La relance au collégial* de 1993, 1994 et 1995. La date de référence était, pour chacune de ces années, le 31 mars.

27. Il s'agit du nombre de questionnaires postés, retours exclus, moins le nombre de questionnaires hors échantillon (q5=0 ou q5=blanc).

28. Il s'agit des employeurs qui ont embauché au moins un technicien ou une technicienne (q5>0).

1.2 Fonction occupée par la personne qui a répondu au sondage

Un peu plus de 32 p. 100 des employeurs qui ont répondu au questionnaire occupent un poste de président-directeur général, de présidente-directrice générale, de directeur général ou de directrice générale au sein de l'entreprise.

Un peu moins du tiers des personnes interrogées (32,2 p. 100) occupent un emploi directement lié à la gestion des ressources humaines. Ces emplois sont ceux de directeur ou de directrice des ressources humaines, d'employé ou d'employée du service des ressources humaines et de contremaître, de contremaîtresse ou de chef d'équipe.

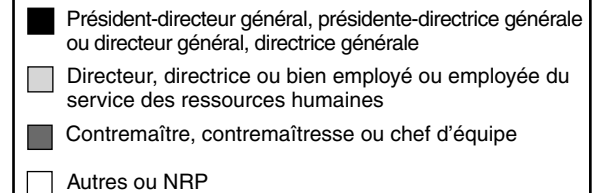
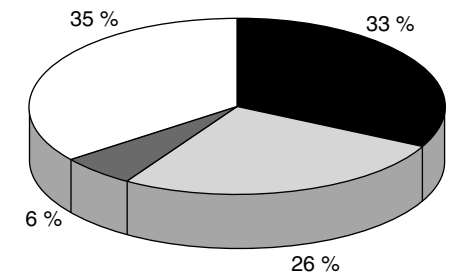
Tableau 19

Répartition en pourcentage des personnes interrogées,
selon la fonction occupée dans l'entreprise

Question : <i>Quel est votre fonction au sein de l'entreprise?</i>	Nombre	%
1- Président-directeur général, présidente-directrice générale.	325	15,1
2- Directeur général, directrice générale.	378	17,6
3- Directeur ou directrice des ressources humaines.	318	14,8
4- Employé ou employée du service des ressources humaines.	244	11,4
5- Contremaître, contremaîtresse ou chef d'équipe.	128	6,0
6- Autre.	723	33,7
7- Pas de réponse.	30	1,4
TOTAL	2 146	100,0

Graphique 16

Répartition en pourcentage
des personnes interrogées,
selon la fonction occupée
dans l'entreprise



1.3 Répartition des employeurs selon la taille de l'entreprise

De plus, les résultats obtenus à la question 14 (voir l'annexe II) ont permis de catégoriser les employeurs selon la taille de leur entreprise. La taille de l'entreprise est tributaire du nombre total d'employées et employés qui y travaillent.

Un peu plus de 50 p. 100 des entreprises engagent de une à 25 personnes, alors que 10,7 p. 100 des entreprises donnent de l'emploi à 500 personnes et plus. Le tableau 20 présente les résultats détaillés pour chacune des catégories considérées.

