

LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL :

LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT



SONDAGE MENÉ EN 2002

**Ministère de l'Éducation
Secteur de l'information et des communications
Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs**

Québec 

LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL :

LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT

Sondage mené en 2002

Ministère de l'Éducation
Secteur de l'information et des communications
Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs

Équipe de réalisation :

Guy Baillargeon
Marielle Bédard
François Girard
Dominique Gravel
Mathieu Lemieux
Philippe Lévesque
Suzanne Lévesque
Pierre Michel
Robert Paré
Francis Pelletier
Marie-Eve St-Amand
Yvon Saint-Amour
Gaston Sylvain
Alain Vigneault

Collaboration :

Direction des communications
Direction des ressources matérielles
Direction générale de la formation professionnelle et technique
et de la formation continue

***Nos remerciements aux employeurs
pour leur précieuse collaboration.***

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2002
ISBN : 2-550-40278-2
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2002

TABLE DES MATIÈRES

Liste des graphiques

Présentation

Méthodologie

Quelques définitions

Faits saillants

Graphiques

- Données de 2002
- Données comparées 1997 et 2002

Annexe : le questionnaire utilisé en 2002

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 2

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 3

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique, selon la taille de l'entreprise, pour l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 4

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 5

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 6

Embauche, depuis 1997, de personnes qui ont une scolarité supérieure à celle d'un diplôme de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 7

Embauche, depuis 1997, de personnes qui ont une scolarité inférieure à celle d'un diplôme de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 8

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 1997, de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure à celle d'un diplôme de la formation technique, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 9

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 10

Satisfaction des employeurs quant au nombre et à la qualification des candidates et des candidats lors du recrutement de personnes diplômées de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 11

Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 12

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 13

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 14

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 15

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 16

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 17

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 18

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 19

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des connaissances des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 20

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 21

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des attitudes des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002

Graphique 22

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 23

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 24

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, après trois mois, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 25

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, après six mois, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 26

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, après douze mois, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 27

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 28

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 29

Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 30

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 31

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 32

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 33

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 34

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 35

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Graphique 36

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

PRÉSENTATION

Le *Sondage auprès des employeurs* s'inscrit dans le prolongement direct des travaux de l'opération *Relance*, au cours de laquelle le ministère de l'Éducation rejoint annuellement l'ensemble des titulaires d'un diplôme d'études collégiales de la formation technique, environ dix mois après la fin de leurs études.

Le *Sondage auprès des employeurs* sert notamment à évaluer le degré de satisfaction des employeurs relativement aux connaissances, aux capacités ou habiletés et aux attitudes à l'égard du travail, des recrues titulaires d'un diplôme de la formation technique; il permet également de poser un jugement sur leur compétence et sur leur rendement et de mettre en évidence des situations névralgiques où il serait impératif d'agir. Les résultats permettent aussi de broser un portrait des compétences recherchées par les employeurs. En ce sens, le *Sondage auprès des employeurs* demeure une composante importante de la production d'indicateurs d'évaluation de la formation technique et il s'inscrit naturellement dans le processus de reddition de comptes.

Ce sondage vise également à vérifier jusqu'à quel point le diplôme délivré par le Ministère est reconnu sur le marché du travail.

Enfin, le *Sondage auprès des employeurs* fournit des caractéristiques relatives aux entreprises qui y répondent : la taille et le type d'entreprise; les moyens de recrutement utilisés; la satisfaction des employeurs quant aux candidatures; les critères de sélection des candidats et des candidates; la fonction de la personne qui remplit le questionnaire et la fréquence de la supervision exercée par cette personne au regard du travail des recrues diplômées.

Les résultats présentés dans ce rapport proviennent du sondage mené en 2002 par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du Secteur de l'information et des communications, auprès des employeurs qui ont engagé, entre 1997 et 2002, des titulaires d'un diplôme d'études collégiales de la formation technique. D'abord, ces employeurs ont été identifiés à l'aide des renseignements obtenus par les enquêtes *La Relance au collégial en formation technique* effectuées en 1999 et 2000, qui ont permis de dresser une liste d'entreprises ayant engagé des personnes diplômées de la formation technique pour

occuper un emploi lié à leurs études. Par la suite, 7 694 questionnaires ont été expédiés par la poste à presque autant d'entreprises. Une entreprise pouvait recevoir plus d'un questionnaire si elle avait engagé des personnes diplômées provenant de plus d'un programme d'études.

Divisé en trois sections, le questionnaire comportait 22 questions. L'une d'elles comprenait 36 items, et ses différentes combinaisons permettaient de déterminer, à partir de l'évaluation faite par les employeurs, leur niveau d'attentes et les situations potentiellement critiques au regard des connaissances, des capacités ou habiletés et des attitudes à l'égard du travail des recrues issues de la formation technique. D'autres questions fournissaient de l'information de première main sur la reconnaissance du diplôme, sur le processus de sélection du personnel, sur la compétence et le rendement des recrues et, enfin, sur différentes caractéristiques relatives aux entreprises.

Parmi les questionnaires reçus des employeurs, 2 400 ont été retenus, qui provenaient d'employeurs qui avaient engagé, entre 1997 et 2002, une ou plusieurs personnes diplômées de la formation technique. Selon les données fournies au Ministère, ces employeurs engagent au minimum 420 000 personnes.

On note que 74,1 % des personnes qui ont répondu à ce questionnaire exerçaient une supervision élevée (supervision tous les mois, toutes les deux semaines, une fois par semaine, ou même supervision quotidienne) du travail des recrues diplômées de la formation technique. Voilà une indication sur le degré de connaissance de celles et de ceux qui ont répondu au questionnaire quant au genre d'emploi exercé et au type de tâches exécutées par les recrues titulaires d'un diplôme de la formation technique.

FRÉQUENCE DE LA SUPERVISION

Très élevée (tous les jours ou une fois par semaine)	39,6 %
Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois)	34,5 %
Plutôt faible (occasionnellement, tous les 6 mois)	17,7 %
Très faible (peu ou pas de supervision directe)	8,2 %

Les résultats tirés du sondage mené en 2002 révèlent bien la situation qui prédomine sur le marché du travail pour les recrues de la formation technique qui occupent un emploi lié à leurs études. Ils permettent de connaître les attentes et de mesurer le degré de satisfaction des employeurs en ce qui concerne le diplôme, la compétence et le rendement de ces recrues et de mettre en évidence des situations où il serait impératif d'agir.

MÉTHODOLOGIE

Type de sondage

Le *Sondage auprès des employeurs* est un sondage postal fait, normalement, aux trois ans et qui a été mené à quatre reprises auprès des employeurs de personnes diplômées de la formation technique au collégial.

Le *Sondage auprès des employeurs* utilise une méthodologie originale rendue possible grâce aux données du ministère de l'Éducation sur les personnes diplômées de chaque promotion et, en particulier, aux renseignements provenant des enquêtes *Relance*.

Constitution de la liste d'employeurs

Les enquêtes *Relance*, menées par le ministère de l'Éducation, sont des recensements et ont pour objet de décrire, puis de faire connaître la situation professionnelle des personnes diplômées près d'un an après l'obtention du diplôme. Ces enquêtes sont menées par voie téléphonique. Lors de l'entrevue téléphonique, on demande aux personnes qui ont, à la date de référence, un emploi en rapport avec leur formation (emploi à temps plein ou à temps partiel), de fournir les coordonnées de leur employeur. La grande majorité des personnes rejointes et qui sont en emploi lié à la formation (taux de collaboration de plus de 80,0 %) acceptent de fournir ces données, sachant que celles-ci pourront être utilisées pour communiquer avec les employeurs dans le cadre d'un sondage.

Les données recueillies ainsi sont ciblées et ne concernent que de véritables employeurs de personnes diplômées faisant partie de la promotion visée par l'enquête *Relance* ayant fourni ces données.

Ce sont les promotions de 1997-1998 et de 1998-1999 qui ont fourni les données de base pour le sondage effectué en 2002. Le tableau qui suit illustre le travail effectué.

Statistiques relatives à la préparation de la base de données utilisée pour le sondage mené en 2002 (premier envoi)	Promotion 1997-1998	Promotion 1998-1999
Nombre d'emplois salariés liés à la formation reçue (à temps plein ou à temps partiel)	6 502	7 052
Nombre de noms et d'adresses d'employeurs fournis	5 434	5 833
Taux de collaboration (proportion de renseignements fournis)	83,6 %	82,7 %
Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser (pour les deux promotions)	11 267	
Nombre final de noms et d'adresses d'employeurs aux fins d'envoi (pour les deux promotions)	7 694	
Proportion de noms et d'adresses d'employeurs retenus aux fins d'envoi (pour les deux promotions, après suppression des adresses introuvables et des doubles)	68,3 %	

Les taux élevés de collaboration permettent une bonne représentativité des employeurs dont nous avons eu les coordonnées par rapport à l'ensemble des employeurs des personnes diplômées.

Toutefois, on ne peut utiliser immédiatement les noms, les adresses et les codes postaux des entreprises : on doit effectuer au préalable un important travail de recherche, de validation ou de correction pour les normaliser dans la base de données en préparation. C'est l'objet de l'étape suivante du *Sondage auprès des employeurs*.

On a mis aussi les efforts nécessaires pour envoyer à un employeur donné un seul questionnaire relatif à un programme d'études. Cela n'empêche pas qu'un employeur puisse recevoir plus d'un questionnaire, s'il a engagé des personnes diplômées de plus d'un programme d'études. En effet, pendant la phase des entrevues téléphoniques de la *Relance*, un même employeur peut avoir été mentionné plusieurs fois par les personnes diplômées pour un même programme d'études.

Les employeurs retenus après toutes ces étapes sont ceux qui ont constitué la population cible en vue de l'envoi postal. Le nombre de combinaisons employeur - programme retenues était de 7 694. Aux fins du sondage, chaque combinaison employeur - programme est considérée comme un employeur distinct.

Envoi des questionnaires aux employeurs

On a fait parvenir par la poste, le 20 mars 2002, un questionnaire en français à chacun des employeurs retenus. Les questionnaires étaient identiques pour tous les employeurs, sauf en ce qui concernait le numéro du questionnaire, le code du programme d'études et le nom du programme d'études, appelé le « champ d'études » dans le questionnaire. L'employeur qui le désirait pouvait demander un questionnaire en anglais.

Un questionnaire de rappel a été envoyé trois mois plus tard aux 5 647 employeurs (73,4 % des employeurs retenus pour le premier envoi) qui n'avaient pas répondu ou demandé de questionnaire en anglais.

Saisie des questionnaires reçus

On a validé visuellement toutes les réponses de chacun des questionnaires reçus jusqu'au 28 octobre 2002 et on les a annotées au besoin (par exemple, codification de certaines réponses, etc.) de façon uniforme, puis saisies. Dans quelques cas, on a dû téléphoner à l'employeur pour vérifier certaines ou même toutes les réponses du questionnaire. De plus, on a procédé à un contrôle de la qualité de la saisie des questionnaires.

Traitement des données

On a traité les réponses de tous les employeurs qui ont confirmé avoir engagé une ou plusieurs personnes diplômées depuis 1997, la première promotion visée étant celle de 1997-1998.

Le tableau ci-dessous fournit les statistiques relatives à la population cible en ce qui concerne le sondage mené en 2002.

Statistiques relatives à la population cible dans le Sondage auprès des employeurs mené en 2002	Nombre
Employeurs initialement considérés	7 694
Mauvaises adresses (enveloppes d'envoi retournées au Ministère sans avoir été ouvertes, incluant huit enveloppes adressées à des entreprises fermées)	529
Questionnaires vides (employeurs qui ne se prononcent pas sur le fait d'avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé)	157
Questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé de personnes diplômées dans le champ d'études visé	160
Nombre d'employeurs dans la population cible après tous les ajustements (nombre initial - mauvaises adresses - questionnaires vides - questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé de personnes diplômées + ajouts = 7 694 - 529 - 157 - 160 + 2)	6 850

La population cible est celle des employeurs pour lesquels on a obtenu une adresse valide, qui étaient actifs au moment de l'enquête et qui ont engagé entre 1997 et 2002 une ou plusieurs personnes diplômées dans le champ d'études visé. La population cible comprend 6 850 employeurs en 2002.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des types de questionnaires reçus au ministère de l'Éducation au cours du sondage mené en 2002.

Statistiques relatives aux questionnaires retournés par les employeurs dans le cadre du sondage mené en 2002	Nombre
Enveloppes de retour reçues (enveloppes postées par les employeurs)	2 717
Questionnaires vides (employeurs qui ne se prononcent pas sur le fait d'avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé)	157
Questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé	160
Employeurs qui répondent aux exigences du sondage (confirmant avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé)	2 400

Les employeurs répondants dans la population cible sont ceux qui ont rempli le questionnaire reçu et qui ont confirmé avoir engagé entre 1997 et 2002 une ou plusieurs personnes diplômées dans le champ d'études visé. Les employeurs répondants étaient au nombre de 2 400 en 2002.

Représentation des employeurs de la population cible et des employeurs répondants en fonction des secteurs de formation

Le tableau ci-dessous présente la composition de la population cible et des répondants en fonction des secteurs de formation, en ce qui concerne le sondage effectué en 2002. On observe une bonne relation de proportionnalité entre les nombres d'employeurs dans la population cible et parmi les répondants.

Secteur	Population cible (1)	Proportion de la population cible (%)	Questionnaires reçus (rejets inclus)	Rejets (2)	Répondants (3)	Proportion des répondants (%)
Administration, commerce et informatique	1 755	25,6	612	88	524	21,8
Agriculture et pêches	227	3,3	96	6	90	3,8
Alimentation et tourisme	286	4,2	87	16	71	3,0
Arts	162	2,4	41	7	34	1,4
Bois et matériaux connexes	9	0,1	5	1	4	0,2
Chimie et biologie	199	2,9	60	8	52	2,2
Bâtiment et travaux publics	305	4,5	106	15	91	3,8
Environnement et aménagement du territoire	66	1,0	23	1	22	0,9
Électrotechnique	517	7,5	171	31	140	5,8
Entretien d'équipement motorisé	49	0,7	8	2	6	0,3
Fabrication mécanique	285	4,2	124	16	108	4,5
Foresterie et papier	70	1,0	34	3	31	1,3
Communications et documentation	314	4,6	107	10	97	4,0
Mécanique d'entretien	57	0,8	21	3	18	0,8
Mines et travaux de chantier	13	0,2	4	0	4	0,2
Métallurgie	22	0,3	10	0	10	0,4
Transport	39	0,6	16	1	15	0,6
Cuir, textile et habillement	107	1,6	40	6	34	1,4
Santé	1 032	15,1	511	37	474	19,8
Services sociaux, éducatifs et juridiques	1 336	19,5	641	66	575	24,0
Total pour l'ensemble des secteurs	6 850	100,0	2 717	317	2 400	100,0

- (1) Nombre d'employeurs après retrait de ceux avec mauvaise adresse et de ceux qui ont envoyé un questionnaire qu'on a dû rejeter.
(2) Employeurs qui ont retourné un questionnaire, mais qui n'ont pas confirmé avoir engagé, depuis l'année de référence (1997), au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé par le sondage.
(3) Employeurs qui ont confirmé avoir engagé, depuis l'année de référence (1997), une ou des personnes diplômées dans le champ d'études visé par le sondage.

Poids économique des employeurs répondants

On peut évaluer l'importance de la réponse des employeurs en estimant le nombre total d'employés dans les entreprises ayant répondu au sondage, en se fondant sur les réponses des répondants. Dans le cas du *Sondage auprès des employeurs* effectué en 2002, le poids économique des employeurs prend toute son importance quand on sait que plus de 420 000 personnes sont employées dans les entreprises répondantes.

QUELQUES DÉFINITIONS

Connaissances

Chacun des aspects du savoir qui peuvent être nécessaires ou utiles à l'accomplissement du travail dans le cadre d'un emploi.

Capacités ou habiletés

Chacun des aspects autres que les connaissances, influençant assez directement la productivité et pouvant être nécessaires ou utiles à l'accomplissement du travail dans le cadre d'un emploi.

Attitudes

Chacun des aspects autres que les connaissances, se rattachant aux qualités ou aux choix personnels de l'individu et pouvant être nécessaires ou utiles à l'accomplissement du travail dans le cadre d'un emploi.

Attentes des employeurs

Il s'agit des attentes formulées par les employeurs en ce qui concerne huit aspects relatifs aux connaissances, quatorze aspects relatifs aux capacités ou habiletés et quatorze aspects relatifs aux attitudes des recrues diplômées du programme de formation indiqué, au regard du travail habituellement exécuté par ces recrues.

Évaluation des employeurs par rapport aux attentes

Il s'agit de l'évaluation qu'ont faite les employeurs en ce qui concerne huit aspects relatifs aux connaissances, quatorze aspects relatifs aux capacités ou habiletés et quatorze aspects relatifs aux attitudes des recrues diplômées du programme de formation indiqué, au regard du travail habituellement exécuté par ces recrues.

Situation satisfaisante

Situation observée lorsque, quel que soit le niveau d'attentes d'un employeur par rapport à un aspect des connaissances, des capacités ou habiletés ou des attitudes, cet employeur fournit une évaluation très supérieure à ses attentes, plutôt supérieure à ses attentes ou conforme à ses attentes.

Situation à améliorer

Situation observée lorsque, quel que soit le niveau d'attentes d'un employeur par rapport à un aspect des connaissances, des capacités ou habiletés ou des attitudes, cet employeur fournit une évaluation plutôt inférieure à ses attentes ou très inférieure à ses attentes.

Situation potentiellement critique

Situation observée lorsque, pour un aspect donné, les attentes d'un employeur sont moyennes ou élevées, mais que son évaluation est inférieure à ses attentes. On parlera alors de « *situation critique pour tant de pour cent d'employeurs* ».

Compétence

L'ensemble des connaissances, des capacités ou habiletés et des attitudes qui sont requises à des degrés divers selon les types de travaux habituellement exécutés par les recrues diplômées.

Profil de compétence

L'ensemble des connaissances, des capacités ou habiletés et des attitudes pour lesquelles au moins 75,0 % des employeurs ont mentionné avoir des attentes très fortes ou plutôt fortes.

Rendement

Le produit effectif (exactitude, qualité, rapidité) du travail des recrues diplômées d'un programme d'études.

Moyens de recrutement

Il s'agit des moyens les plus utilisés par les employeurs pour recruter leur personnel.

Critères d'embauche

Il s'agit de l'importance accordée à douze critères d'embauche par les employeurs au moment de la sélection de leur personnel pour les types d'emplois visés par le programme d'études indiqué ou connexes à ce programme d'études.

Fréquence de supervision

Fréquence à laquelle la personne qui a répondu au questionnaire supervise le travail des recrues diplômées du champ d'études indiqué.

Fonction au sein de l'entreprise

Fonction exercée au sein de l'entreprise par la personne qui a répondu au questionnaire.

Nombre d'employeurs

Il s'agit du nombre de répondantes et de répondants (employeurs) qui ont embauché au moins un ou une titulaire d'un diplôme dans le programme d'études indiqué.

Promotion

Ensemble des titulaires ayant obtenu un diplôme dans le champ d'études indiqué sur le questionnaire pendant une même année scolaire. Deux promotions sont comprises dans le sondage effectué en 2002, soit celles de 1997-1998 et de 1998-1999.

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation donnée à l'école

Il s'agit de la comparaison, selon l'employeur, de la valeur de la formation en entreprise et de celle offerte dans les établissements d'enseignement, mais en tenant compte des tâches liées aux genres d'emplois mentionnés par cet employeur.

Satisfaction quant au nombre des candidatures

Il s'agit du degré de satisfaction des employeurs par rapport au *nombre* de candidates et de candidats quand les employeurs recherchent des personnes diplômées dans le champ d'études mentionné.

Satisfaction quant à la qualification des candidatures

Il s'agit du degré de satisfaction des employeurs par rapport à la *qualification* des candidates et des candidats quand les employeurs recherchent des personnes diplômées dans le champ d'études mentionné.

Exigence du diplôme

On vise à vérifier la nécessité pour une candidate ou un candidat d'obtenir un diplôme dans le champ d'études indiqué sur le questionnaire pour pouvoir accéder aux emplois liés à ce type d'études. Plusieurs questions du sondage permettent de vérifier l'exigence du diplôme.

La question relative à la *politique appliquée en ce qui concerne l'exigence du diplôme* pour occuper le ou les emplois mentionnés par l'employeur relativement au type de diplôme permet jusqu'à un certain point de vérifier la nécessité d'avoir le diplôme.

La question relative aux *critères d'embauche* apparaît comme indissociable de celle relative à la politique de l'entreprise.

La question relative à la *scolarité supérieure* permet de vérifier si les employeurs engagent rarement (dans moins du tiers des cas), assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas) ou couramment (dans plus des deux tiers des cas) des personnes ayant une scolarité supérieure à celle exigée pour le genre d'emploi mentionné.