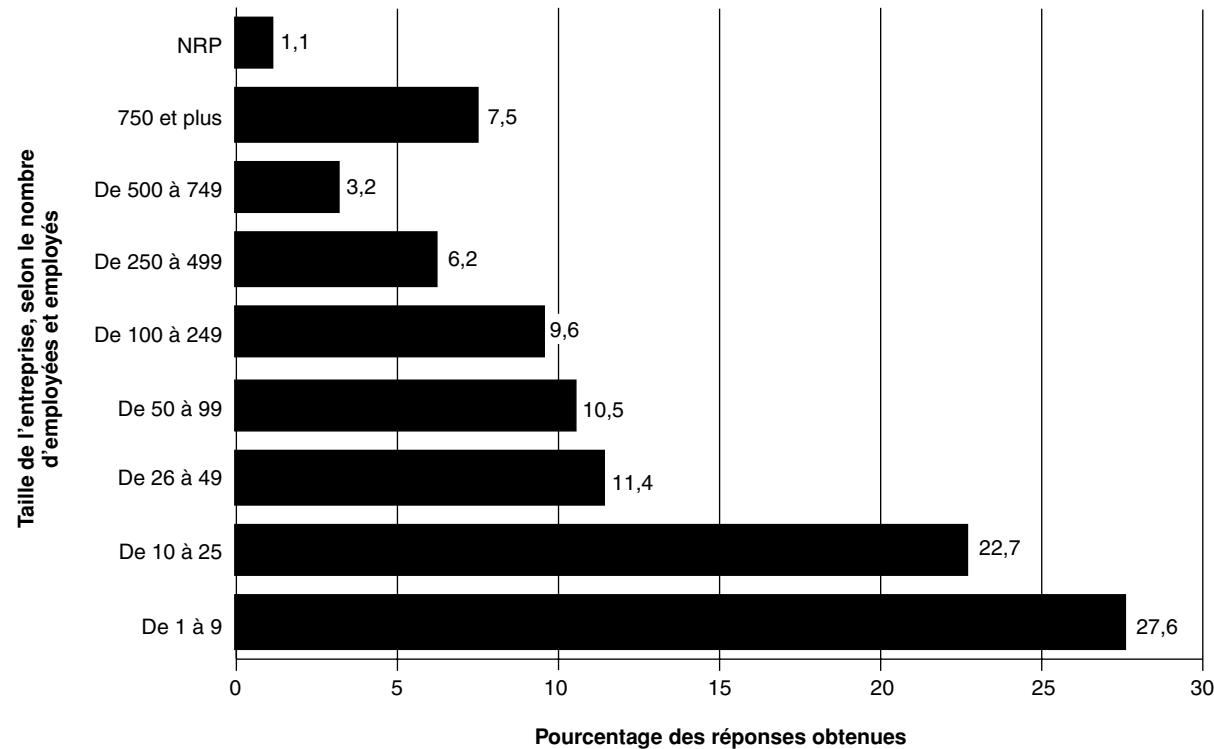
Tableau 20

Répartition en pourcentage des employeurs interrogés, selon la taille de l'entreprise

Question : <i>Quel est, actuellement, le nombre d'employées et employés à temps plein, à temps partiel, à la pièce, etc. qui travaillent dans votre entreprise?</i>	Nombre d'entreprises	%
1- De 1 à 9.	593	27,6
2- De 10 à 25.	488	22,7
3- De 26 à 49.	244	11,4
4- De 50 à 99.	226	10,5
5- De 100 à 249.	207	9,6
6- De 250 à 499.	134	6,2
7- De 500 à 749.	68	3,2
8- 750 et plus.	162	7,5
9- Pas de réponse.	24	1,1
TOTAL	2 146	100,0

Graphique 17

Répartition en pourcentage des employeurs interrogés,
selon la taille de l'entreprise



Toutefois, si l'on regroupe les entreprises selon la définition suivante²⁹ :

PME moins de 99 employées et employés

Grande entreprise plus de 100 employées et employés,

on obtient des résultats différents (voir le tableau 21).

Ainsi, près de trois employeurs sur quatre qui ont répondu à l'enquête font partie de la catégorie des petites et moyennes entreprises (PME). En 1996, les PME constituaient, à elles seules, plus de 98 p. 100 des entreprises du Québec³⁰.

Tableau 21

Répartition en pourcentage
des employeurs interrogés,
selon le type d'entreprise

Type d'entreprise	Nombre d'entreprises	Répartition en %
PME	1 551	72,3
Grande entreprise	571	26,6
Pas de réponse	24	1,1
TOTAL	2 146	100,0

29. Groupe d'analyse sur les PME et les régions. *Les PME au Québec, État de la situation, Édition 1997*, Direction générale de l'analyse économique, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Gouvernement du Québec, 1997, p. 7.

30. *Ibid.*, p. 7.

1.4 Répartition des employeurs qui ont répondu au questionnaire, selon la région administrative

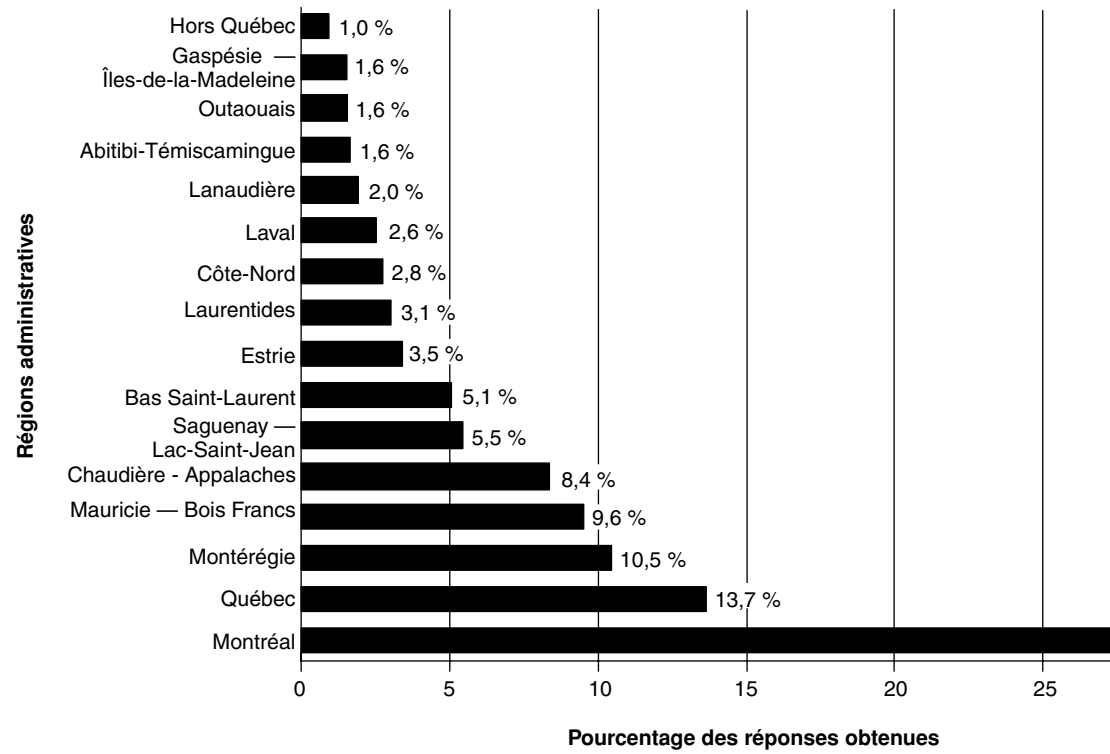
La répartition des employeurs qui ont répondu au questionnaire de l'enquête menée varie d'une région à une autre (voir le tableau 22). Les régions administratives de Montréal, de Québec, de la Montérégie, de la Mauricie-Bois-Francs et de Chaudière-Appalaches représentent 69,9 p. 100 des employeurs.

Tableau 22
**Répartition en pourcentage des employeurs qui ont répondu au questionnaire,
par région administrative**

Régions administratives	Nombre d'employeurs qui ont répondu au questionnaire	Répartition (%)
Montréal (06)	593	27,7
Québec (03)	294	13,7
Montérégie (16)	226	10,5
Mauricie-Bois-Francs (04)	206	9,6
Chaudière-Appalaches (12)	181	8,4
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	117	5,5
Bas-Saint-Laurent (01)	110	5,1
Estrie (05)	74	3,5
Laurentides (15)	66	3,1
Côte-Nord (09)	60	2,8
Laval (13)	55	2,6
Lanaudière (14)	42	2,0
Abitibi-Témiscamingue (08)	37	1,7
Outaouais (07)	34	1,6
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	35	1,6
Hors Québec	13	1,0
TOTAL	2 143	100,0

Graphique 18

Répartition en pourcentage des employeurs qui ont répondu au questionnaire,
par région administrative



ANNEXE II

LE QUESTIONNAIRE ET LA RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES RÉPONSES OBTENUES

.....

1^{re} SECTION RÔLE ET VALEUR DU DIPLÔME DANS VOTRE ENTREPRISE

Q-1 Dans votre entreprise, quel genre d'emploi occupent les titulaires d'un diplôme dans le champ d'études visé dans le présent sondage?

Exemples : — Technicienne en réfrigération.
— Commis de magasin dans le rayon de la peinture.

Genre d'emploi :

1- 


2- 


Q-2 Est-ce une politique de votre entreprise d'exiger un tel diplôme pour occuper ce genre d'emploi? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

1- Oui, ce diplôme est essentiel pour occuper ce genre d'emploi dans notre entreprise.

2- Oui, mais d'autres diplômes peuvent être pris en considération. (Inscrire, pour chaque ordre d'enseignement, le champ d'études, s'il y a lieu; sinon, inscrire 99.)

Au secondaire : _____

[illegible]

À l'université : _____

3- Non, il n'y a pas de politique à cet égard.

4- Je ne sais pas.

Q-3 D'après vous, les personnes diplômées ont-elles, en début de carrière, une plus grande facilité que d'autres à exécuter les tâches liées à ce genre d'emploi? (Écrire dans la marge le numéro correspondant à votre réponse.)

1 = Totalement en accord.

2 = Plutôt en accord.

3 = Plutôt en désaccord.

4 = Totalelement en désaccord.