La question relative à la *scolarité inférieure* apporte un éclairage complémentaire. Elle permet de vérifier si les employeurs engagent rarement (dans moins du tiers des cas), assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas) ou couramment (dans plus des deux tiers des cas) des personnes ayant une scolarité inférieure à celle exigée pour le genre d'emploi mentionné.

Les données relatives à la scolarité supérieure et celles relatives à la scolarité inférieure apportent donc des éclairages complémentaires qui permettent d'apprécier l'avantage que donne un diplôme en termes d'accès aux emplois mentionnés par l'employeur au début du questionnaire.

FAITS SAILLANTS

En tout, 2 400 employeurs de personnes diplômées de la formation technique, qui engagent au total plus de 420 000 personnes, ont répondu au questionnaire détaillé de ce sondage, qui comportait 22 questions, dont l'une avait 36 sous-questions.

La compétence des recrues diplômées

Plus de 95,0 % des employeurs jugent que leurs recrues de la formation technique sont compétentes : une compétence surtout élevée (51,3 %), souvent moyenne (44,4 %), mais rarement basse (3,7 %).

Les recrues diplômées sont suffisamment compétentes pour 95,7 % des employeurs, si on ne tient pas compte de la taille de l'entreprise; il s'agit d'un niveau assez comparable à celui de 94,6 % observé en 1997. Les recrues diplômées sont suffisamment compétentes pour 97,2 % des employeurs de la moyenne entreprise (entre 100 et 499 employés) et pour 94,7 % de ceux de la grande entreprise (500 employés et plus).

Un nombre important d'entreprises qui ont répondu au questionnaire (43,4 %) comptent 25 employés ou moins. L'appréciation de la compétence par ces très petites entreprises demeure élevée : ainsi, 95,2 % de ces entreprises considèrent que le niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique varie de moyen à élevé. Cette proportion est même un peu plus élevée que celle obtenue lors du sondage précédent, soit 93,9 % en 1997. En ce qui concerne les petites entreprises (22,1 % des entreprises), qui comptent de 26 à 99 employés, 96,3 % d'entre elles jugent que leurs recrues diplômées ont une compétence élevée ou moyenne. La proportion correspondante était de 94,5 % en 1997.

Le rendement au travail des recrues diplômées

Après trois mois, 78,1 % des employeurs se disent satisfaits du rendement de leurs recrues.

Le niveau de satisfaction quant au rendement s'accroît un peu avec la taille de l'entreprise. Il varie, après trois mois, de 77,0 %, pour la très petite entreprise, à 81,5 %, pour la grande entreprise.

Le taux de satisfaction quant au rendement du travail des recrues diplômées de la formation technique s'accroît avec le temps écoulé depuis l'embauche. Ainsi, la proportion des employeurs se montrant très satisfaits ou plutôt satisfaits du rendement de leurs recrues est de 78,1 % après trois mois de travail, de 91,0 % après six mois et de 94,3 % après douze mois.

La formation en entreprise et la formation à l'école

Pour 86,4 % des employeurs, *l'école demeure un lieu et un moyen privilégiés pour former la main-d'oeuvre qualifiée*. En effet, 28,0 % des employeurs considèrent que la formation en entreprise serait aussi valable que celle donnée à l'école, 24,9 % des employeurs considèrent que la formation en entreprise serait moins valable que celle donnée à l'école et 33,4 % des employeurs considèrent que la formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école.

Par ailleurs, les employeurs signalent aussi l'utilité de la formation en entreprise. En effet, 37,7 % des employeurs pensent que la formation en entreprise est aussi valable ou plus valable que celle donnée à l'école. Les entreprises apparaissent donc comme des partenaires importants des établissements collégiaux en vue du développement d'une formation technique de qualité et adaptée aux besoins du marché du travail.

Le recrutement du personnel

La formation technique produit un groupe de diplômés privilégié par les employeurs lors du recrutement de personnel technique. En effet, 75,2 % des employeurs engagent de préférence des personnes diplômées de la formation technique pour de tels emplois.

Lorsque l'entreprise engage des personnes qui n'ont pas le diplôme visé par le sondage, il s'agit à peu près aussi fréquemment de personnes ayant un niveau de scolarité inférieur à celui de la recrue issue de la formation technique que de personnes ayant poursuivi des études plus avancées. Ainsi, 10,1 % des employeurs engagent assez fréquemment ou couramment des personnes ayant une scolarité inférieure tandis que 11,1 % des employeurs engagent des personnes ayant une scolarité supérieure.

Pour plus de 80,0 % des employeurs, la formation technique fournit aux personnes diplômées des instruments distinctifs qui les avantagent par rapport aux personnes non diplômées et qui les préparent mieux à accomplir leurs tâches et à s'adapter rapidement aux changements : plus de connaissances théoriques, plus de facilité à se spécialiser dans leur domaine et plus de savoir-faire (dextérité). Aussi, 74,2 % des employeurs soulignent le fait que les personnes diplômées ont une meilleure attitude à l'égard du travail et 72,5 % sont d'avis que les personnes diplômées ont plus d'initiative créatrice.

Les employeurs ont cependant mentionné avoir des difficultés à recruter du personnel qualifié pour les types d'emplois associés à la formation technique. En effet, 60,7 % des employeurs trouvent qu'il y a un nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés. On constate même que 47,1 % des employeurs ont mentionné un nombre insatisfaisant de candidates et de candidats, et ce, sans tenir compte de leurs qualifications.

En ce qui concerne les critères de sélection du personnel considéré dans l'étude, cinq critères sur douze se démarquent par l'importance élevée (assez ou très important) que leur accordent plus de 85,0 % des employeurs (plus de 93,0 % pour les quatre premiers critères). La présence des critères « la pertinence du champ d'études » et « être titulaire du diplôme exigé » parmi les cinq critères les plus importants illustre clairement la reconnaissance, par les employeurs, de la valeur des études liées à l'emploi et du diplôme qui les sanctionne. De plus, le fait que « l'habileté à communiquer oralement » et « la performance à l'entrevue » font partie des critères les plus importants montre l'importance de l'aptitude à communiquer que doivent manifester les candidates et les candidats pour obtenir un emploi.

Critères de sélection des candidates et des candidats	Importance élevée (%)
• L'habileté à communiquer oralement	96,0
• La pertinence du champ d'études	95,9
• Être titulaire du diplôme exigé	94,2
• La performance à l'entrevue	93,5
• Les expériences de travail liées au champ d'études	85,4

Les moyens de recrutement les plus utilisés par les entreprises incluent en particulier le recours aux services de placement des collèges ou des écoles techniques (parmi les trois premiers choix dans 51,9 % des cas) et la publicité dans les écoles (parmi les trois premiers choix dans 13,6 % des cas). Ces faits montrent l'intérêt, lors du recrutement, des relations entretenues par les employeurs avec les établissements d'enseignement.

En fait, le recours aux services de placement des collèges ou des écoles techniques est beaucoup plus important que le recours aux centres de ressources humaines (parmi les trois premiers choix dans seulement 20,4 % des cas). Enfin, le recours aux journaux est un moyen de recrutement encore très utilisé par les entreprises : il fait partie des trois premiers choix de 55,1 % des employeurs, mais ce moyen de recrutement est concurrencé par les relations entre les employeurs et les établissements d'enseignement. La proportion correspondante en 1997 pour le recours aux journaux était de seulement 46,1 %, possiblement à cause d'un marché du travail moins actif en 1997.

Le profil de compétence de la recrue diplômée de la formation technique

Le profil de compétence recherché par au moins 75,0 % des employeurs peut être décrit comme suit, dans l'ordre de l'importance accordée par ces derniers à chaque élément en 2002.

Le profil de compétence recherché	Attentes élevées (%)		Différence (points)
	1997	2002	
• La recrue a une bonne connaissance des techniques de base;	84,4	86,5	2,1
• elle travaille bien en équipe;	81,5	85,3	3,8
• elle a le sens des responsabilités;	82,8	84,8	2,0
• elle est ponctuelle;	81,1	82,7	1,6
• elle est franche;	81,0	82,3	1,3
• elle est débrouillarde;	79,7	82,0	2,3
• elle comprend et suit bien les directives relatives à son travail;	79,3	81,8	2,5
• elle est capable de s'adapter.	79,8	81,3	1,5
• elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité);	77,9	80,6	2,7
• elle se maintient à jour à partir de son travail quotidien;	79,8	80,2	0,4
• elle a une bonne capacité d'écoute;	78,9	79,2	0,3
• elle planifie et organise bien son travail;	76,5	79,0	2,5
• elle est dynamique (actes et paroles);	78,1	78,9	0,8
• elle est loyale envers l'entreprise;	80,0	78,8	-1,2
• elle est capable de faire son travail dans les délais fixés;	77,2	78,4	1,2
• elle s'engage personnellement face à l'entreprise et à sa tâche;	77,1	78,0	0,9
• elle communique bien oralement en français;	73,8 *	77,6	3,8
• elle respecte l'autorité;	75,1	76,9	1,8
• elle est capable de porter un jugement correct;	72,9 *	76,0	3,1
• elle a de bonnes manières;	74,3 *	75,9	1,6
• elle est tenace.	75,1	75,0	-0,1

L'astérisque indique que cet élément de compétence ne faisait pas partie du profil de compétence en 1997.

Chacun des 21 éléments du profil de compétences selon le sondage mené en 2002 se retrouve dans la liste des 21 éléments les plus recherchés par les employeurs lors du sondage mené en 1997, ce qui constitue en soi une remarquable continuité. On note cependant que les employeurs ont des attentes plus élevées en 2002, soit en moyenne de 1,66 points de pourcentage de plus en 2002 par élément, et que l'ordre des éléments du profil est légèrement modifié en 2002 par rapport à l'ordre observé en 1997.

Cet accroissement des exigences des employeurs ne concerne pas uniformément tous les éléments du profil. En effet, les éléments pour lesquels l'accroissement des attentes est le plus grand en 2002 concernent beaucoup la communication (travail en équipe, communication orale en français, compréhension des directives), la productivité dans le travail (capacité de porter un jugement correct, rendement, planification et organisation, débrouillardise), la connaissance des techniques de base et le sens des responsabilités. Il semble donc s'être produit un certain déplacement des attentes des employeurs en 2002 par rapport à 1997.

L'évaluation des employeurs pour les éléments du profil de compétence

L'évaluation faite par les employeurs des éléments du profil de compétence des recrues diplômées indique plus de 80 % de situations satisfaisantes (évaluation conforme ou supérieure aux attentes) pour 19 des 21 éléments du profil de compétence. Les deux éléments du profil de compétence pour lesquels on observe moins de 80,0 % de situations satisfaisantes sont *l'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de la tâche* (75,8 % de situations satisfaisantes) et *la capacité de planifier et d'organiser son travail* (75,4 % de situations satisfaisantes). Aucun des éléments du profil de compétence ne satisfait pas au moins 75,0 % des employeurs en 2002.

Éléments du profil de compétence en 2002	Situations satisfaisantes en 2002 (%)
• La recrue a une bonne connaissance des techniques de base;	86,1
• elle travaille bien en équipe;	87,0
• elle a le sens des responsabilités;	83,9
• elle est ponctuelle;	91,7
• elle est franche;	92,0
• elle est débrouillarde;	82,3
• elle comprend et suit bien les directives relatives à son travail;	90,4
• elle est capable de s'adapter.	87,7
• elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité);	81,3
• elle se maintient à jour à partir de son travail quotidien;	83,5
• elle a une bonne capacité d'écoute;	91,1
• elle planifie et organise bien son travail;	75,4
• elle est dynamique (actes et paroles);	84,8
• elle est loyale envers l'entreprise;	83,4
• elle est capable de faire son travail dans les délais fixés;	84,4
• elle s'engage personnellement face à l'entreprise et à sa tâche;	75,8
• elle communique bien oralement en français;	87,7
• elle respecte l'autorité;	89,4
• elle est capable de porter un jugement correct;	83,4
• elle a de bonnes manières;	89,9
• elle est tenace.	82,5

L'évaluation des compétences et l'amélioration de l'employabilité des recrues diplômées de la formation technique

La relation entre les attentes exprimées par les employeurs et leurs évaluations pour les différentes compétences fait ressortir des éléments potentiellement critiques. Ainsi, l'amélioration de l'employabilité passe, pour plus de 20,0 % des employeurs, par l'acquisition de connaissances techniques, par l'amélioration des connaissances et des habiletés linguistiques et par le développement de capacités et d'attitudes proactives.

Les connaissances techniques à améliorer (2002)	Critique pour les employeurs (%)
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance des techniques spécialisées 	22,3
Les connaissances et habiletés linguistiques à améliorer (2002)	Critique pour les employeurs (%)
<ul style="list-style-type: none"> la capacité de communiquer par écrit en français 	39,8
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance de la langue française 	39,1
<ul style="list-style-type: none"> la capacité de communiquer par écrit en anglais 	34,2
<ul style="list-style-type: none"> la capacité de communiquer oralement en anglais 	33,8
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance de la langue anglaise 	33,8
Les capacités et attitudes proactives à améliorer (2002)	Critique pour les employeurs (%)
<ul style="list-style-type: none"> la capacité de planifier et d'organiser le travail 	24,3
<ul style="list-style-type: none"> l'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de la tâche 	23,7
<ul style="list-style-type: none"> la capacité d'apporter des idées nouvelles 	22,9
<ul style="list-style-type: none"> l'aptitude pour le leadership 	22,0
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance du milieu du travail 	21,1

Ici encore, on note pour seulement deux des 21 éléments du profil de compétence des situations potentiellement critiques pour lesquelles il faudrait agir impérativement : *la capacité de planifier et d'organiser le travail et l'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de la tâche*. Ces capacités et attitudes proactives à améliorer sont complétées par d'autres éléments de proactivité qui méritent aussi l'attention des formateurs : la capacité d'apporter des idées nouvelles, l'aptitude pour le leadership et la connaissance du milieu du travail.

Comme le profil de compétence reflète directement les attentes les plus élevées des employeurs, ce sont ces situations potentiellement critiques qui devraient retenir particulièrement l'attention des personnes et des organismes responsables de l'élaboration et de la révision des programmes d'études de la formation technique. Il faudrait toutefois souligner le fait que d'autres éléments récurrents d'un sondage à l'autre sont potentiellement critiques dans cette enquête-ci aussi.

Parmi ces autres éléments récurrents pour lesquels on observe des situations potentiellement critiques, on trouve, comme dans les sondages précédents, les compétences relatives aux connaissances et aux capacités ou habiletés linguistiques (français écrit et anglais oral et écrit). En ce qui concerne plusieurs des compétences relatives à la langue anglaise et jusqu'à un certain point à la langue française, il arrive fréquemment que les recrues diplômées ne satisfont pas aux attentes, même quand elles sont faibles, exprimées par les employeurs.

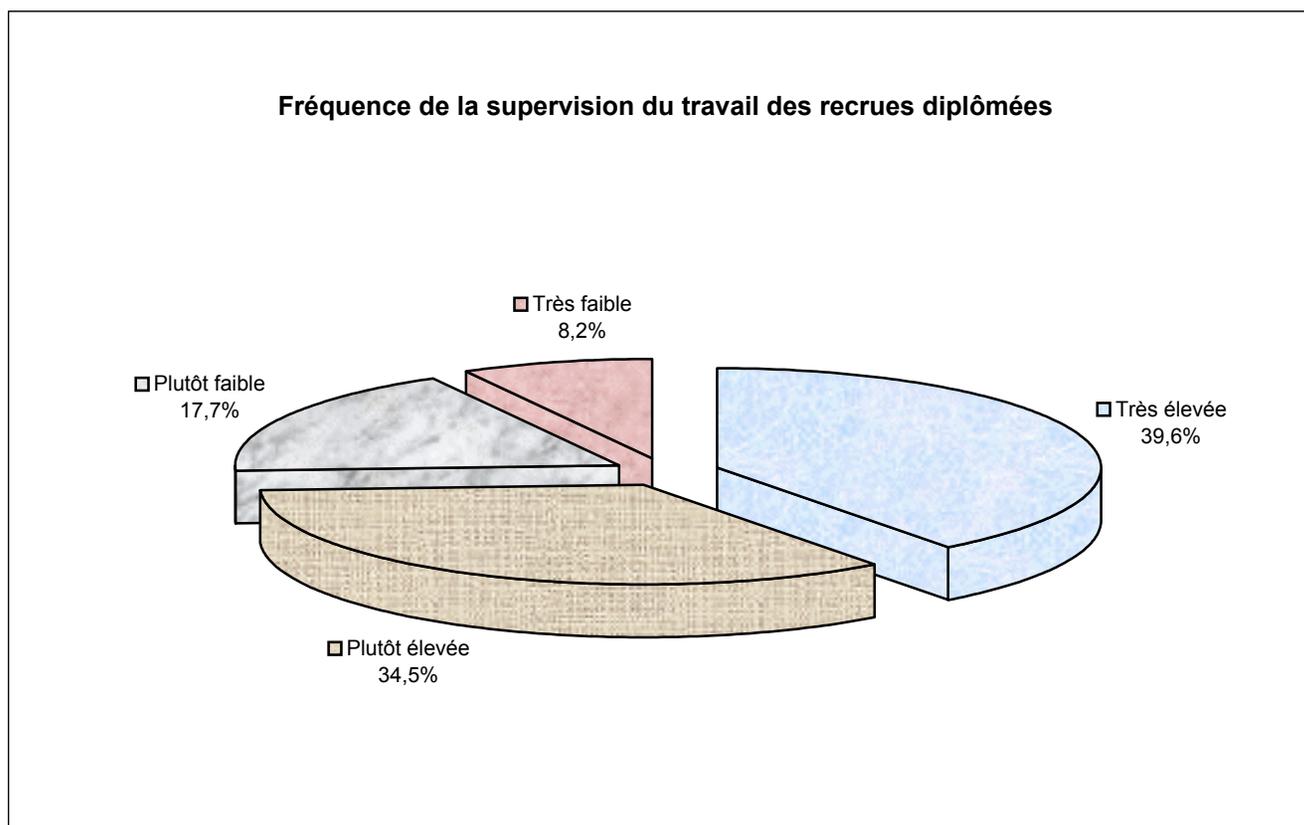
Dans l'ensemble, les points à améliorer que nous avons indiqués se rattachent aux préoccupations et aux orientations exprimées dans le document ministériel *Prendre le virage du succès* (1997), en particulier à la cinquième ligne d'action : « Intensifier la réforme de la formation professionnelle et technique : Comment? Repenser la formation générale donnée dans les programmes d'études techniques du collégial ». Le présent sondage montre donc bien le besoin de poursuivre les efforts en ce sens, surtout en ce qui concerne l'acquisition de compétences transversales.