1- Les personnes diplômées ont davantage de savoir-faire (dextérité). []

2- Les personnes diplômées ont plus de connaissances théoriques. []

3- Les personnes diplômées ont une meilleure attitude à l'égard du travail. ☐

4- Les personnes diplômées ont plus d'initiative créatrice. []

5- Les personnes diplômées sont plus fiables et peuvent mieux planifier leur travail. ☐

6- Les personnes diplômées sont immédiatement plus productives. ☐

7- Les personnes diplômées peuvent plus rapidement se spécialiser dans leur domaine. ☐

13 %

1 %

52 %

34 %

Q-4 Pour exécuter les tâches liées à ce genre d'emploi, la formation en entreprise serait-elle aussi valable que celle qui est donnée dans les établissements d'enseignement? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- | | |
|--|-------------|
| 1- La formation en entreprise serait même plus valable que celle qui est donnée à l'école. | 12 % |
| 2- La formation en entreprise serait aussi valable que celle qui est donnée à l'école. | 32 % |
| 3- La formation en entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école. | 21 % |
| 4- La formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle qui est donnée à l'école. | 30 % |
| 5- Je ne sais pas. | 5 % |

Q-5 Depuis le début de 1992, combien de diplômées et diplômés dans ce champ d'études avez-vous engagés? (Inscrire le nombre dans l'espace prévu; si tel n'est pas le cas, inscrire 0 et répondre à la question Q-5.1.)

Ex. :

Q-5.1 Si aucune personne diplômée n'a été engagée, quelle en est la principale raison? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse. Retourner le questionnaire dans l'enveloppe-réponse ci-jointe. Merci.)

- 1- Nous avons déjà tout notre personnel.
- 2- Nous avons eu un ralentissement de nos activités.
- 3- Nous ne voyons pas la nécessité d'engager des diplômés et diplômées dans ce champ d'études.
- 4- Nous avons été insatisfaits des diplômés et diplômées dans ce champ d'études.
- 5- Autre.

Préciser : _____

Q-6 Depuis 1992, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était supérieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- | | |
|---|-------------|
| 1- Rarement (dans moins du tiers des cas). | 37 % |
| 2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas). | 8 % |
| 3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas). | 4 % |
| 4- Non. | 50 % |
| 5- Je ne sais pas. | 1 % |

.....

Q-7 Depuis 1992, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était inférieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)	
1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	26 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	6 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	3 %
4- Non.	64 %
5- Je ne sais pas.	

2^e SECTION INTÉGRATION DES DIPLÔMÉS ET DIPLÔMÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Q-8 Quelles sont vos attentes au regard du travail habituellement exécuté par les diplômés et diplômées dans ce champ d'études et comment évaluez-vous leurs connaissances, leurs capacités et leurs attitudes à l'égard du travail par rapport à vos attentes?

Vos attentes : Votre évaluation
par rapport à vos attentes :

1 = Très fortes. 1 = Très supérieure à mes attentes.
2 = Plutôt fortes. 2 = Plutôt supérieure à mes attentes.
3 = Moyennes. 3 = Conforme à mes attentes.
4 = Plutôt faibles. 4 = Plutôt inférieure à mes attentes.
5 = Très faibles. 5 = Très inférieure à mes attentes.
6 = Indéterminées. 6 = Indéterminée.

Inscrire une réponse pour chacun des aspects traités.

Leurs connaissances	Vos attentes	Votre évaluation
1- Des techniques de base.		
2- Des techniques spécialisées.		
3- Du fonctionnement de l'équipement spécialisé.		
4- Des techniques de pointe (CAO/FAO, etc).		
5- Du milieu de travail.		

Leurs connaissances (<i>suite</i>)	Vos attentes	Votre évaluation
6- De la langue française.		
7- De la langue anglaise.		
8- Des mathématiques.		

Leurs capacités	Vos attentes	Votre évaluation
9- Capacité de maintenir l'équipement en état de fonctionner.		
10- Capacité de travailler en équipe.		
11- Capacité d'adaptation.		
12- Capacité de communiquer par écrit en français.		
13- Capacité de communiquer par écrit en anglais.		
14- Capacité de communiquer oralement en anglais.		
15- Capacité de communiquer oralement en français.		
16- Capacité de planifier et d'organiser leur travail.		
17- Capacité d'apporter des idées nouvelles.		
18- Capacité de porter un jugement correct.		

Leurs capacités (suite)	Vos attentes	Votre évaluation
19- Capacité d'argumenter, de défendre un projet ou une idée.	☐	☐
20- Productivité du travail (exactitude, qualité, rapidité).	☐	☐
21- Capacité de comprendre et de suivre les directives relatives à leur travail.	☐	☐
22- Capacité de faire leur travail dans les délais fixés.	☐	☐
Leurs attitudes à l'égard du travail	Vos attentes	Votre évaluation
23- Sens des responsabilités.	☐	☐
24- Dynamisme (actes et paroles).	☐	☐
25- Engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de leur tâche.	☐	☐
26- Bonnes manières.	☐	☐
27- Débrouillardise.	☐	☐
28- Ténacité.	☐	☐
29- Franchise.	☐	☐

Leurs attitudes à l'égard du travail (suite)	Vos attentes	Votre évaluation
30- Aptitude pour le leadership.	☐	☐
31- Goût des défis.	☐	☐
32- Respect de l'autorité.	☐	☐
33- Ponctualité.	☐	☐
34- Bonne capacité d'écoute.	☐	☐
35- Loyauté envers l'entreprise.	☐	☐
36- Aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien.	☐	☐

Q-9 Si vous tenez compte de l'évaluation détaillée que vous venez de faire, quel serait le niveau de compétence des diplômés et diplômées dans ce champ d'études? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

1- Leur niveau de compétence est très élevé.	6 %
2- Leur niveau de compétence est élevé.	46 %
3- Leur niveau de compétence est moyen.	41 %
4- Leur niveau de compétence est bas.	4 %
5- Leur niveau de compétence est très bas.	1 %
6- Je ne saurais le dire.	

Q-10 Compte tenu de leurs connaissances, de leurs capacités et de leurs attitudes à l'égard du travail, comment évaluez-vous vos employées et employés diplômés dans ce champ d'études comparativement à l'ensemble des titulaires d'un tel diplôme? (Encerler le numéro correspondant à votre réponse.)

- | | |
|---|------|
| 1- Nos employées et employés sont meilleurs que l'ensemble des diplômées et diplômés dans ce champ d'études. | 22 % |
| 2- Nos employées et employés sont aussi bons que l'ensemble des diplômées et diplômés dans ce champ d'études. | 64 % |
| 3- Nos employées et employés sont moins bons que l'ensemble des diplômées et diplômés dans ce champ d'études. | 4 % |
| 4- Nos employées et employés sont pires que l'ensemble des diplômées et diplômés dans ce champ d'études. | — |
| 5- Je ne sais pas. | 10 % |

Q-11 Votre entreprise a-t-elle mis sur pied des programmes de formation afin d'accroître la compétence des recrues? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- | | |
|---|------|
| 1- Oui, seuls les diplômés et diplômées dans ce champ d'études en bénéficient. | 12 % |
| 2- Oui, mais ces programmes ne s'adressent pas uniquement aux diplômés et diplômées dans ce champ d'études. | 53 % |
| 3- Non, ce n'est pas nécessaire. | 12 % |
| 4- Non, nous n'avons pas les ressources pour le faire. | 19 % |
| 5- Je ne sais pas. | 4 % |

Q-11.1 Quelles sont les principales compétences que l'on veut faire acquérir par cette formation?

Ex. : L'utilisation des macros dans WordPerfect.

Principales compétences visées :

- 1- 
- 2- 

.....

Q-12 Au cours des deux prochaines années, pensez-vous faire des changements techniques ou organisationnels qui toucheraient les principales tâches exécutées par les diplômés et diplômées dans ce champ d'études? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- | | |
|--------------------------|------|
| 1- Oui. Préciser : _____ | 25 % |
| 2- Non. | 54 % |
| 3- Je ne sais pas. | 21 % |

Q-13 En tenant compte des principales tâches exécutées par les titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement? (Inscrire votre réponse selon l'échelle suivante : 1 = Très satisfaisant; 2 = Plutôt satisfaisant; 3 = Plutôt insatisfaisant; 4 = Très insatisfaisant; 5 = Indéterminé.)

- 1- Après trois mois de travail.
2- Après six mois de travail.
3- Après un an de travail.

3^e SECTION STATISTIQUES GÉNÉRALES

Q-14 Quel est actuellement le nombre d'employées et employés à temps plein, à temps partiel, à la pièce, etc, qui travaillent dans votre entreprise*? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

* Entreprise : lieu physique de travail.

1- Entre 1 et 9.

2- Entre 10 et 25.

3- Entre 26 et 49.

4- Entre 50 et 99.

5- Entre 100 et 249.

6- Entre 250 et 499.

7- Entre 500 et 749.

8- 750 et plus.

28 %

23 %

11 %

11 %

10 %

6 %

3 %

8 %

Q-14.1 Votre établissement fait-il partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

1- Oui.

2- Non (Passer à la question Q-15.)

3- Je ne sais pas (Passer à la question Q-15.)

Q-14.2 Quel est le statut de votre établissement? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

1- Succursale.

2- Filiale.

3- Franchise.

4- Siège social.

5- Administration publique ou parapublique.

Q-15 Quelle proportion d'employés et d'employées y occupent un poste à temps plein (30 heures et plus par semaine)? (Inscrire la proportion dans l'espace prévu.)