GRAPHIQUES

Données de 2002

Graphique 1

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002



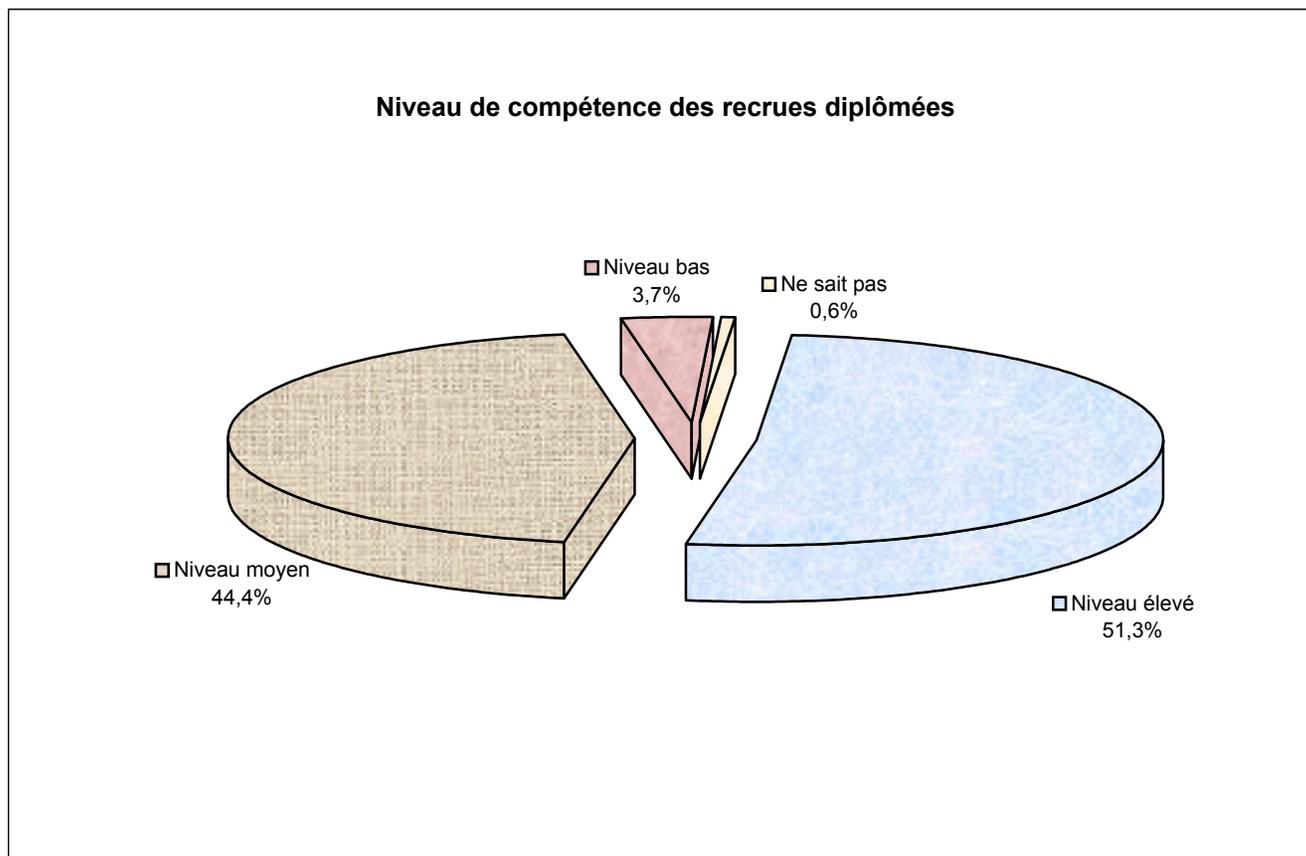
D'après 2 319 employeurs

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées		Proportion
Très élevée	(tous les jours ou une fois par semaine)	39,6%
Plutôt élevée	(toutes les deux semaines ou chaque mois)	34,5%
Plutôt faible	(occasionnellement, tous les six mois)	17,7%
Très faible	(peu ou pas de supervision directe)	8,2%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 2

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002



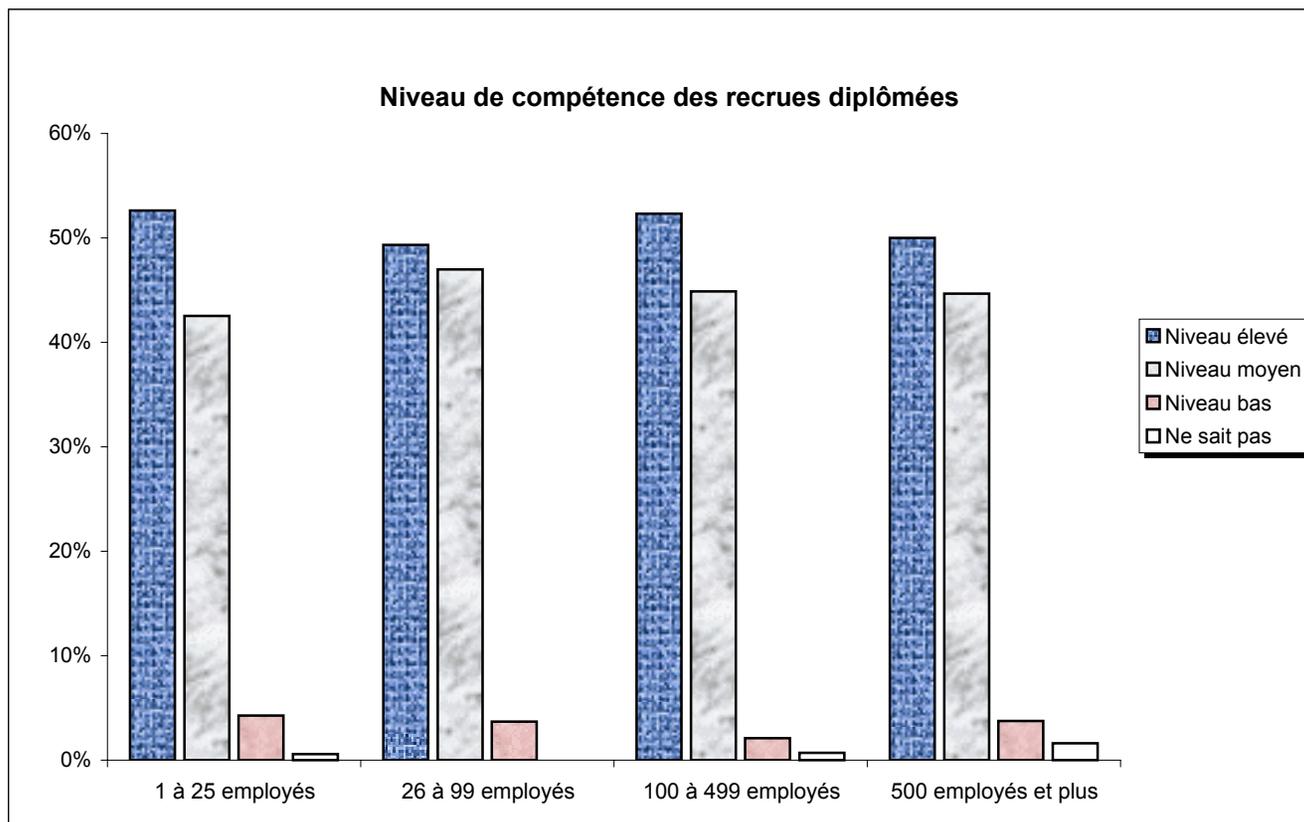
D'après 2 356 employeurs

Niveau de compétence des recrues diplômées	Proportion
Niveau élevé	51,3%
Niveau moyen	44,4%
Niveau bas	3,7%
Ne sait pas	0,6%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 3

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique, **selon la taille de l'entreprise, pour l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002



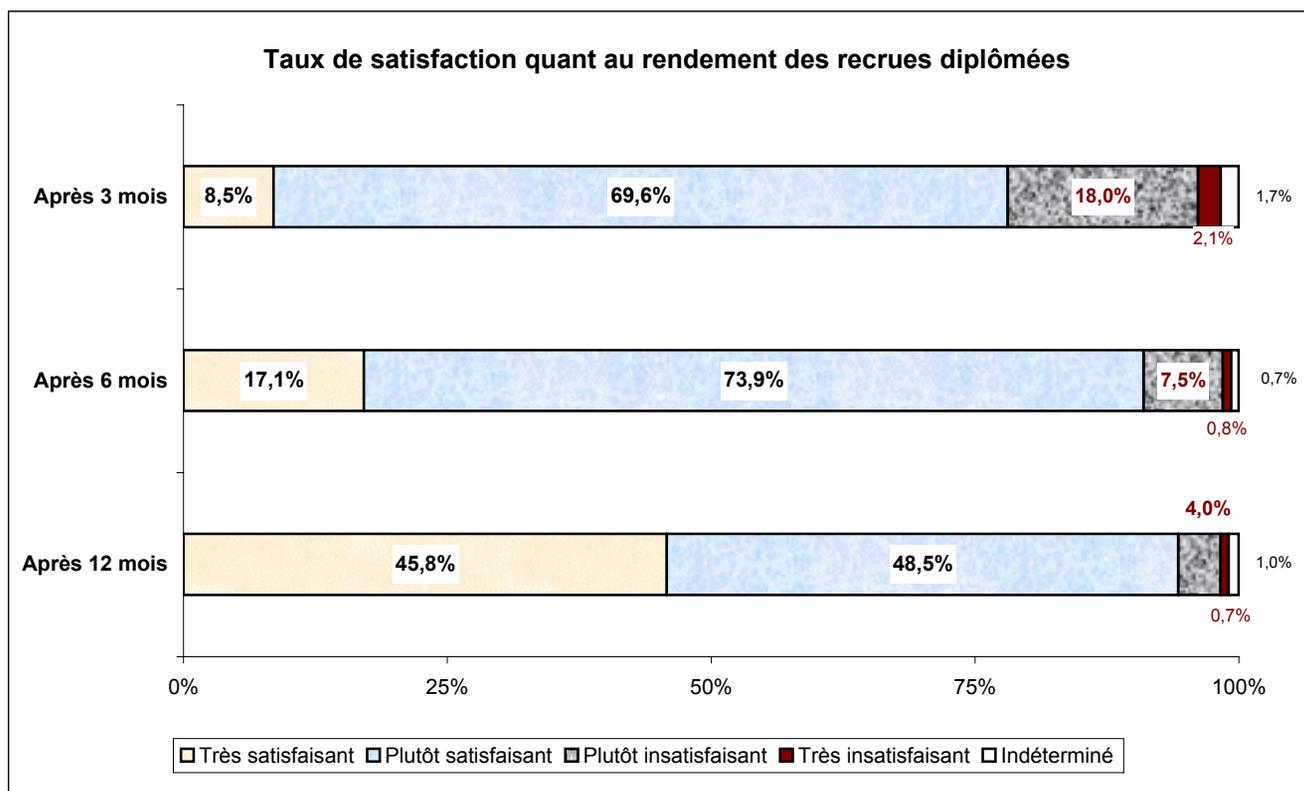
D'après 2 330 employeurs

Niveau de compétence selon la taille de l'entreprise	Niveau élevé	Niveau moyen	Niveau bas	Ne sait pas
1 à 25 employés	52,6%	42,5%	4,3%	0,6%
26 à 99 employés	49,3%	47,0%	3,7%	0,0%
100 à 499 employés	52,3%	44,9%	2,1%	0,7%
500 employés et plus	50,0%	44,7%	3,7%	1,6%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 4

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002



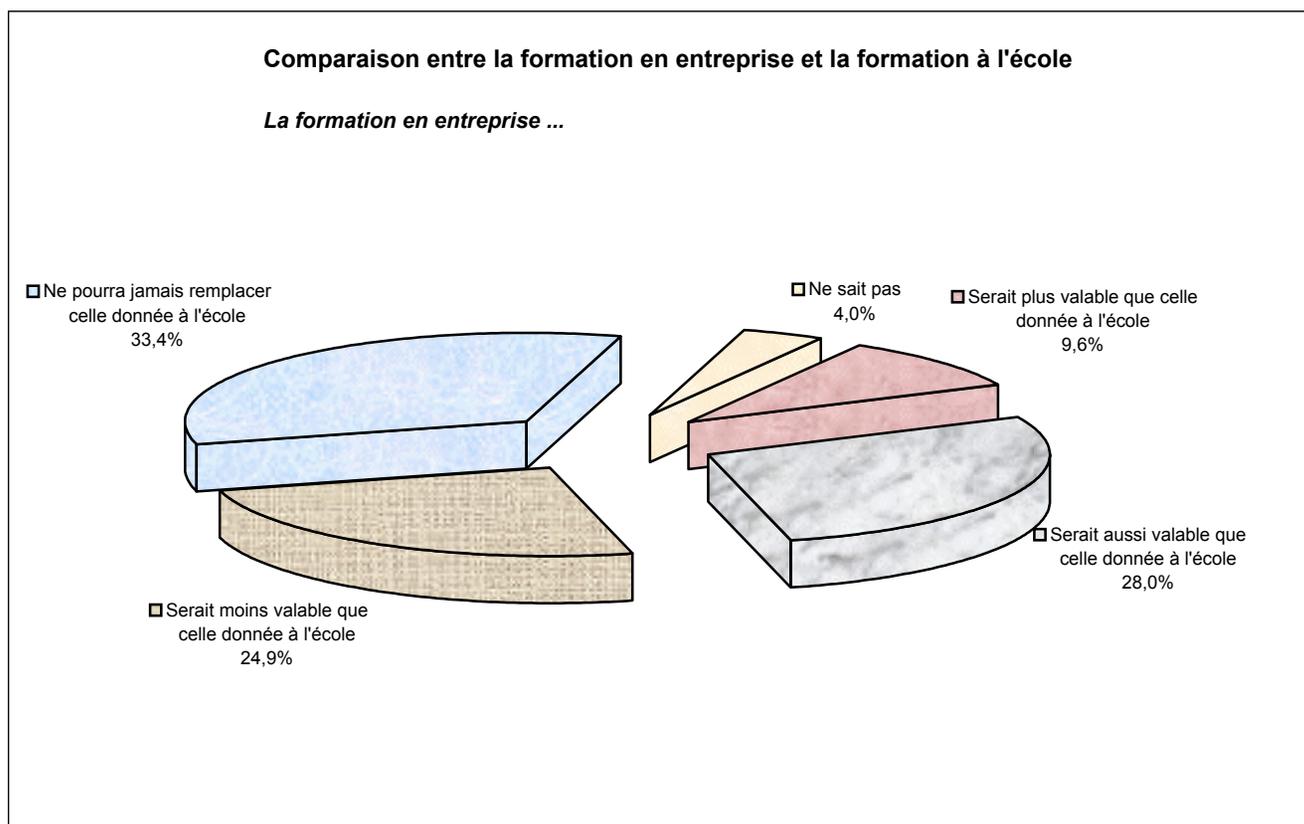
D'après 2 143 employeurs (après trois mois)

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 3 mois	Après 6 mois	Après 12 mois
Très satisfaisant	8,5%	17,1%	45,8%
Plutôt satisfaisant	69,6%	73,9%	48,5%
Plutôt insatisfaisant	18,0%	7,5%	4,0%
Très insatisfaisant	2,1%	0,8%	0,7%
Indéterminé	1,7%	0,7%	1,0%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 5

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation technique, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002



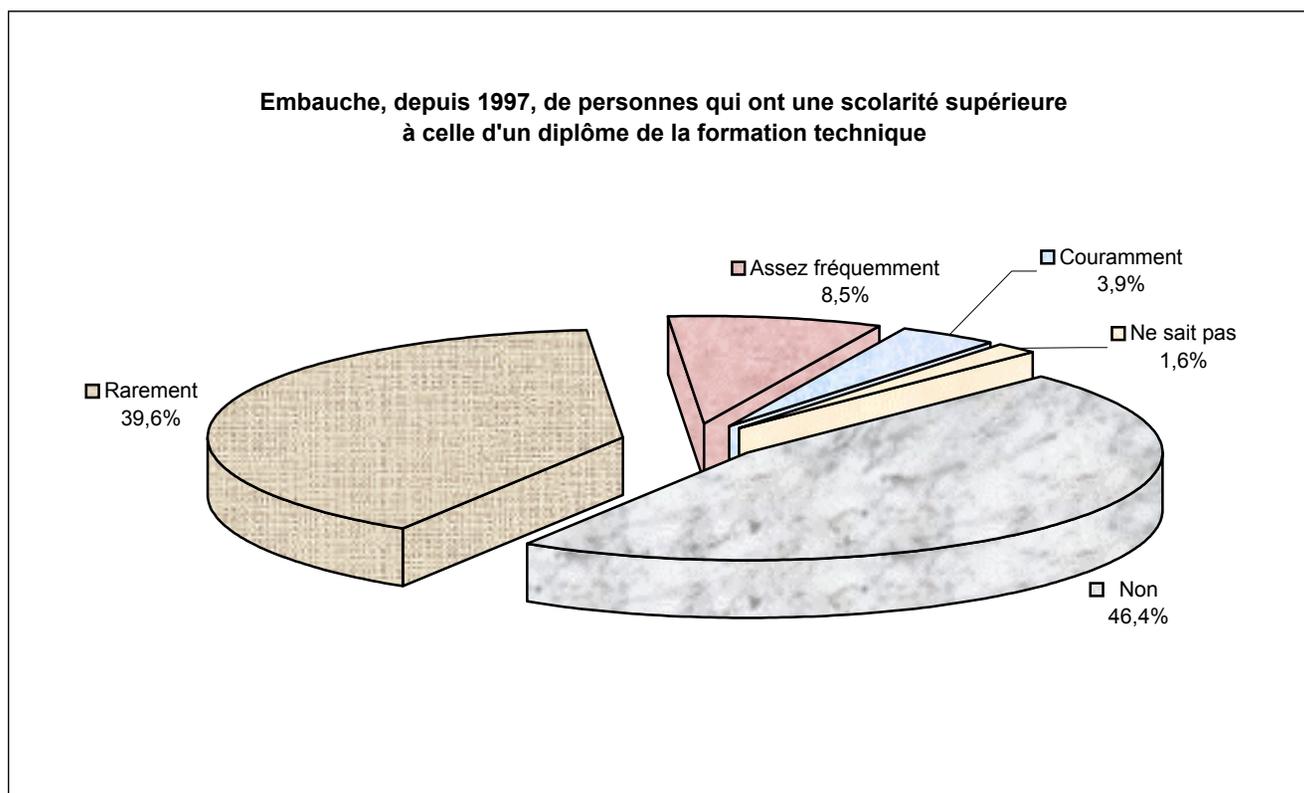
D'après 2 343 employeurs

La formation en entreprise :	Proportion
Serait plus valable que celle donnée à l'école	9,6%
Serait aussi valable que celle donnée à l'école	28,0%
Serait moins valable que celle donnée à l'école	24,9%
Ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école	33,4%
Ne sait pas	4,0%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 6

Embauche, depuis 1997, de personnes qui ont une scolarité supérieure à celle d'un diplôme de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002



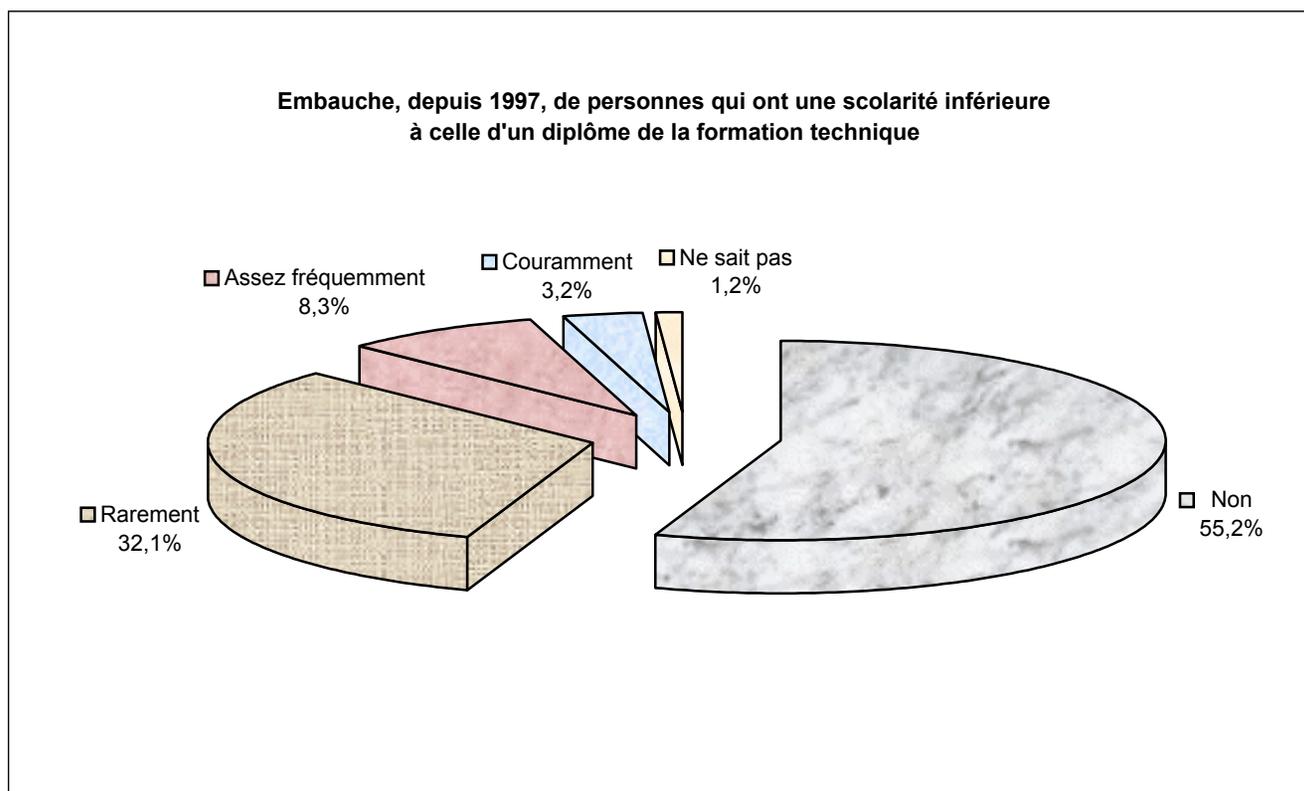
D'après 2 380 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure	Proportion
Non	46,4%
Rarement (dans moins du tiers des cas)	39,6%
Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas)	8,5%
Couramment (dans plus des deux tiers des cas)	3,9%
Ne sait pas	1,6%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 7

Embauche, depuis 1997, de personnes qui ont une scolarité inférieure à celle d'un diplôme de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002