Ex. : %

Q-16 Combien de postes prévoyez-vous offrir aux titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études au cours des deux prochaines années (1997 et 1998). (Inscrire le nombre de postes prévus pour chacun des cas; inscrire 98 si aucun poste ne sera offert et 99 si vous ne le savez pas.)

1- Nombre de postes permanents comportant normalement 30 heures de travail et plus par semaine.

2- Nombre de postes temporaires comportant normalement 30 heures de travail et plus par semaine.

3- Nombre de postes permanents comportant moins de 30 heures de travail par semaine.

4- Nombre de postes temporaires comportant moins de 30 heures de travail par semaine.

Q-17 Parmi les moyens suivants, lesquels utilisez-vous pour recruter le personnel visé dans le présent questionnaire? (Encercler les numéros correspondant à vos réponses, puis en inscrire trois dans les cases réservées à cette fin, par ordre d'importance.)

- 1- Les journaux.
- 2- La radio.
- 3- La télévision.
- 4- Les affiches internes.
- 5- Les agences privées de placement.
- 6- Le chasseur ou la chasseuse de têtes.
- 7- Le Centre de main-d'œuvre.
- 8- Le Service de placement d'un centre de formation ou d'un établissement d'enseignement collégial.
- 9- Les Centres locaux d'emplois.
- 10- Les revues
- 11- La lettre de recommandation de l'interne.
- 12- La lettre de recommandation de l'externe.
- 13- La publicité dans les écoles.
- 14- Les études de notre propre banque de demandes d'emploi.
- 15- Autre

Préciser : _____

☐ ☐ ☐
 1^{er} choix 2^e choix 3^e choix

Q-18 Au moment de recruter des diplômés et diplômées dans ce champ d'études, quelle situation, parmi les suivantes, décrit le mieux la vôtre? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- | | |
|--|-------------|
| 1- Nombre suffisant de candidates et de candidats qualifiés. | 42 % |
| 2- Nombre suffisant de candidates et de candidats. | 21 % |
| 3- Nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés. | 25 % |
| 4- Nombre insuffisant de candidates et de candidats. | 4 % |
| 5- Je ne sais pas. | 8 % |

Q-19 Certains critères sont plus importants que d'autres dans le processus de sélection des candidats et candidates. Veuillez indiquer quelle importance votre entreprise attache aux critères suivants pour pourvoir à un poste au champ d'études visé. (Inscrire votre réponse dans la case selon l'échelle suivante : 1 = Très important; 2 = Assez important; 3 = Peu important; 4 = Aucunement important; 5 = Ne s'applique pas.)

- 1- Être titulaire du diplôme exigé.
- 2- La pertinence du champ d'études.
- 3- Les résultats scolaires.
- 4- La spécialité rattachée au diplôme.
- 5- Les expériences de travail liées au champ d'études.
- 6- Les expériences de travail non liées au champ d'études.
- 7- Les activités complémentaires par rapport au travail (c'est-à-dire sports, activités sociales, loisirs).
- 8- La performance à l'entrevue.
- 9- L'apparence physique.
- 10- L'habileté à communiquer oralement.
- 11- L'habileté à communiquer par écrit.
- 12- Connaissances générales sur l'entreprise.

Q-20 À quelle fréquence supervisez-vous les titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- | | |
|---|-------------|
| 1- Très élevée (tous les jours ou une fois la semaine). | 37 % |
| 2- Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois). | 33 % |
| 3- Plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois). | 19 % |
| 4- Très faible (peu ou pas de supervision directe). | 9 % |

Q-21 Quel est votre fonction au sein de l'entreprise? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- | | |
|---|-------------|
| 1- Président-directeur général ou présidente-directrice générale. | 15 % |
| 2- Directeur général ou directrice générale. | 18 % |
| 3- Directeur ou directrice des ressources humaines. | 15 % |
| 4- Employé ou employée aux ressources humaines. | 11 % |
| 5- Contremaître ou contremaîtresse, chef d'équipe. | 6 % |
| 6- Autre. | 34 % |

Préciser : _____

.....

Q-22 Autorisez-vous le ministère de l'Éducation à inscrire les coordonnées de votre entreprise dans un éventuel répertoire d'employeurs et d'employeuses de titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle ou technique?

(Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

1- Oui.

2- Non.

Votre signature : _____

ANNEXE III

**SOMMAIRE DES RÉPONSES OBTENUES POUR TROIS SECTEURS
DE FORMATION CONSIDÉRÉS :**

.....

- ADMINISTRATION, COMMERCE ET INFORMATIQUE
- SANTÉ
- SERVICES SOCIAUX, ÉDUCATIFS ET JURIDIQUES

Tableau 23

Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)

Secteurs de formation

Question : <i>Est-ce une politique de votre entreprise d'exiger un tel diplôme pour occuper ce genre d'emploi?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- Oui, ce diplôme est essentiel pour occuper ce genre d'emploi dans notre entreprise.	43 %	77 %	36 %
2- Oui, mais d'autres programmes peuvent être pris en considération.	32 %	19 %	57 %
3- Non, il n'y a pas de politique à cet égard.	22 %	2 %	6 %
4- Je ne sais pas.	1 %	—	1 %
5- Pas de réponse.	2 %	2 %	—
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Tableau 24

Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)

Secteurs de formation

Question : <i>Est-ce une politique de votre entreprise d'exiger un tel diplôme pour occuper ce genre d'emploi?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- Oui, ce diplôme est essentiel pour occuper ce genre d'emploi dans notre entreprise.	43 %	78 %	42 %
2- Oui, mais d'autres programmes peuvent être pris en considération.	34 %	18 %	49 %
3- Non, il n'y a pas de politique à cet égard.	22 %	3 %	7 %
4- Je ne sais pas.	—	—	1 %
5- Pas de réponse.	1 %	1 %	1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Tableau 25

Scolarité supérieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)

Secteurs de formation

Question : <i>Depuis 1990, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était supérieure à celle du diplôme exigé pour ce genre d'emploi?</i>	Adminis- tration commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	32 %	33 %	39 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	9 %	5 %	12 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	6 %	2 %	3 %
4- Non.	52 %	59 %	44 %
5- Je ne sais pas.	1 %	—	1 %
6- Pas de réponse.	1 %	1 %	1 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

Tableau 26

Scolarité supérieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)

Secteurs de formation

Question : <i>Depuis 1990, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était supérieure à celle du diplôme exigé pour ce genre d'emploi?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	36 %	26 %	46 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	11 %	5 %	10 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	5 %	3 %	5 %
4- Non.	45 %	65 %	36 %
5- Je ne sais pas.	2 %	—	2 %
6- Pas de réponse.	1 %	1 %	1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 27

Scolarité inférieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)

Secteurs de formation

Question : <i>Depuis 1990, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était inférieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	28 %	6 %	32 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	6 %	1 %	6 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	4 %	—	6 %
4- Non.	60 %	92 %	55 %
5- Je ne sais pas.	1 %	—	—
6- Pas de réponse.	1 %	1 %	1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Tableau 28

Scolarité inférieure au diplôme exigé pour occuper l'emploi postulé, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)

Secteurs de formation

Question : <i>Depuis 1990, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était inférieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	31 %	5 %	28 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	7 %	2 %	6 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	4 %	1 %	1 %
4- Non.	56 %	90 %	63 %
5- Je ne sais pas.	1 %	—	1 %
6- Pas de réponse.	—	1 %	—
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 29

Formation dans une entreprise en regard de la formation dans un établissement d'enseignement, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1994)

Secteurs de formation

Question : <i>Pour exécuter les tâches liées à ce genre d'emploi, la formation en entreprise serait-elle aussi valable que celle qui est donnée dans les établissements scolaires?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- La formation en entreprise serait même plus valable que celle qui est donnée à l'école.	15 %	11 %	11 %
2- La formation en entreprise serait aussi valable que celle qui est donnée à l'école.	33 %	22 %	31 %
3- La formation en entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école.	25 %	18 %	22 %
4- La formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle qui est donnée à l'école.	22 %	43 %	30 %
5- Je ne sais pas.	4 %	4 %	5 %
6- Pas de réponse.	—	2 %	1 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 30

Formation dans une entreprise en regard de la formation dans un établissement d'enseignement, pour chaque secteur de formation considéré (Sondage de 1997)

Secteurs de formation

Question : <i>Pour exécuter les tâches liées à ce genre d'emploi, la formation en entreprise serait-elle aussi valable que celle qui est donnée dans les établissements scolaires?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- La formation en entreprise serait même plus valable que celle qui est donnée à l'école.	15 %	10 %	6 %
2- La formation en entreprise serait aussi valable que celle qui est donnée à l'école.	35 %	21 %	32 %
3- La formation en entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école.	21 %	17 %	24 %
4- La formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle qui est donnée à l'école.	27 %	43 %	30 %
5- Je ne sais pas.	2 %	4 %	5 %
6- Pas de réponse.	1 %	5 %	3 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 31

Niveau de compétence des diplômées et diplômés,
pour chaque secteur de formation considéré
(Sondage de 1994)