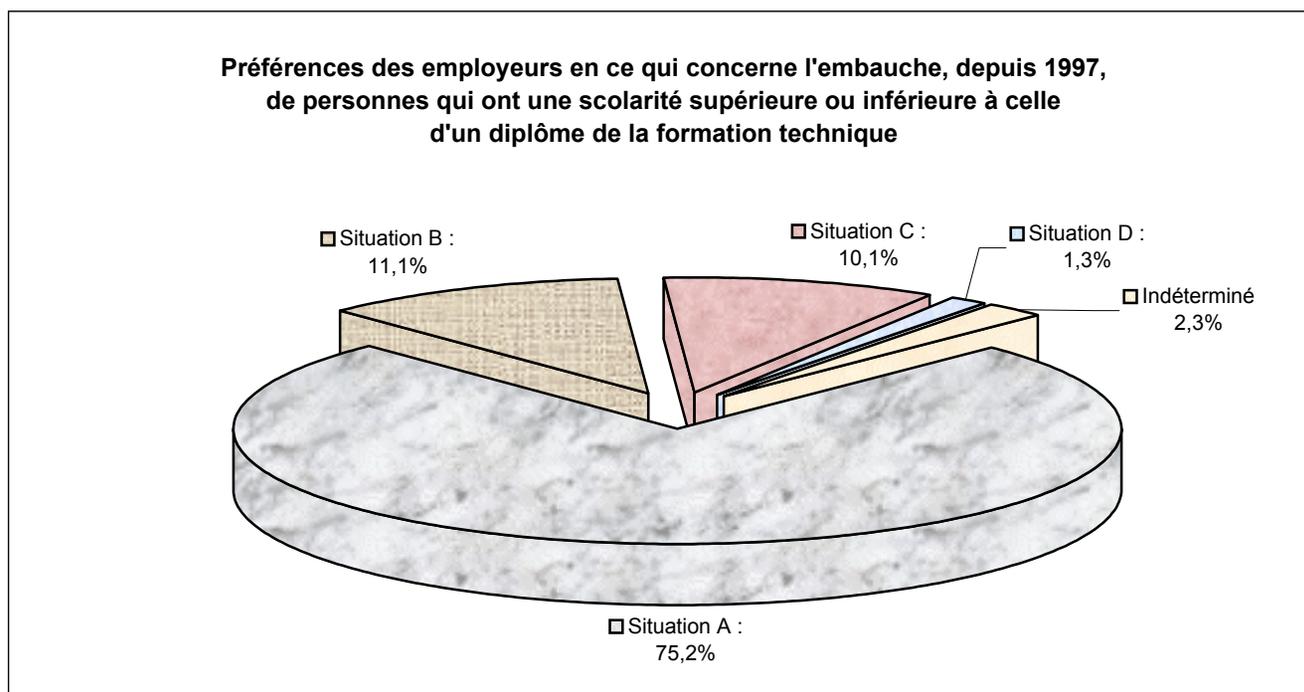
D'après 2 378 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité inférieure	Proportion
Non	55,2%
Rarement (dans moins du tiers des cas)	32,1%
Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas)	8,3%
Couramment (dans plus des deux tiers des cas)	3,2%
Ne sait pas	1,2%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 8

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 1997, de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure à celle d'un diplôme de la formation technique, selon les données du sondage effectué en 2002



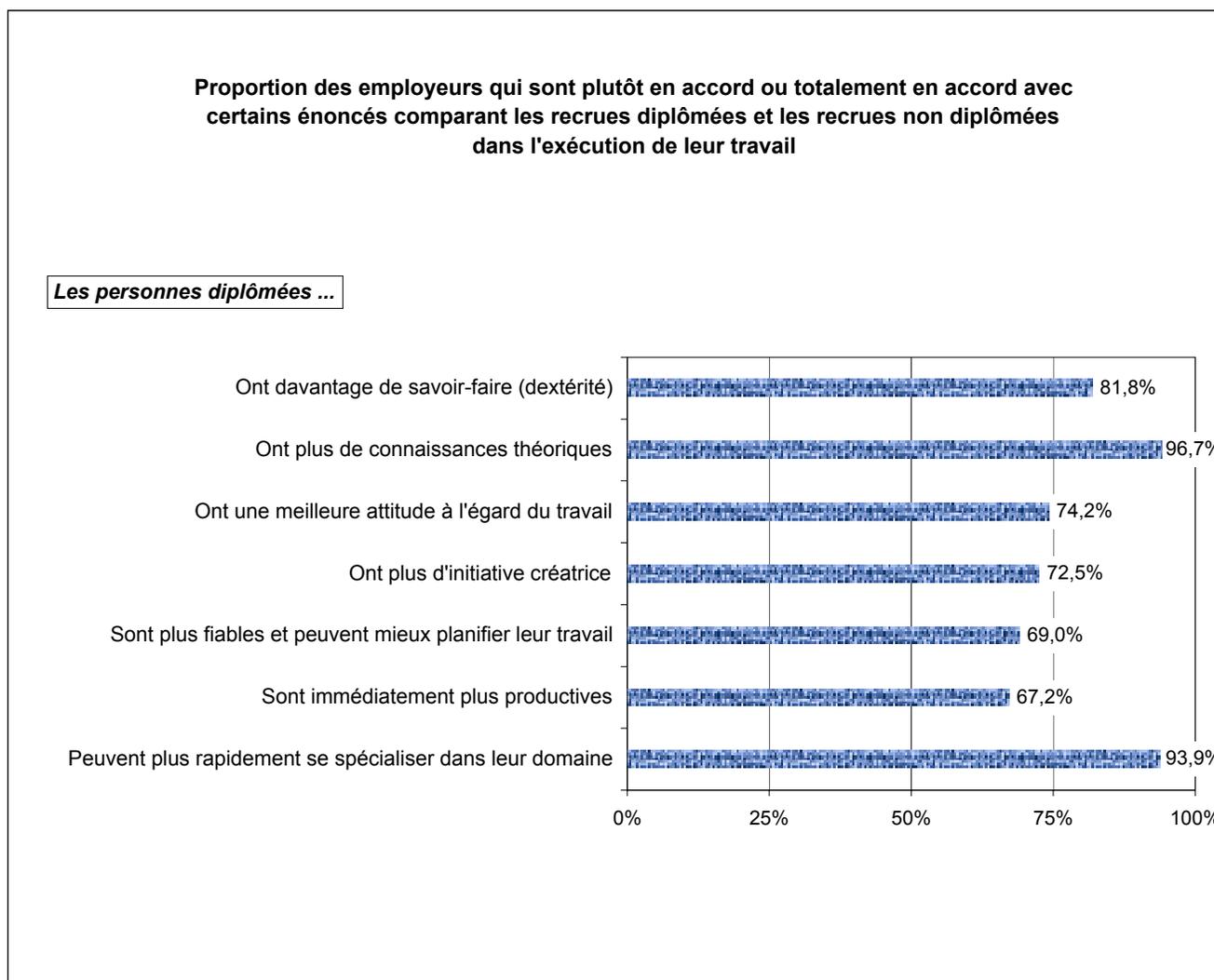
D'après 2 371 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure au diplôme exigé		Proportion
Situation A :	Rarement ou pas d'embauche de personnes qui ont un autre niveau de scolarité	75,2%
Situation B :	Embauche fréquente ou régulière de personnes qui ont une scolarité supérieure, mais peu ou pas d'embauche de personnes qui ont une scolarité inférieure	11,1%
Situation C :	Embauche fréquente ou régulière de personnes qui ont une scolarité inférieure, mais peu ou pas d'embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure	10,1%
Situation D :	Embauche fréquente ou régulière aussi bien de personnes qui ont une scolarité inférieure que de personnes qui ont une scolarité supérieure	1,3%
Indéterminé		2,3%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 9

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002



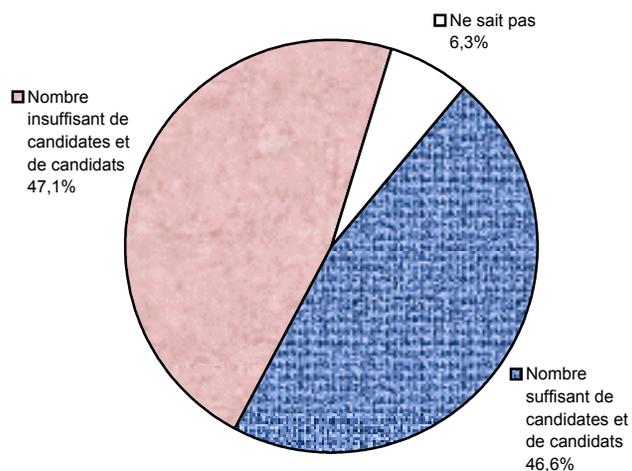
D'après 2 336 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

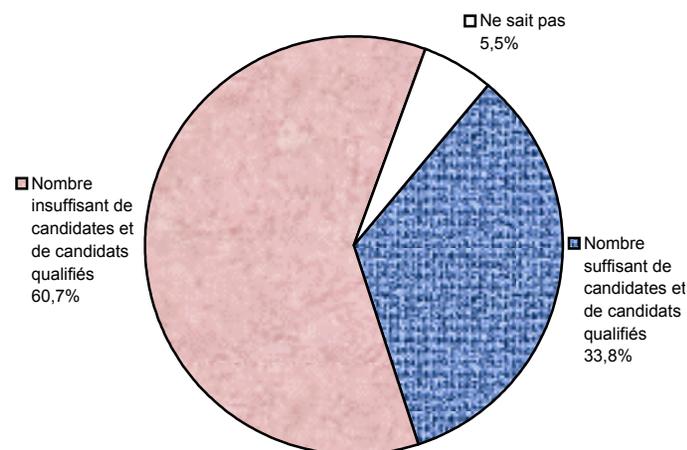
Graphique 10

Satisfaction des employeurs quant au nombre et à la qualification des candidates et des candidats lors du recrutement de personnes diplômées de la formation technique, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002

Proportion d'employeurs satisfaits quant au nombre de candidates et de candidats



Proportion d'employeurs satisfaits quant au nombre de candidates et de candidats qualifiés



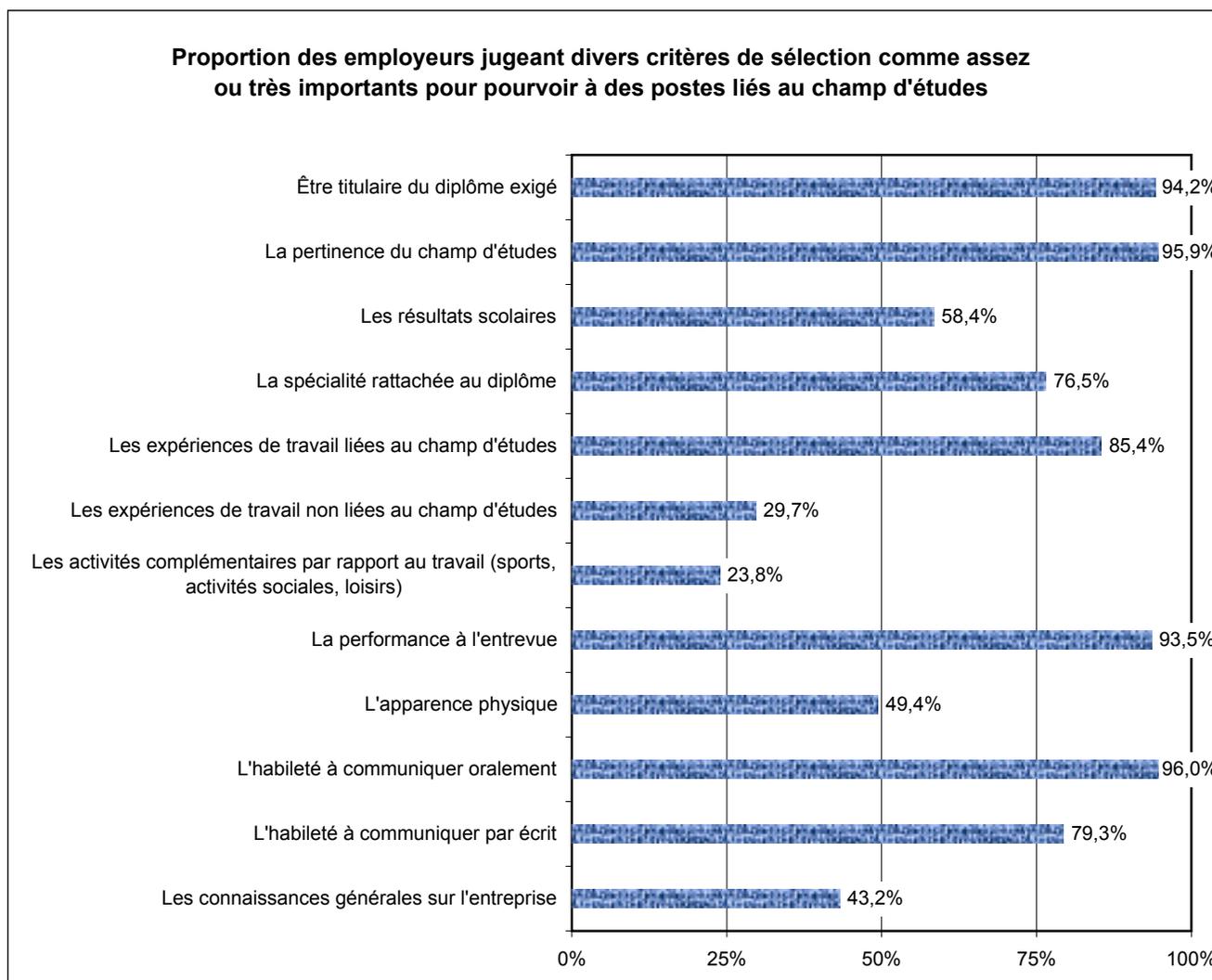
D'après 2 287 employeurs

Satisfaction quant au nombre	Proportion	Satisfaction quant à la qualification	Proportion
Nombre suffisant de candidates et de candidats	46,6%	Nombre suffisant de candidates et de candidats qualifiés	33,8%
Nombre insuffisant de candidates et de candidats	47,1%	Nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés	60,7%
Ne sait pas	6,3%	Ne sait pas	5,5%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 11

Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données du sondage effectué en 2002

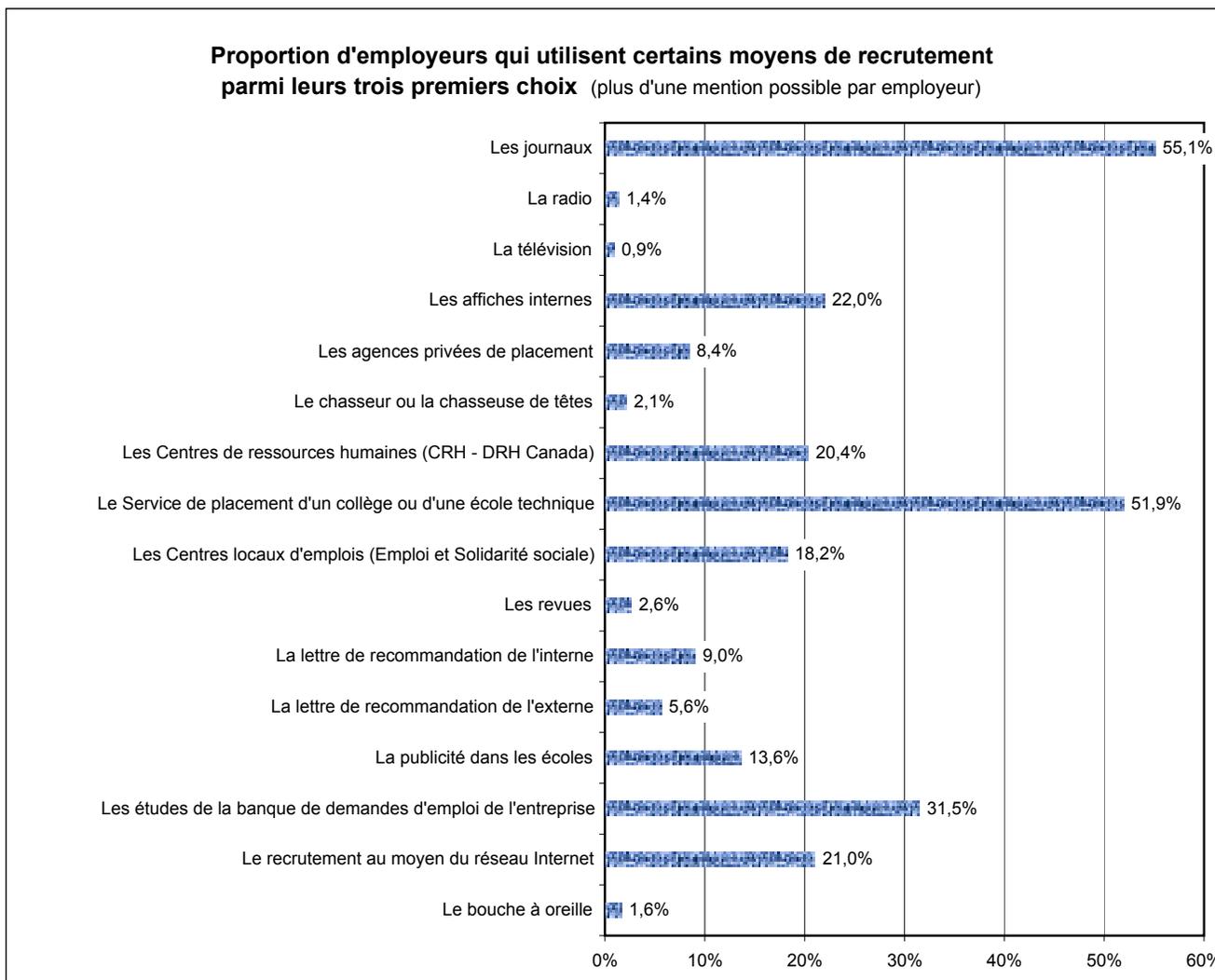


D'après 2 346 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 12

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2002



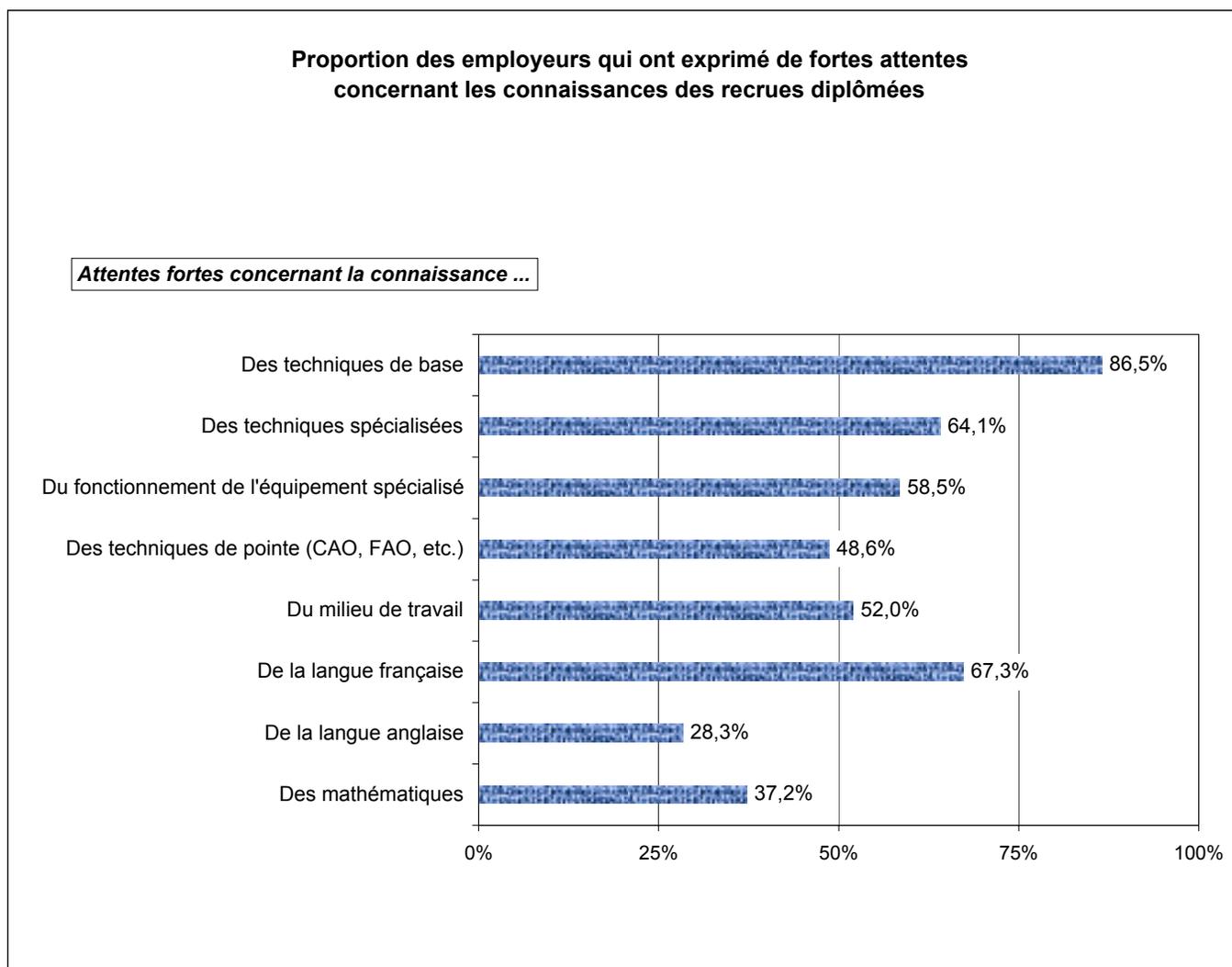
D'après 2 346 employeurs,

6 451 mentions de 1^{er}, de 2^e et de 3^e choix au total

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 13

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2002

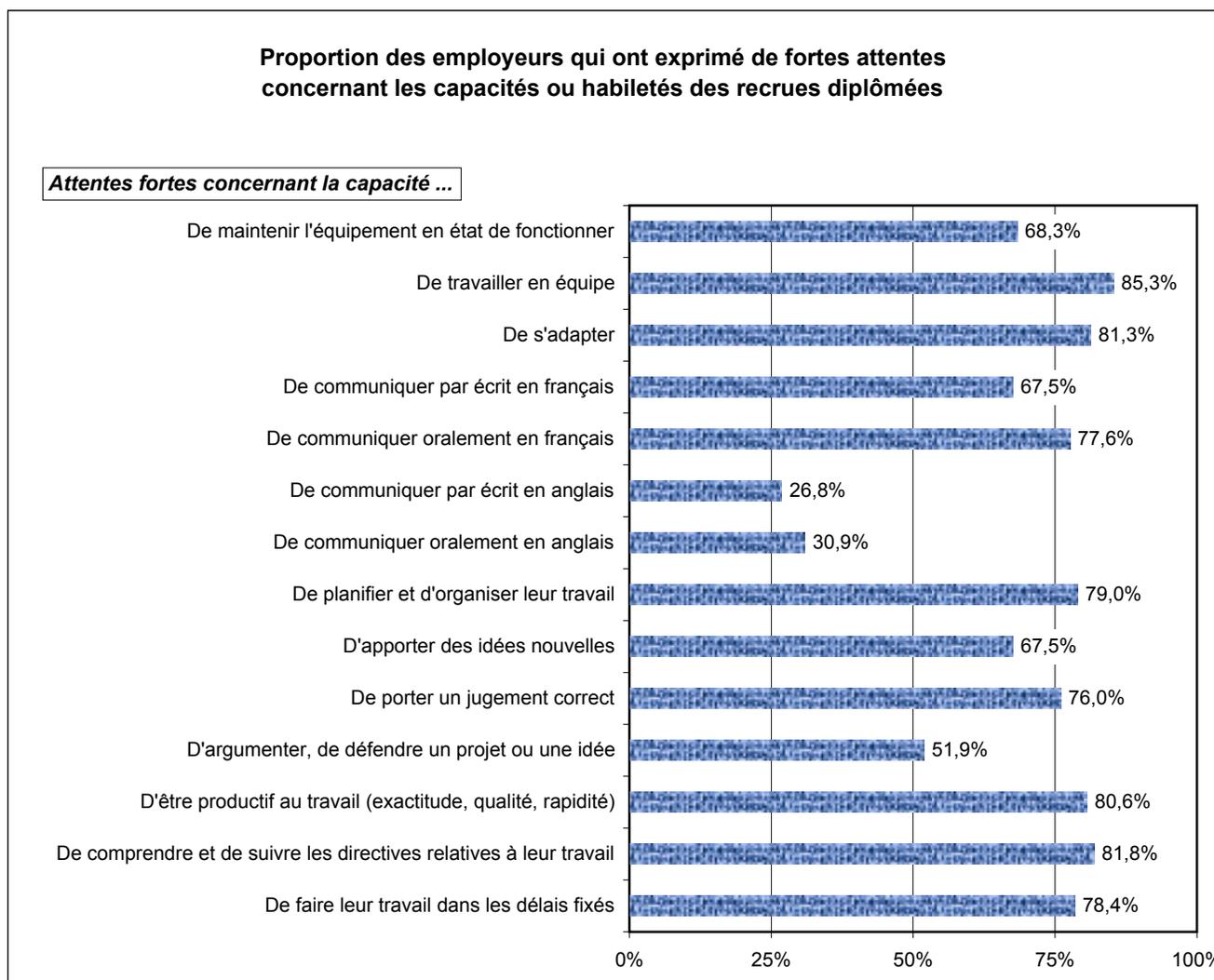


D'après 2 330 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 14

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2002

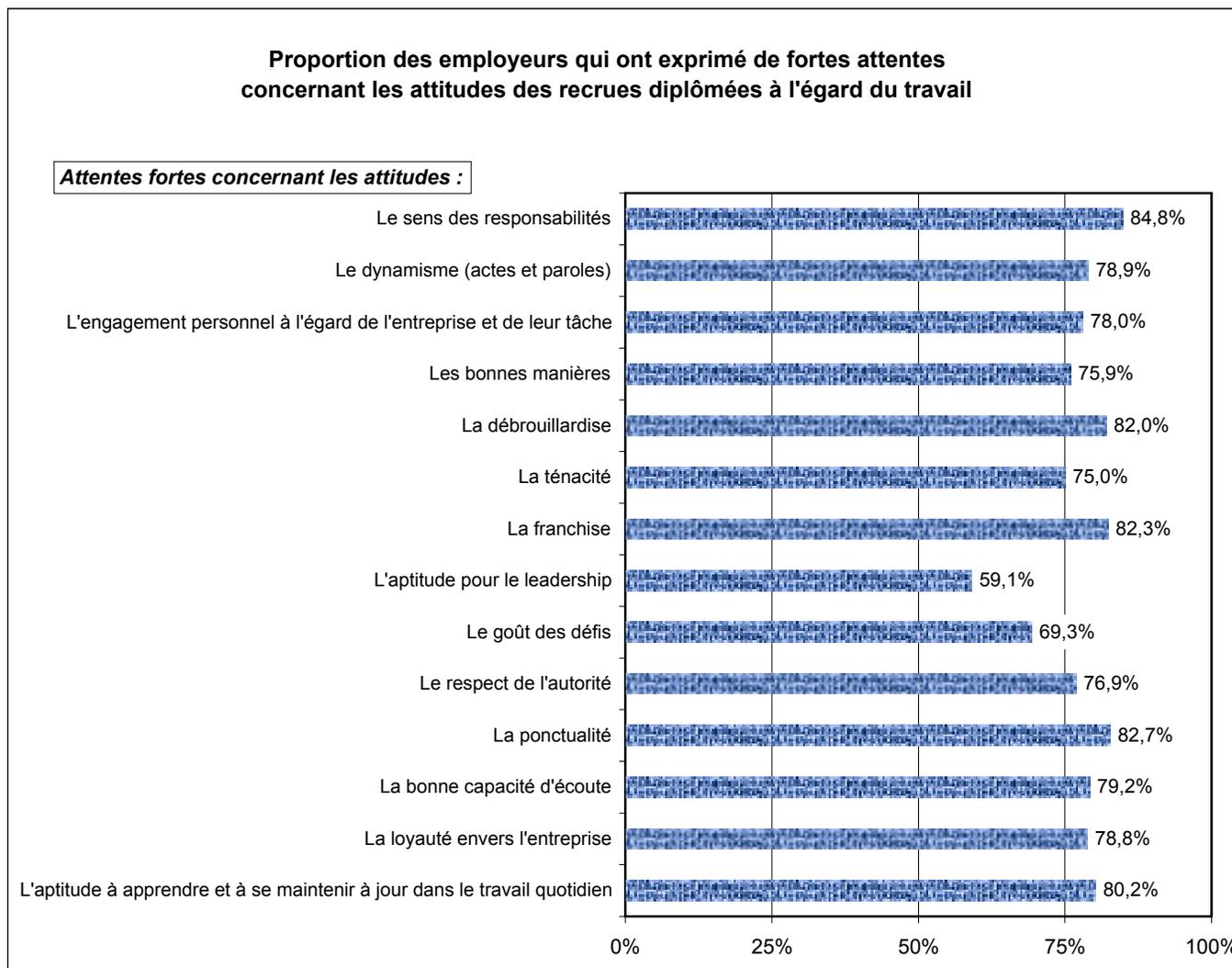


D'après 2 052 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 15

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données du sondage effectué en 2002

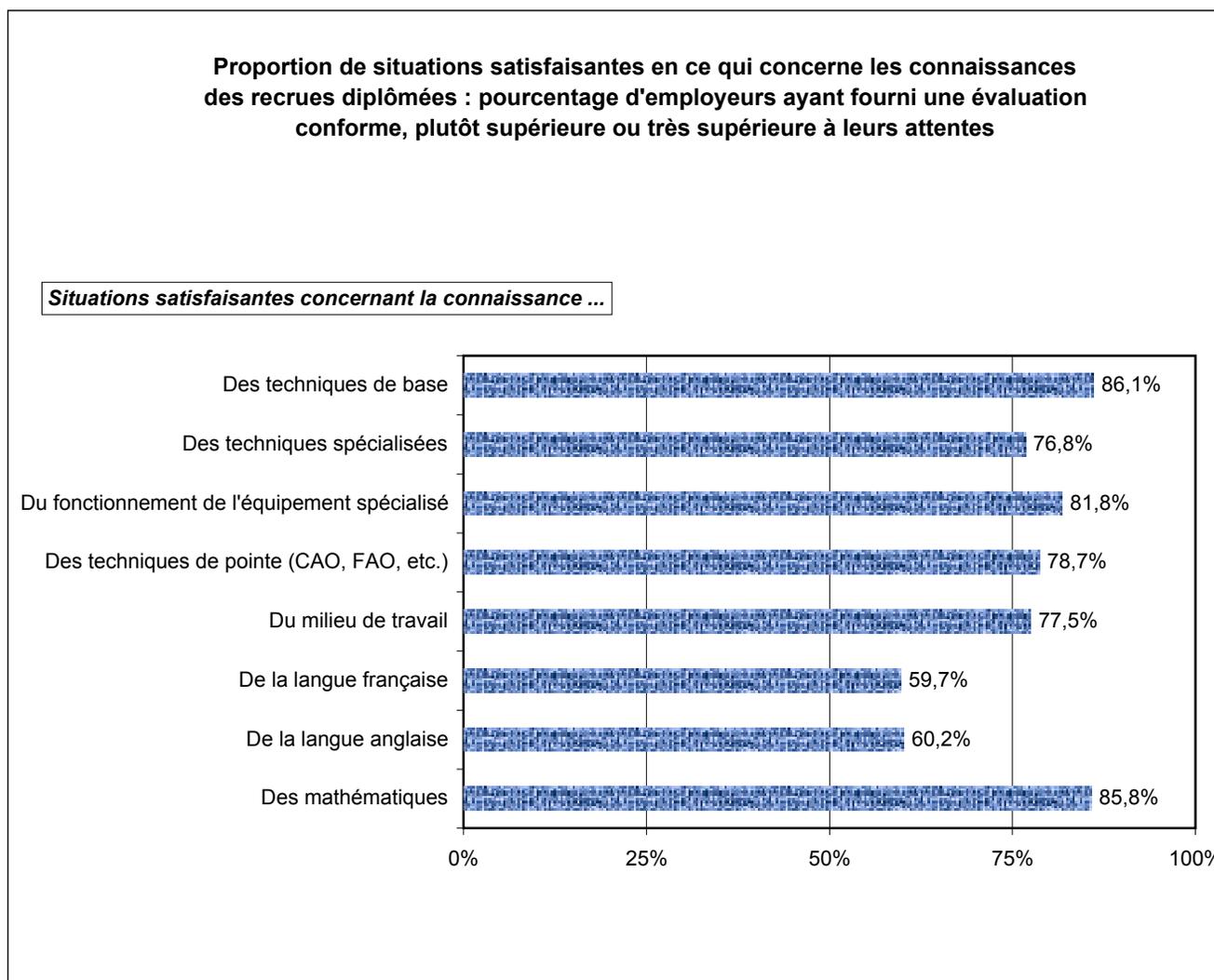


D'après 2 317 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 16

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002

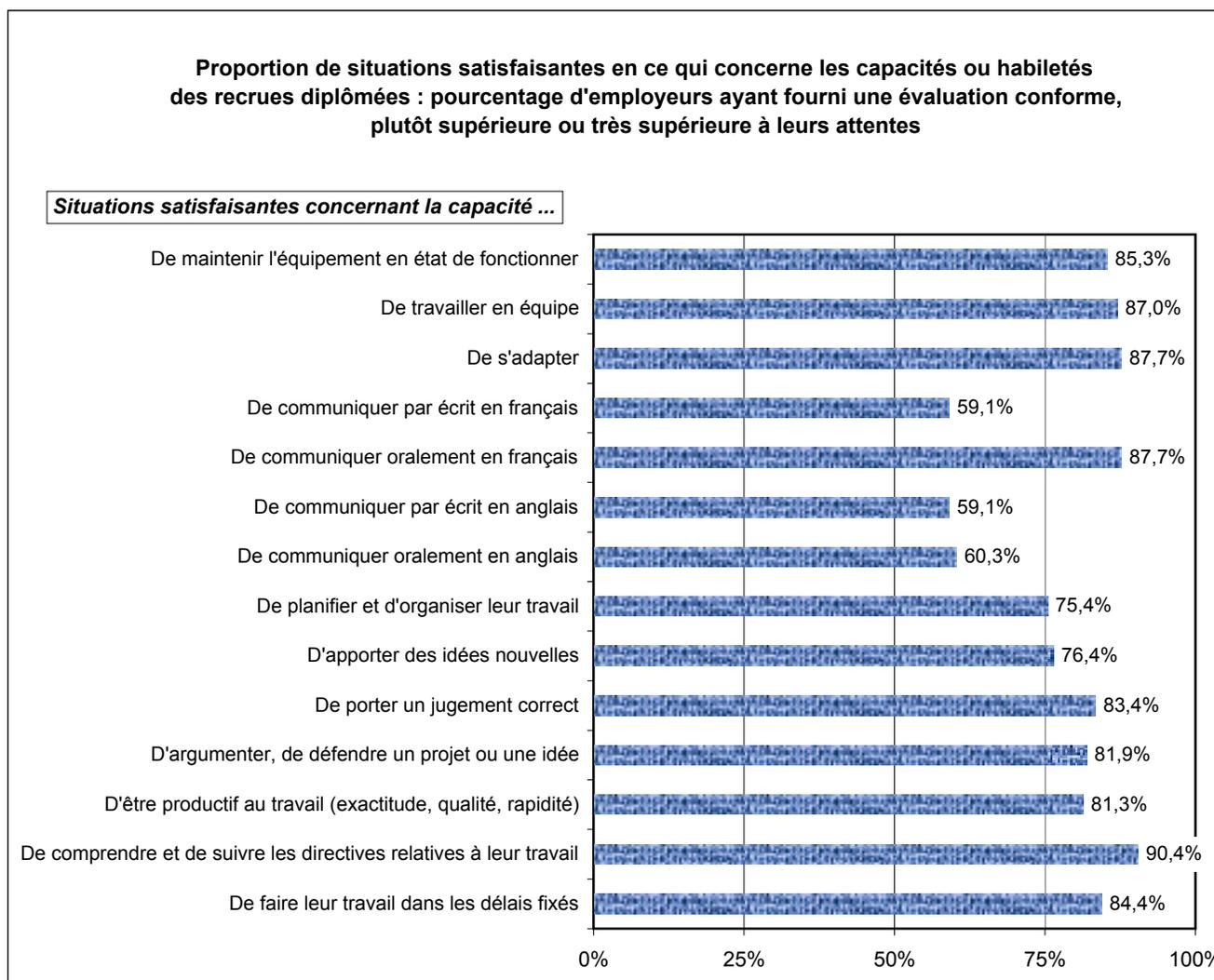


D'après 2 330 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 17

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002

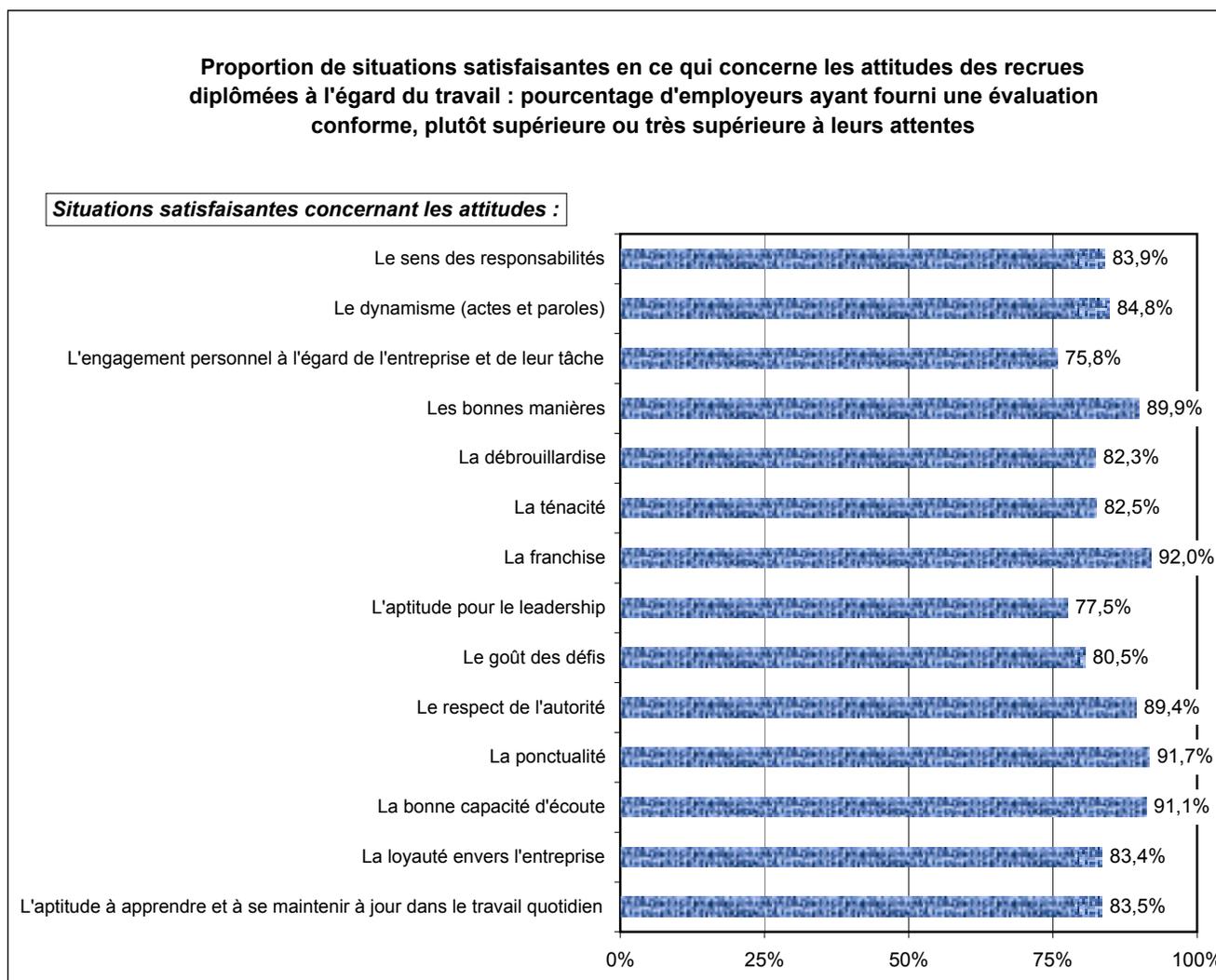


D'après 2 052 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 18

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002

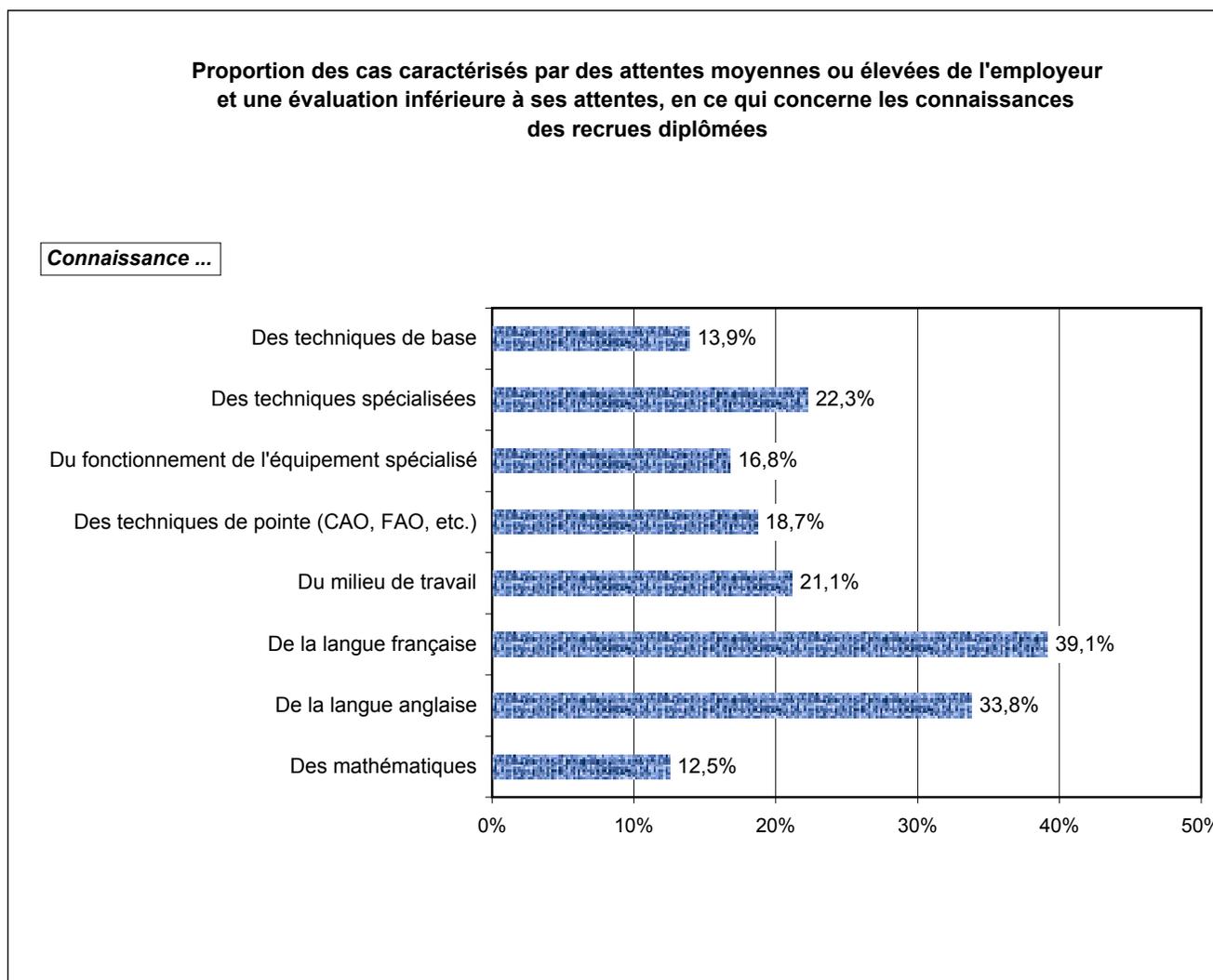


D'après 2 317 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 19

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des connaissances des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002



D'après 2 330 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 20

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002

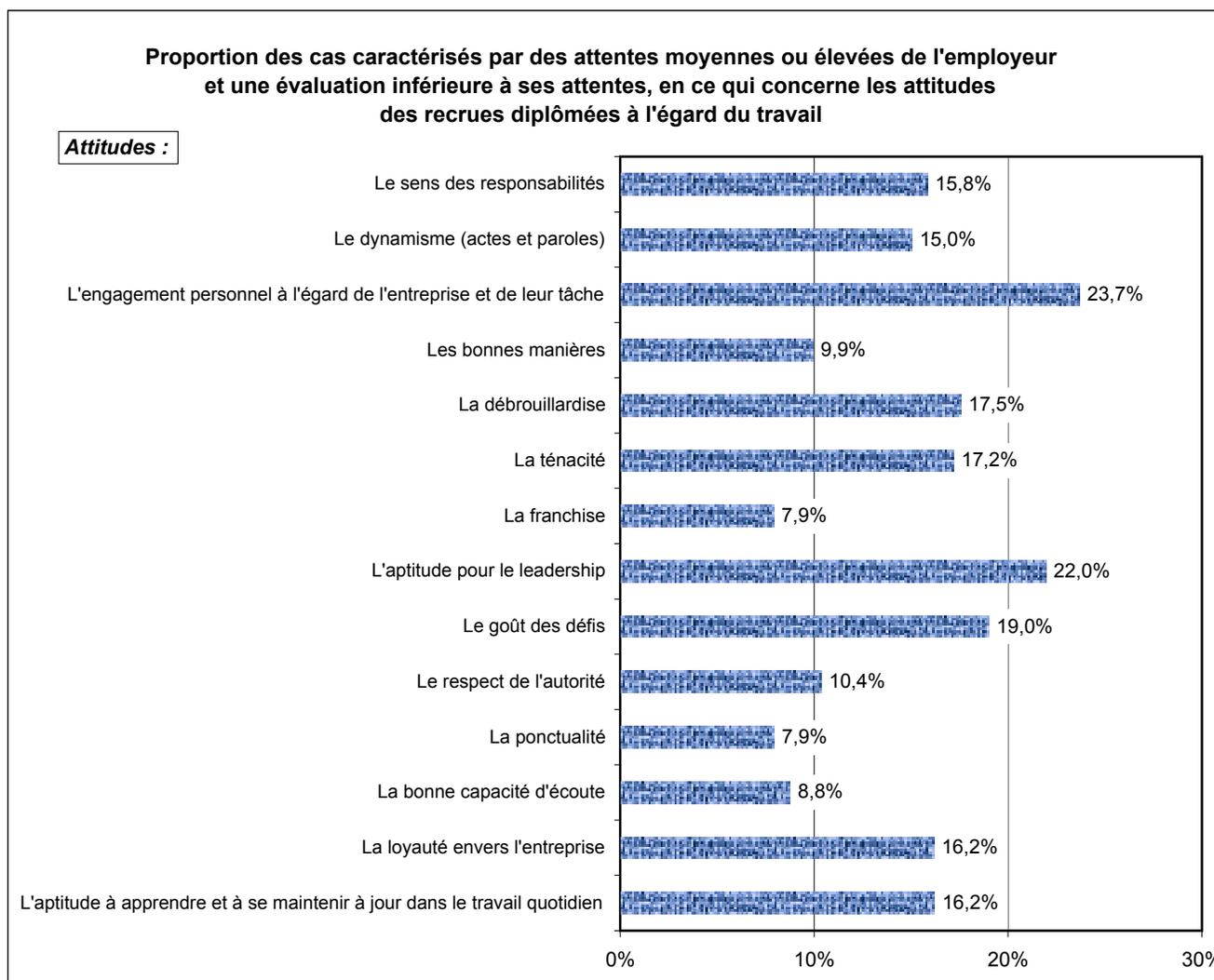


D'après 2 052 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 21

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des attitudes des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2002



D'après 2 317 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

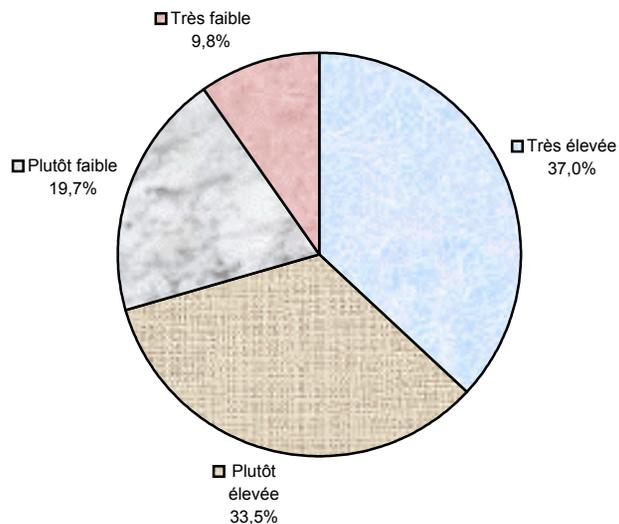
GRAPHIQUES

Données comparées
1997 et 2002

Graphique 22

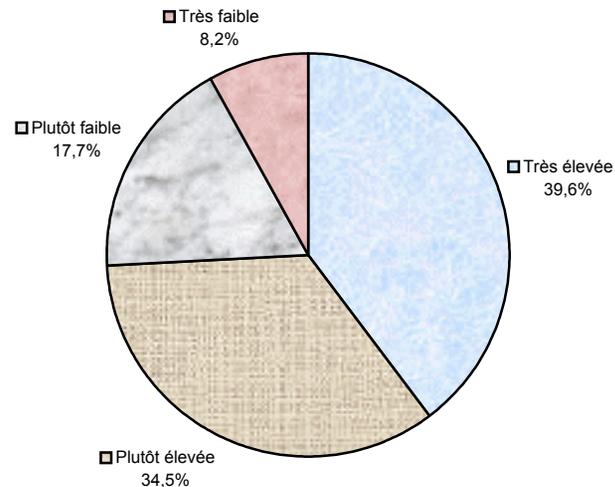
Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées (1997)



D'après 2 267 employeurs en 1997

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées (2002)



2 319 employeurs en 2002

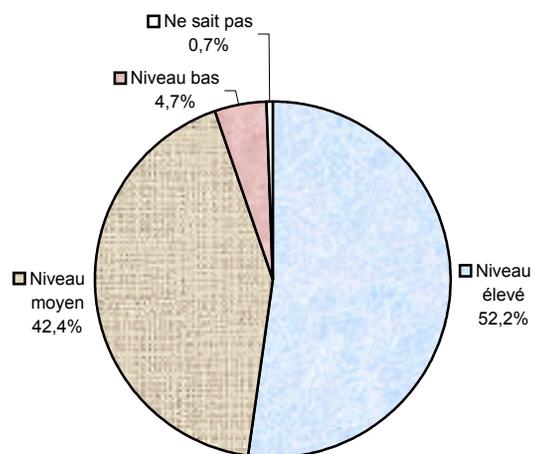
Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées	1997	2002
Très élevée (tous les jours ou une fois par semaine)	37,0%	39,6%
Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois)	33,5%	34,5%
Plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois)	19,7%	17,7%
Très faible (peu ou pas de supervision directe)	9,8%	8,2%

Source : La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

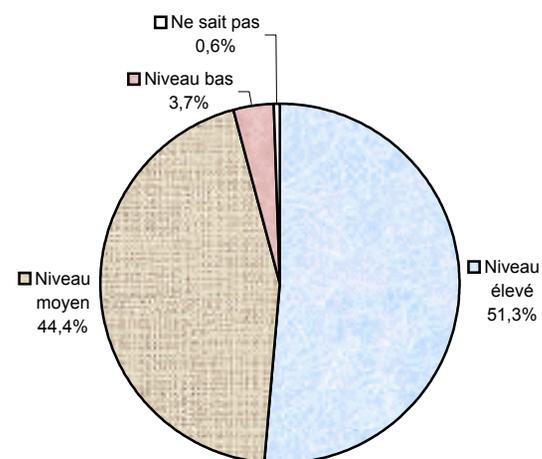
Graphique 23

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Niveau de compétence des recrues diplômées
(1997)



Niveau de compétence des recrues diplômées
(2002)



D'après 2 291 employeurs en 1997

2 356 employeurs en 2002

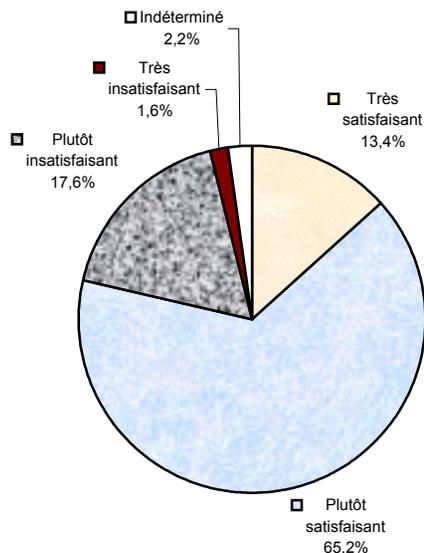
Niveau de compétence des recrues diplômées	1997	2002
Niveau élevé	52,2%	51,3%
Niveau moyen	42,4%	44,4%
Niveau bas	4,7%	3,7%
Ne sait pas	0,7%	0,6%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 24

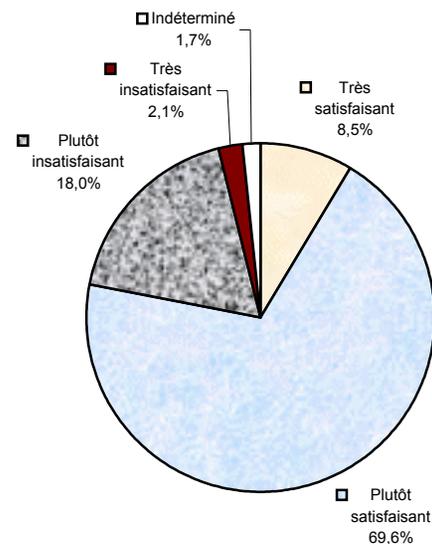
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, **après trois mois, d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après trois mois en emploi (1997)



D'après 2 182 employeurs en 1997

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après trois mois en emploi (2002)



2 143 employeurs en 2002

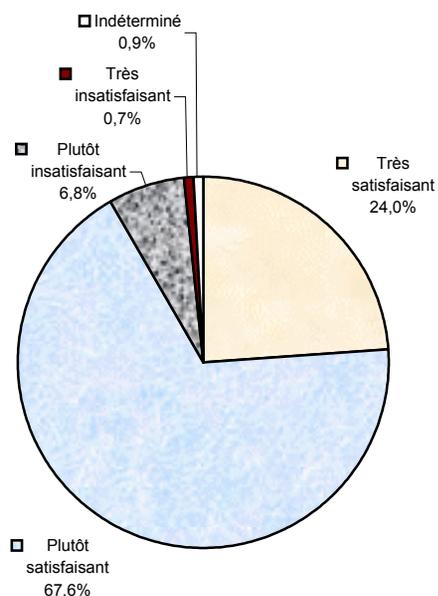
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 3 mois (1997)	Après 3 mois (2002)
Très satisfaisant	13,4%	8,5%
Plutôt satisfaisant	65,2%	69,6%
Plutôt insatisfaisant	17,6%	18,0%
Très insatisfaisant	1,6%	2,1%
Indéterminé	2,2%	1,7%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 25

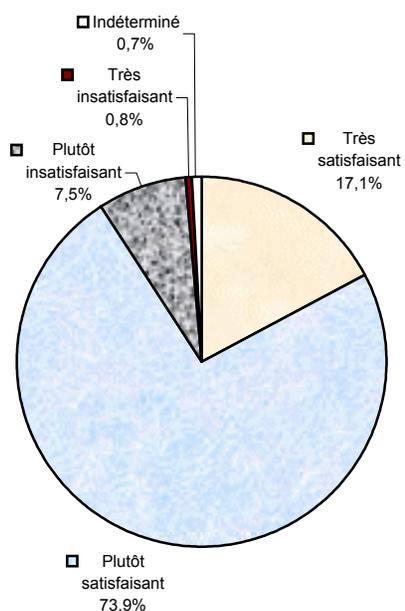
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, **après six mois, d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après six mois en emploi (1997)



D'après 2 157 employeurs en 1997

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après six mois en emploi (2002)



2 171 employeurs en 2002

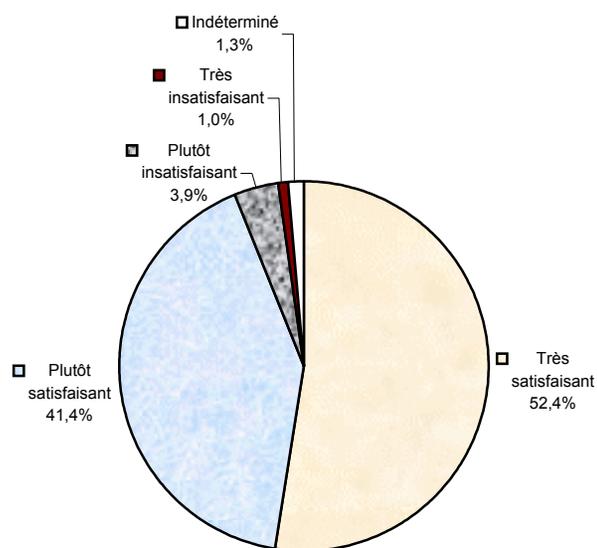
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 6 mois (1997)	Après 6 mois (2002)
Très satisfaisant	24,0%	17,1%
Plutôt satisfaisant	67,6%	73,9%
Plutôt insatisfaisant	6,8%	7,5%
Très insatisfaisant	0,7%	0,8%
Indéterminé	0,9%	0,7%

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 26

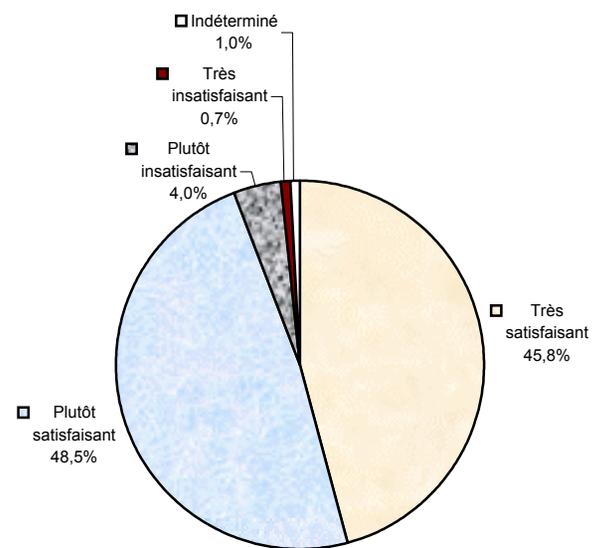
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, **après douze mois, d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après douze mois en emploi (1997)



D'après 2 181 employeurs en 1997

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après douze mois en emploi (2002)



2 169 employeurs en 2002

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 12 mois (1997)	Après 12 mois (2002)
Très satisfaisant	52,4%	45,8%
Plutôt satisfaisant	41,4%	48,5%
Plutôt insatisfaisant	3,9%	4,0%
Très insatisfaisant	1,0%	0,7%
Indéterminé	1,3%	1,0%

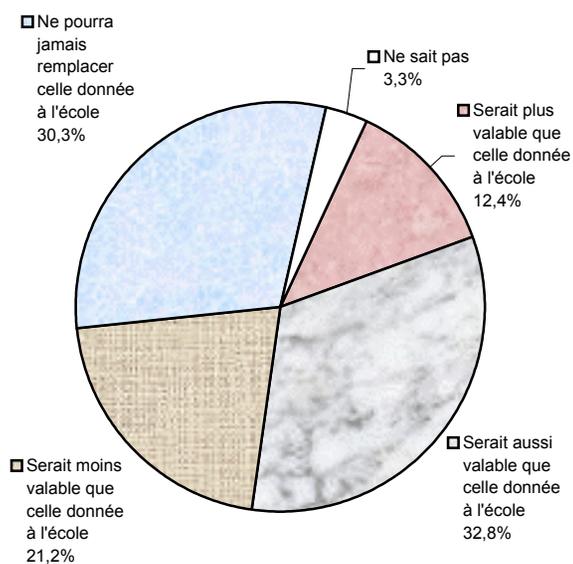
Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 27

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation technique, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école (1997)

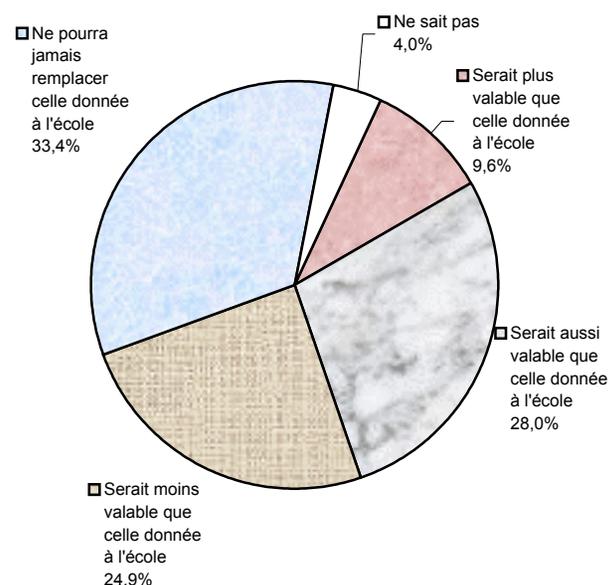
La formation en entreprise ...



D'après 2 312 employeurs en 1997

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école (2002)

La formation en entreprise ...



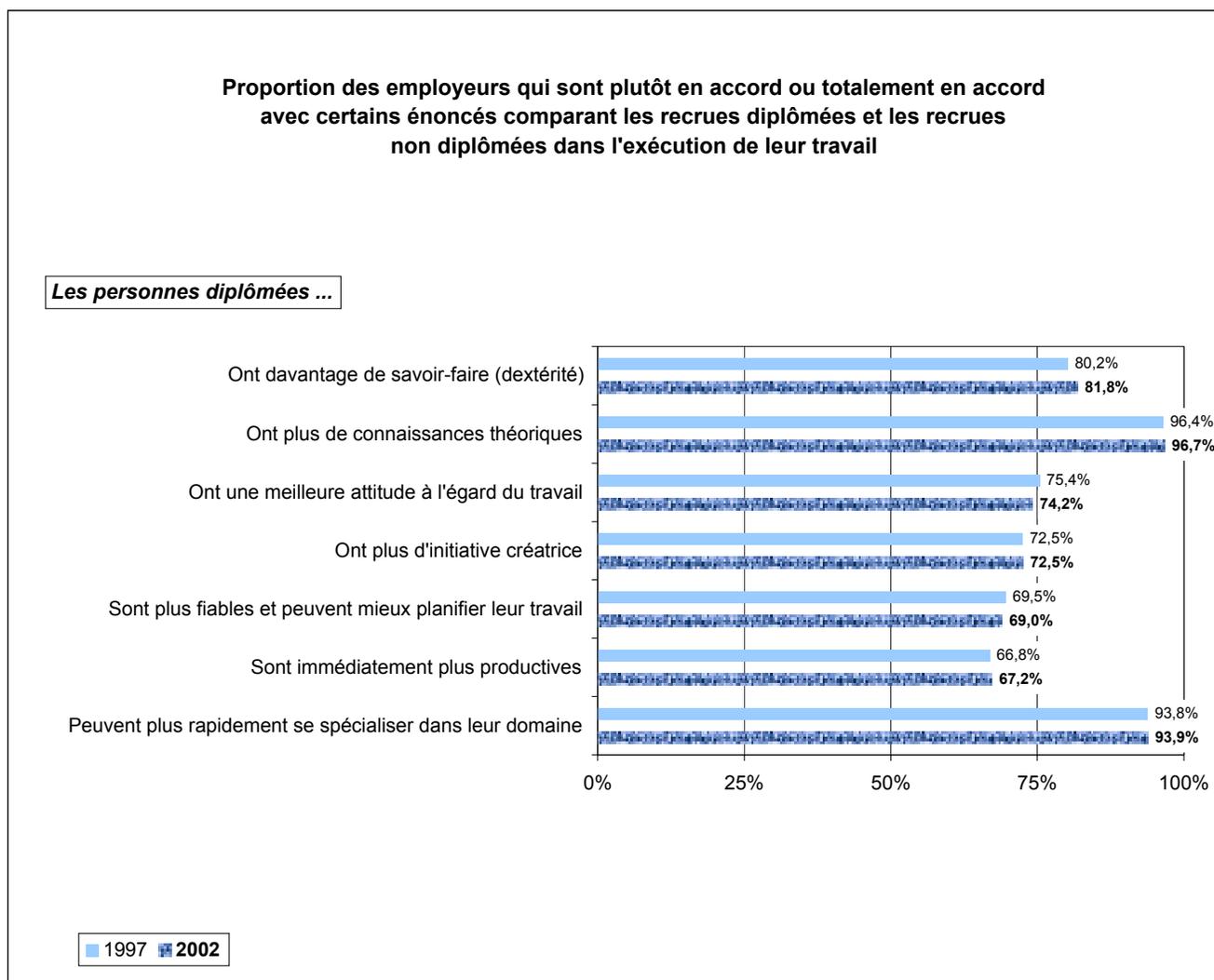
2 343 employeurs en 2002

La formation en entreprise :	1997	2002
Serait plus valable que celle donnée à l'école	12,4%	9,6%
Serait aussi valable que celle donnée à l'école	32,8%	28,0%
Serait moins valable que celle donnée à l'école	21,2%	24,9%
Ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école	30,3%	33,4%
Ne sait pas	3,3%	4,0%

Source : La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 28

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



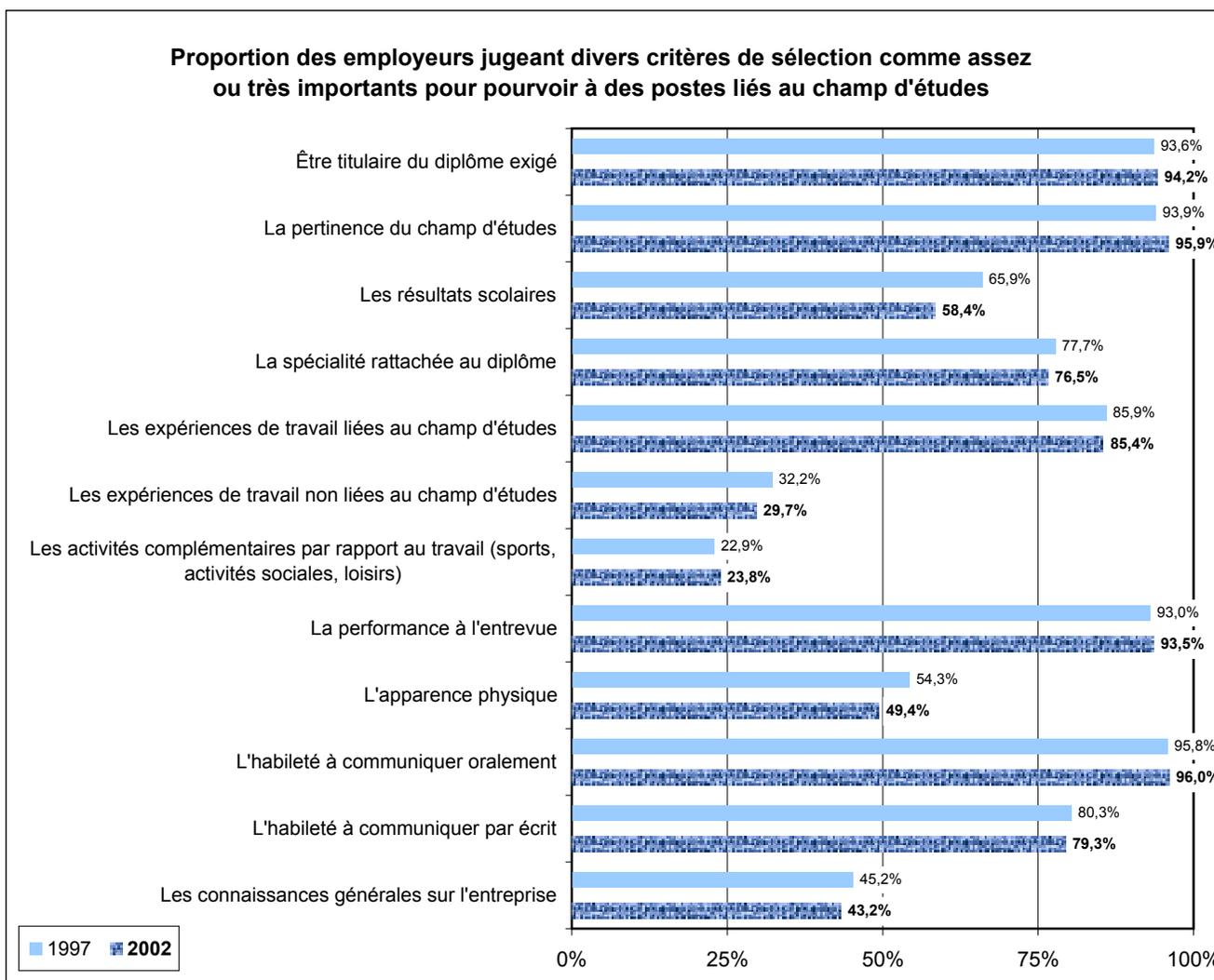
D'après 2 262 employeurs en 1997

2 336 employeurs en 2002

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 29

Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



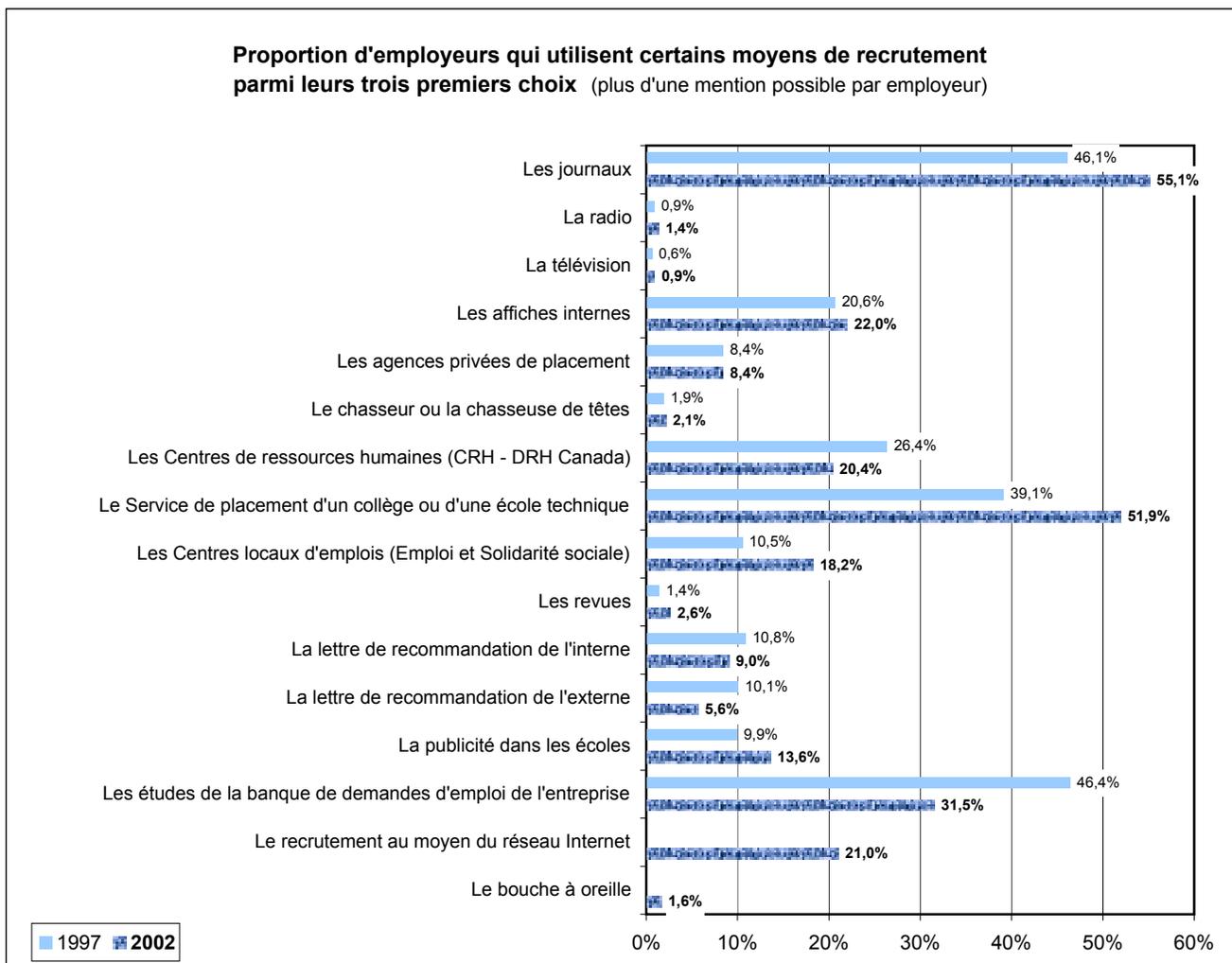
D'après 2 280 employeurs en 1997

2 346 employeurs en 2002

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 30

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



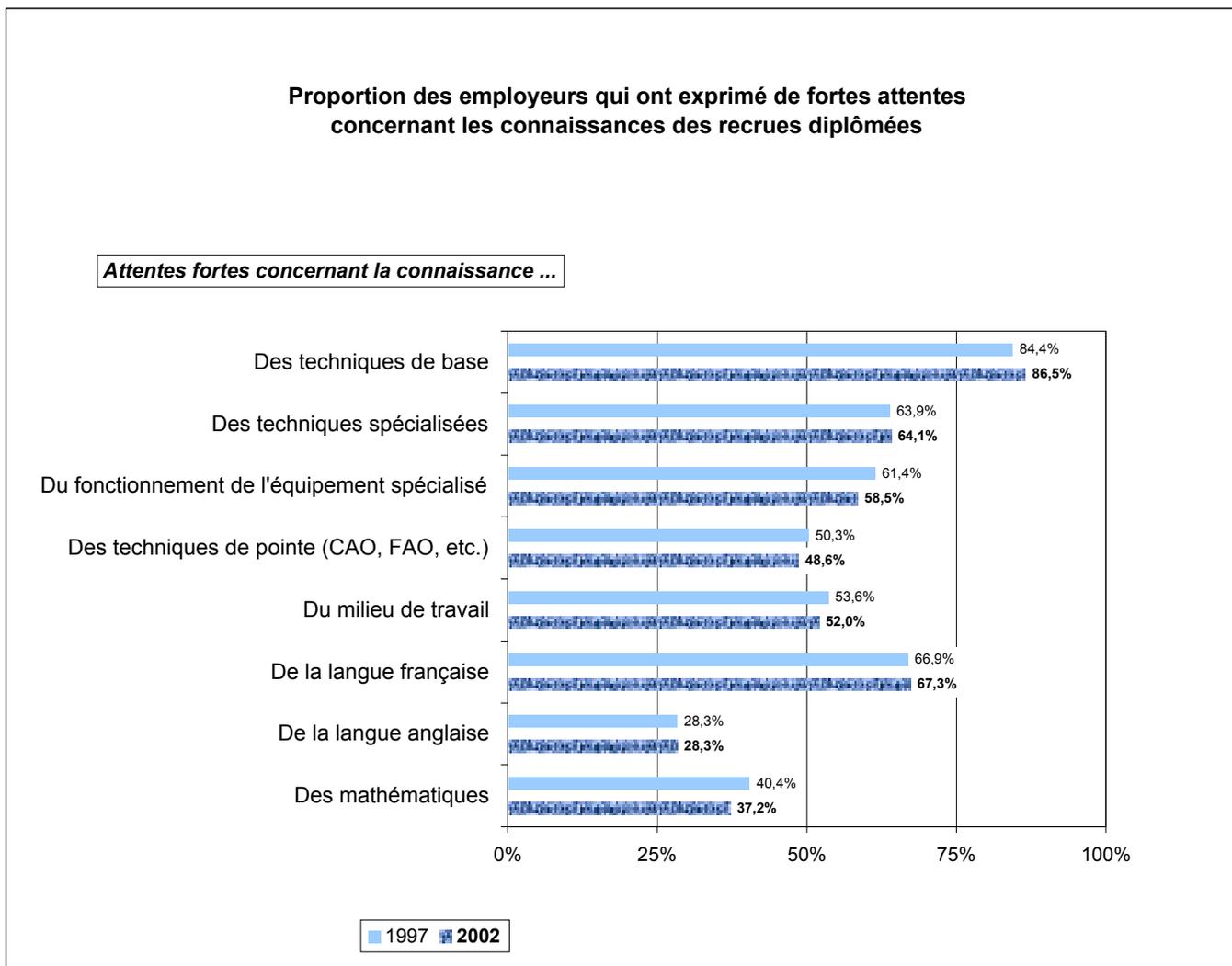
D'après 2 307 employeurs en 1997
5 611 mentions de 1^{er}, de 2^e et de 3^e choix au total

2 346 employeurs en 2002
6 451 mentions de 1^{er}, de 2^e et de 3^e choix au total

Source : La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 31

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



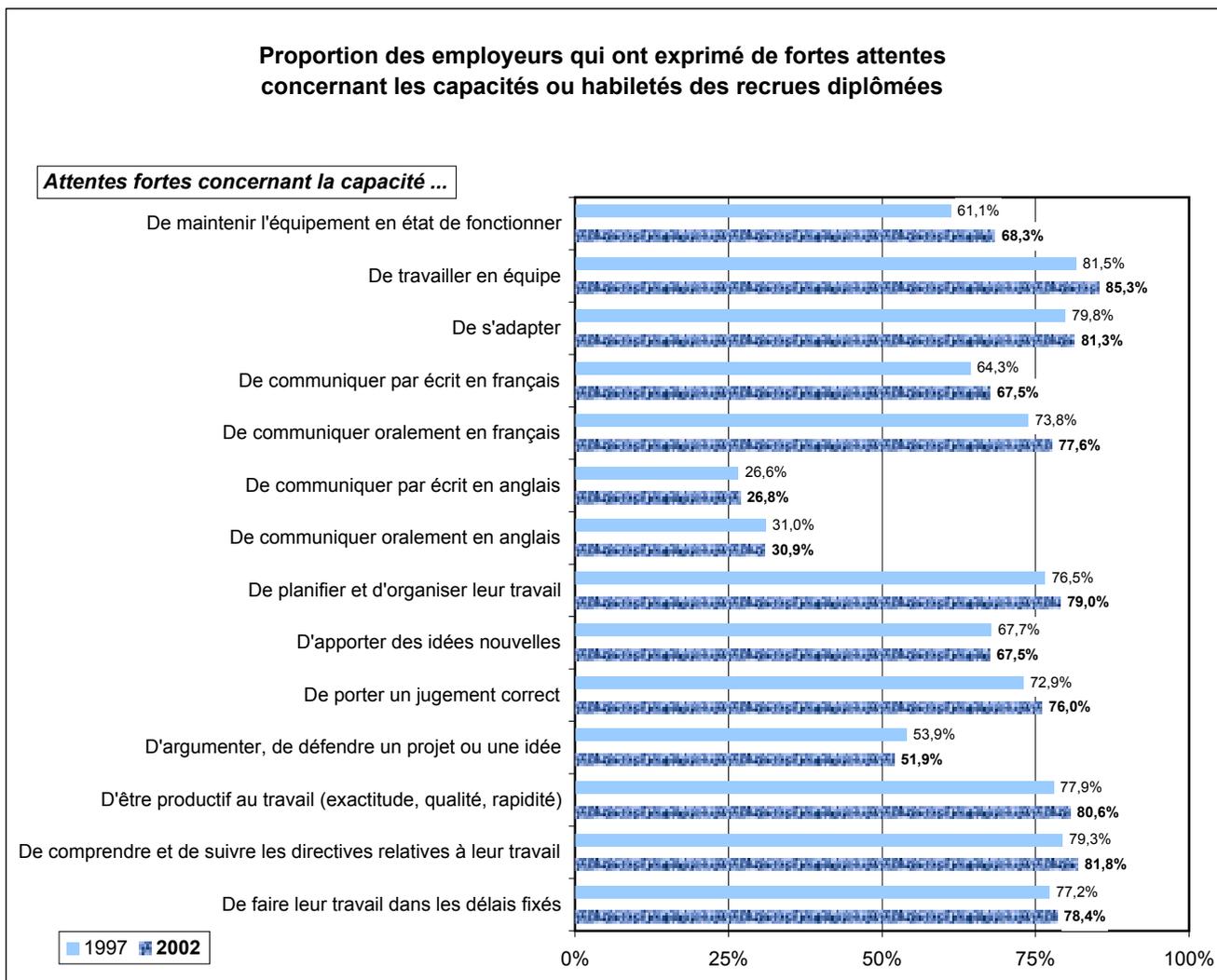
D'après 2 295 employeurs en 1997

2 330 employeurs en 2002

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 32

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



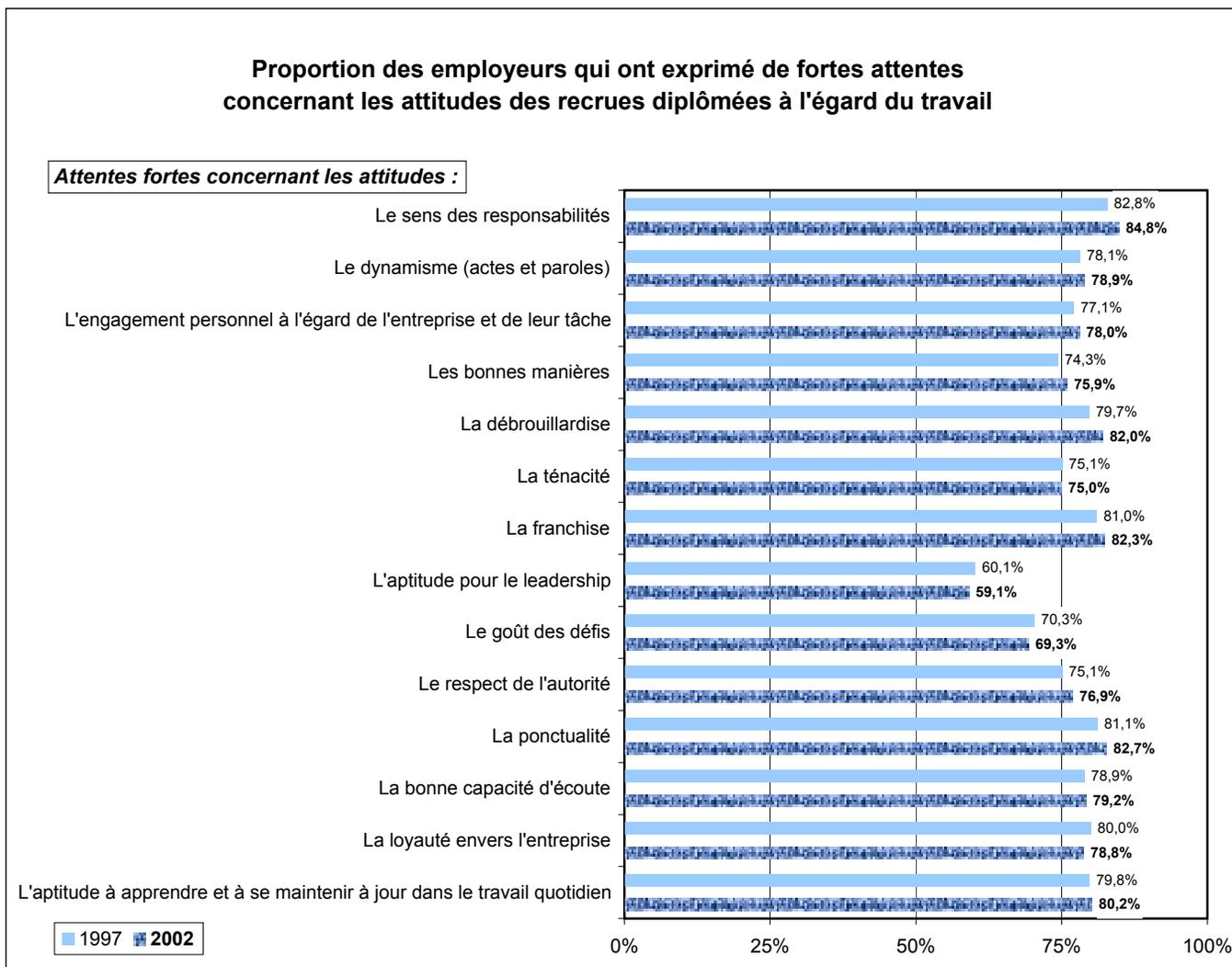
D'après 1 987 employeurs en 1997

2 052 employeurs en 2002

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 33

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



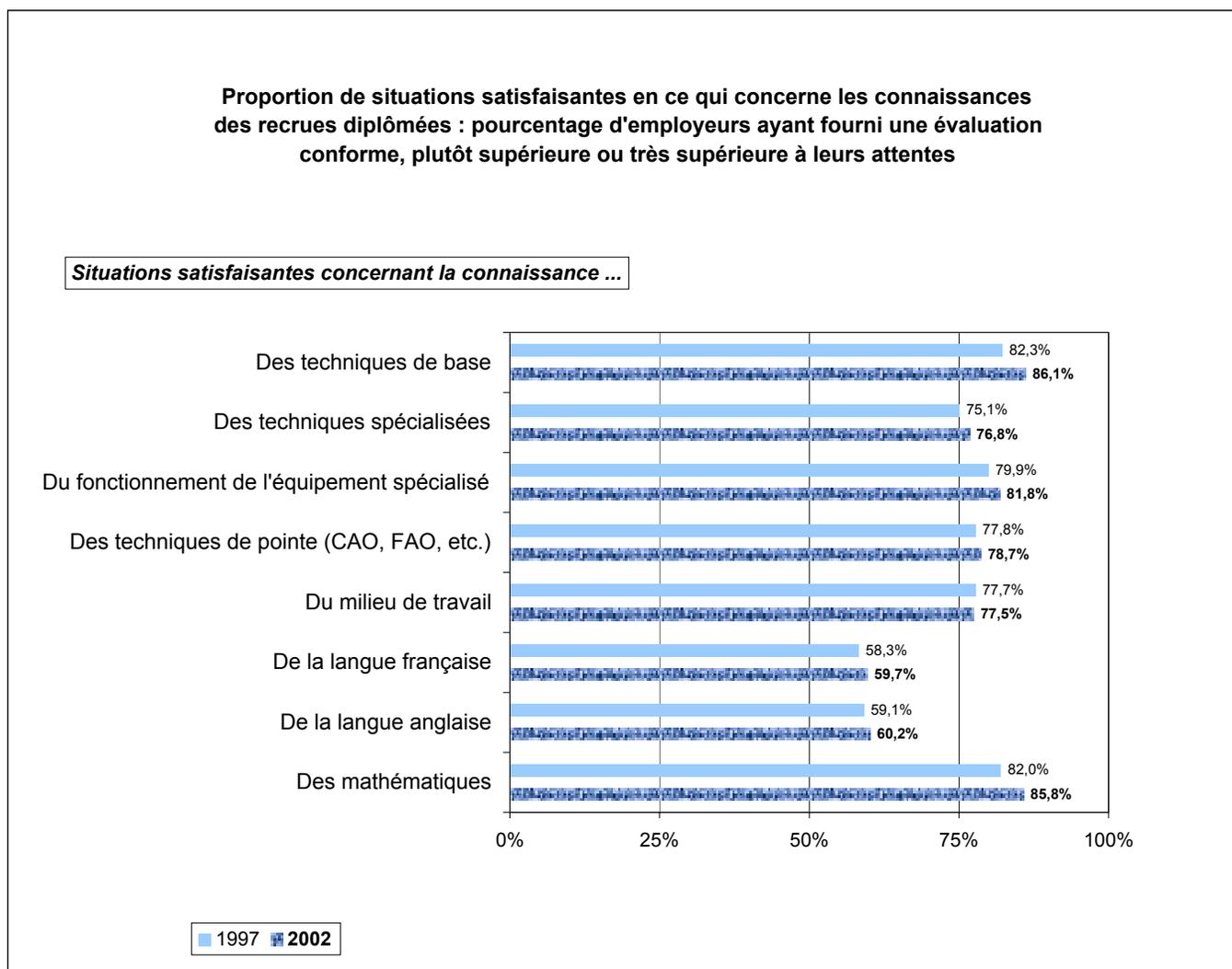
D'après 2 277 employeurs en 1997

2 317 employeurs en 2002

Source : La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 34

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



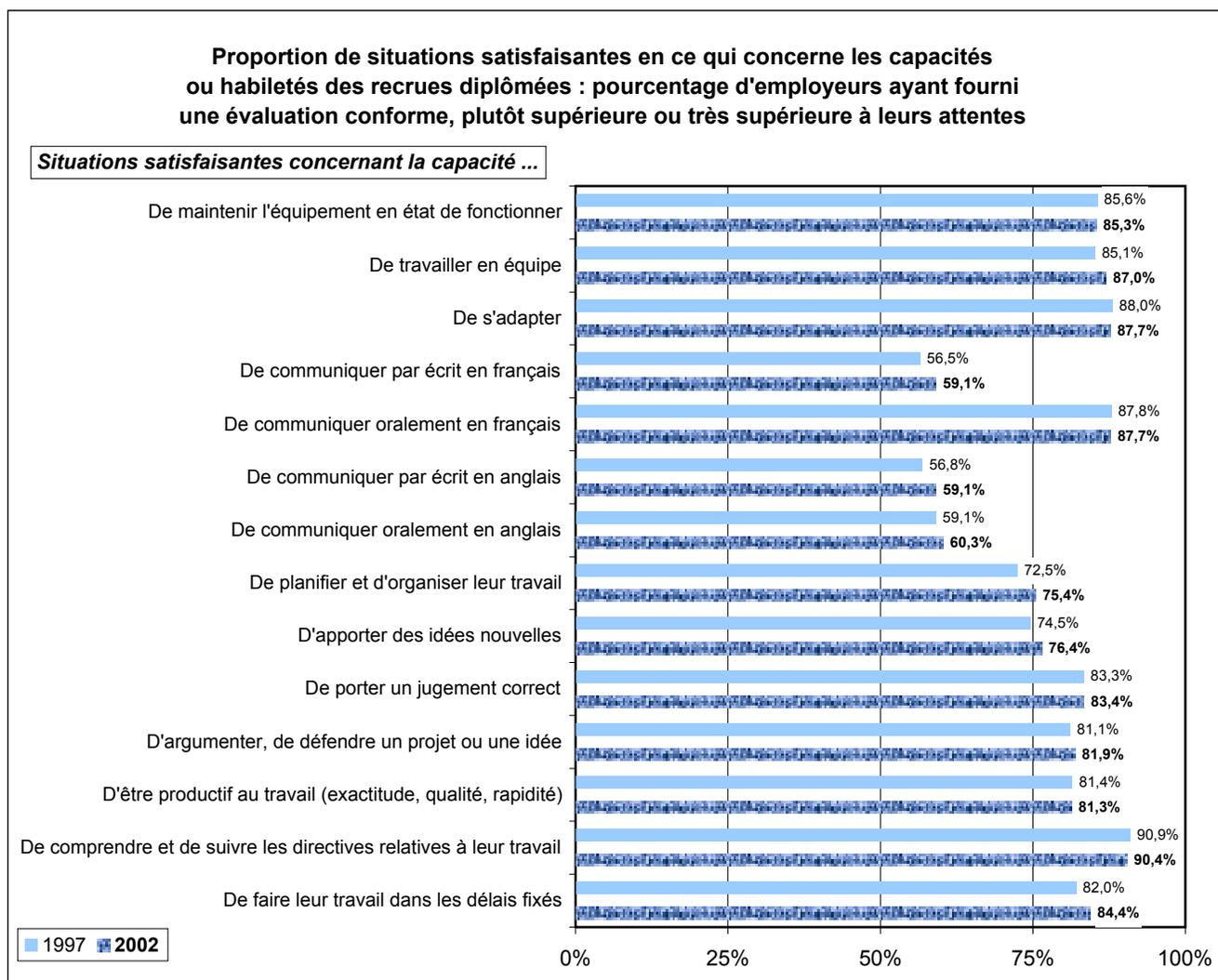
D'après 2 295 employeurs en 1997

2 330 employeurs en 2002

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 35

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



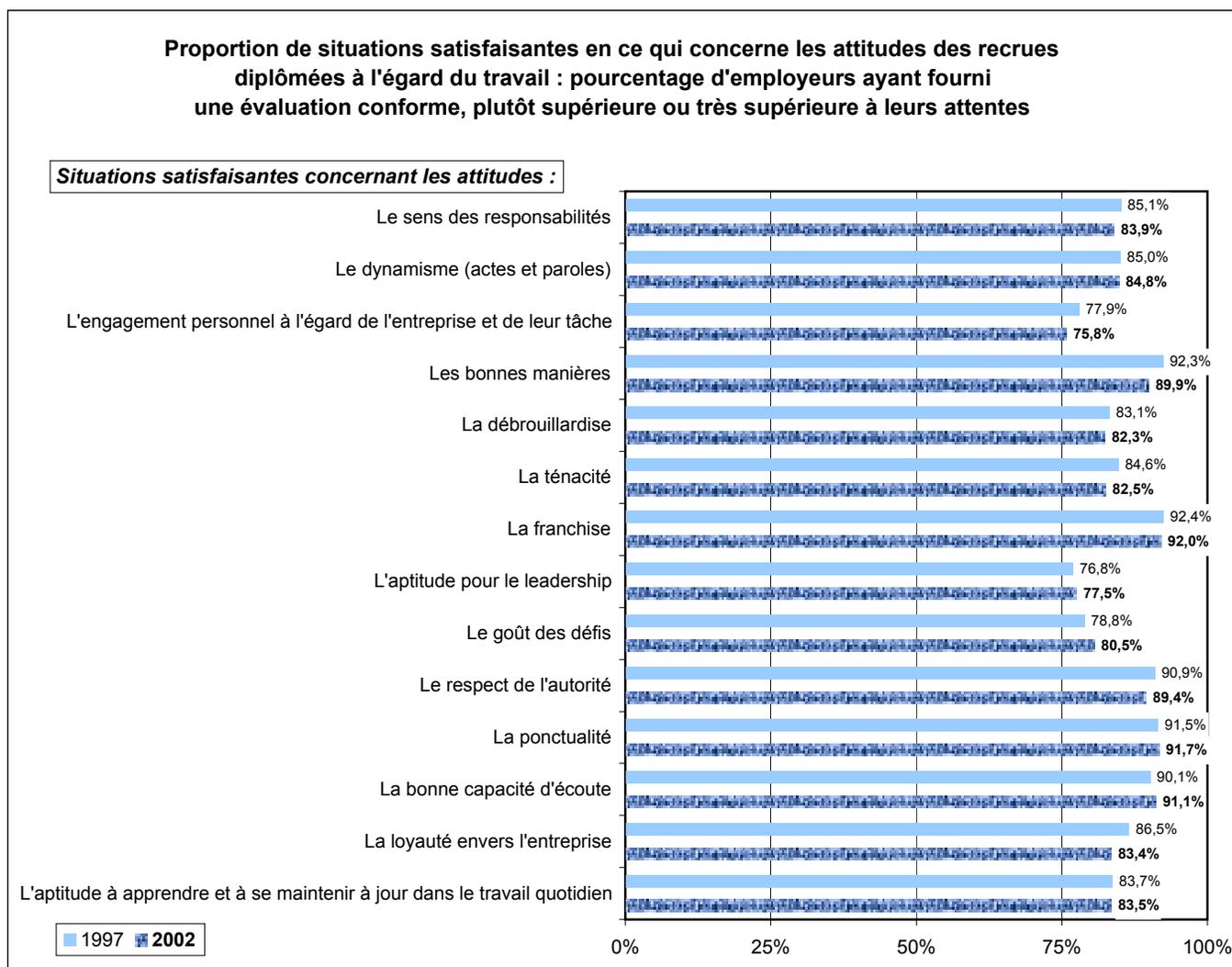
D'après 1 987 employeurs en 1997

2 052 employeurs en 2002

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

Graphique 36

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2002



D'après 2 277 employeurs en 1997

2 317 employeurs en 2002

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (1997 et 2002), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

ANNEXE

SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

À la personne responsable du personnel

Madame,
Monsieur,

L'avenir du Québec passe par l'excellence de la formation technique des travailleurs et des travailleuses. Vous en avez certainement la conviction profonde. À partir de l'information dont nous disposons, nous pensons que vous seriez en mesure de nous aider à aller de l'avant dans le domaine.

Le questionnaire que nous vous invitons à remplir a pour but de recueillir vos observations sur le travail de vos employés et employées qui ont obtenu, depuis 1997, un diplôme de la formation technique au collégial.

Les résultats obtenus contribueront à déterminer les améliorations souhaitables aussi bien dans les programmes d'études que dans l'organisation de la formation technique.

Conscients de l'importance que vous attachez à la qualité de la formation de la main-d'œuvre, nous vous prions de bien vouloir répondre au présent questionnaire en vous basant sur le travail exécuté par les titulaires d'un diplôme dans le champ d'études suivant :

Nous vous remercions d'avance de votre coopération au développement de la formation technique.



Vàn Hap Guy Hô
Direction de la recherche
et de l'évaluation
Ministère de l'Éducation

P.S. : To request an English copy,
send a note in the enclosed reply envelope.
Make sure to give the above questionnaire number.

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 plus valable que celle qui est donnée à l'école.
- 2- La formation en entreprise serait aussi valable que celle qui est donnée à l'école.
- 3- La formation en entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école.
- 4- La formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle qui est donnée à l'école.
- 5- Je ne sais pas.

Q-5 Depuis le début de 1997, combien de diplômées et diplômés dans ce champ d'études avez-vous engagés? (Inscrire le nombre dans l'espace prévu et passer à la question Q-6; si vous avez engagé des personnes diplômées mais que *vous n'en connaissez pas le nombre exact, inscrire IND* (indéterminé) et passer à la question Q-6; *si vous n'en avez pas engagé, inscrire 0* et passer à la question Q-5.1.)

--	--	--	--	--

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 1997, 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).

2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).

3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).

4- Non.

5- Je ne sais pas.

Q-7 Depuis 1997, 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).

2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).

3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).

4- Non.

5- Je ne sais pas.

DEUXIÈME 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.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2- Des techniques spécialisées.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3- Du fonctionnement de l'équipement spécialisé.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4- Des techniques de pointe (conception assistée par ordinateur (CAO), fabrication assistée par ordinateur (FAO), etc.).	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5- Du milieu de travail.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6- De la langue française.	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Leurs connaissances :	Vos attentes	Votre évaluation
7- De la langue anglaise.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
8- Des mathématiques.	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

Leurs capacités :	Vos attentes	Votre évaluation
19- La capacité d'argumenter, de défendre un projet ou une idée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20- La productivité de leur travail (exactitude, qualité, rapidité).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21- La capacité de comprendre et de suivre les directives relatives à leur travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22- La capacité de faire leur travail dans les délais fixés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Leurs attitudes à l'égard du travail :	Vos attentes	Votre évaluation
23- Le sens des responsabilités.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24- Le dynamisme (actes et paroles).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25- L'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de leur tâche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26- Les bonnes manières.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27- La débrouillardise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28- La ténacité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29- La franchise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30- L'aptitude pour le leadership.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Leurs attitudes à l'égard du travail :	Vos attentes	Votre évaluation
31- Le goût des défis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32- Le respect de l'autorité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33- La ponctualité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34- Une bonne capacité d'écoute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35- La loyauté envers l'entreprise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36- L'aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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 :

- *Changements techniques :*

- *Changements organisationnels :*

2- Non.

3- Je ne sais pas.

Q-13 Si vous tenez 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 le numéro correspondant à votre réponse.)

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.

TROISIÈME SECTION

STATISTIQUES GÉNÉRALES

Q-14 Quel est actuellement le nombre d'employés et employées (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.

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.
- 6- Autre. Préciser : _____

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

□ □ □ □ %

Q-16 Combien de postes prévoyez-vous offrir aux titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études au cours des deux prochaines années (2002 et 2003)? (Inscrire le nombre de postes prévus dans chacun des cas; inscrire 0 si vous prévoyez qu'aucun poste ne sera offert et IND (indéterminé) 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 sondage? (Encercler les numéros correspondant à vos réponses.)

- 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- Les Centres de ressources humaines (CRH - Développement des ressources humaines Canada).
- 8- Le Service de placement d'un collègue ou d'une école technique.
- 9- Les Centres locaux d'emplois (CLE - ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale).
- 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- Le recrutement au moyen du réseau Internet.
- 16- Autre. Préciser : _____

Q-17.1 Parmi les moyens dont les numéros sont encerclés à la question Q-17, inscrire dans les cases ci-dessous les numéros des trois moyens les plus importants utilisés dans votre entreprise, par ordre d'importance.

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

Q-18 Au moment de recruter des diplômées et diplômés dans ce champ d'études, quelle situation, parmi les suivantes, décrit le mieux la vôtre en ce qui concerne le nombre de candidates et de candidats, sans tenir compte de leurs qualifications? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Nombre suffisant de candidates et de candidats.
- 2- Nombre insuffisant de candidates et de candidats.
- 3- Je ne sais pas.

Q-18.1 Au moment de recruter des diplômées et diplômés dans ce champ d'études, quelle situation, parmi les suivantes, décrit le mieux la vôtre en ce qui concerne le nombre de candidates et de candidats qualifiés? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Nombre suffisant de candidates et de candidats qualifiés.
- 2- Nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés.
- 3- Je ne sais pas.

Q-19 Certains critères sont plus importants que d'autres dans le processus de sélection des candidats et des candidates. Veuillez indiquer quelle importance votre entreprise attache aux critères suivants pour pouvoir à un poste lié au champ d'études visé. (Inscrire votre réponse dans la case indiquée.)

- 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 les sports, les activités sociales, les 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- Les connaissances générales sur l'entreprise.

Q-20 À quelle fréquence supervisez-vous le travail des 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).
- 2- Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois).
- 3- Plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois).
- 4- Très faible (peu ou pas de supervision directe).

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

- 1- Président-directeur général ou présidente-directrice générale.
- 2- Directeur général ou directrice générale.
- 3- Directeur ou directrice des ressources humaines.
- 4- Employé ou employée aux ressources humaines.
- 5- Contremaître ou contremaîtresse ou encore chef d'équipe.
- 6- Autre. Préciser : _____