Secteurs de formation

Question : <i>En tenant compte de l'évaluation détaillée que vous venez de faire, quel serait le niveau de compétence des diplômées et diplômés dans ce champ d'études?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- Leur niveau de compétence est très élevé.	5 %	2 %	3 %
2- Leur niveau de compétence est élevé.	46 %	46 %	51 %
3- Leur niveau de compétence est moyen.	40 %	41 %	35 %
4- Leur niveau de compétence est bas.	5 %	6 %	6 %
5- Leur niveau de compétence est très bas.	—	—	—
6- Je ne saurais le dire.	—	—	1 %
7- Pas de réponse.	3 %	4 %	5 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 32

Niveau de compétence des diplômées et diplômés,
pour chaque secteur de formation considéré
(Sondage de 1997)

Secteurs de formation

Question : <i>En tenant compte de l'évaluation détaillée que vous venez de faire, quel serait le niveau de compétence des diplômées et diplômés dans ce champ d'études?</i>	Adminis- tration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, éducatifs et juridiques
1- Leur niveau de compétence est très élevé.	6 %	5 %	7 %
2- Leur niveau de compétence est élevé.	44 %	48 %	47 %
3- Leur niveau de compétence est moyen.	44 %	39 %	36 %
4- Leur niveau de compétence est bas.	3 %	4 %	4 %
5- Leur niveau de compétence est très bas.	—	1 %	1 %
6- Je ne saurais le dire.	—	—	1 %
7- Pas de réponse.	3 %	3 %	4 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Tableau 33

**Degré de satisfaction des employeurs à l'égard
des diplômées et diplômés du secteur de
formation Administration, commerce et informatique
(Sondage de 1994)**

Question : <i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>			1994
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	13 %	26 %	54 %
2- Plutôt satisfaisant.	66 %	59 %	36 %
3- Plutôt insatisfaisant.	13 %	7 %	3 %
4- Très insatisfaisant.	2 %	—	1 %
5- Indéterminé.	—	—	—
6- Pas de réponse.	5 %	7 %	5 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 34

**Degré de satisfaction des employeurs à l'égard
des diplômées et diplômés du secteur de
formation Administration, commerce et informatique
(Sondage de 1997)**

Question : <i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>			1997
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	15 %	25 %	50 %
2- Plutôt satisfaisant.	61 %	57 %	36 %
3- Plutôt insatisfaisant.	16 %	8 %	5 %
4- Très insatisfaisant.	1 %	—	1 %
5- Indéterminé.	2 %	1 %	1 %
6- Pas de réponse.	5 %	8 %	7 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 35

**Degré de satisfaction des employeurs à l'égard
des diplômées et diplômés du secteur de formation Santé
(Sondage de 1994)**

Question : <i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>			1994
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	10 %	21 %	51 %
2- Plutôt satisfaisant.	65 %	69 %	40 %
3- Plutôt insatisfaisant.	19 %	6 %	3 %
4- Très insatisfaisant.	2 %	—	1 %
5- Indéterminé.	1 %	—	—
6- Pas de réponse.	4 %	4 %	5 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 36

**Degré de satisfaction des employeurs à l'égard
des diplômées et diplômés du secteur de formation Santé
(Sondage de 1997)**

Question : <i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>			1997
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	11 %	20 %	51 %
2- Plutôt satisfaisant.	63 %	65 %	38 %
3- Plutôt insatisfaisant.	18 %	7 %	2 %
4- Très insatisfaisant.	2 %	1 %	1 %
5- Indéterminé.	1 %	—	—
6- Pas de réponse.	6 %	7 %	8 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 37

**Degré de satisfaction des employeurs à l'égard
des diplômées et diplômés du secteur de formation
Services sociaux, éducatifs et juridiques (Sondage de 1994)**

Question : <i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>			1994
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	16 %	19 %	44 %
2- Plutôt satisfaisant.	68 %	69 %	41 %
3- Plutôt insatisfaisant.	10 %	5 %	6 %
4- Très insatisfaisant.	1 %	—	1 %
5- Indéterminé.	4 %	1 %	1 %
6- Pas de réponse.	1 %	6 %	6 %
TOTAL*	100 %	100 %	100 %

* : Il est possible que, en raison des nombres arrondis, la somme des sous-catégories diffère légèrement du total.

Tableau 38

**Degré de satisfaction des employeurs à l'égard
des diplômées et diplômés du secteur de formation
Services sociaux, éducatifs et juridiques (Sondage de 1997)**

Question : <i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>			1997
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	14 %	27 %	50 %
2- Plutôt satisfaisant.	61 %	59 %	39 %
3- Plutôt insatisfaisant.	13 %	4 %	3 %
4- Très insatisfaisant.	1 %	1 %	1 %
5- Indéterminé.	2 %	—	—
6- Pas de réponse.	9 %	9 %	7 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %