

LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL : LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT

Sondage mené en 2009



LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL :

LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT

Sondage mené en 2009

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche,
de la Science et de la Technologie
et
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Le présent document a été réalisé par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST) et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

Direction Myriam Proulx, MELS
Kouadio Antoine N'Zué, MELS

Coordination François Girard, MESRST
Gaston Sylvain, MESRST

Rédaction Anyk Argouin, MESRST
Eve-Marie Castonguay, MELS
François Girard, MESRST
Gaston Sylvain, MESRST

Assistance technique Nicolas Bard, MELS
Samuel Cantin, MELS
Chrystian Careau, MELS
Mélicca Ferland, MELS
Kristina Fiset, MELS
Martine Légaré, MELS

Stéphanie Mailhot, MELS
Mélanie Pageau, MELS
Robert Paré, MESRST
Anne-Marie St-Onge, MELS
Audrey Sanschagrin, MELS
Pierre Simard, MELS

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

ISBN : 978-2-550-66745-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2013

TABLE DES MATIÈRES

Liste des graphiques

Présentation

Méthodologie

Quelques définitions

Faits saillants

Graphiques

- Données de 2009
- Données comparées 2002 et 2009

Annexe : Questionnaire utilisé en 2009

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 2009

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 2009

Graphique 3

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique, selon la taille de l'entreprise, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2009

Graphique 4.1

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 2009

Graphique 4.2

Taux de satisfaction quant à la compétence et 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 2009

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 2009

Graphique 6

Embauche, depuis 2005, 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 2009

Graphique 7

Embauche, depuis 2005, 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 2009

Graphique 8

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 2005, 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 2009

Graphique 9

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres personnes, 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 2009

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 2009

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 2009

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 2009

Graphique 13

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2009

Graphique 14.1

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2009

Graphique 14.2

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2009 : suite

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 2009

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 2009

Graphique 17.1

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 2009

Graphique 17.2

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 2009 : suite

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 2009

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 2009

Graphique 20.1

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 2009

Graphique 20.2

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 2009 : suite

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 2009

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 2002 et en 2009

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 2002 et en 2009

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 2002 et en 2009

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 2002 et en 2009

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 2002 et en 2009

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 2002 et en 2009

Graphique 28

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres personnes, 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 2002 et en 2009

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 2002 et en 2009

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 2002 et en 2009

Graphique 31

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009

Graphique 32.1

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009

Graphique 32.2

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009 : suite

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 2002 et en 2009

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 2002 et en 2009

Graphique 35.1

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 2002 et en 2009

Graphique 35.2

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 2002 et en 2009 : suite

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 2002 et en 2009

PRÉSENTATION

Le *Sondage auprès des employeurs* s'inscrit dans le prolongement direct des travaux de l'opération *Relance*, au cours de laquelle tous les titulaires d'un diplôme de la formation technique sont rejoints annuellement, 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 à améliorer. Les résultats permettent aussi de tracer 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 aussi 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 reçues; 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 l'entreprise au regard du travail des recrues diplômées.

Les résultats présentés dans ce rapport proviennent du sondage mené en 2009 par la Direction des statistiques et de l'information décisionnelle du Secteur des réseaux, auprès des employeurs qui ont engagé, en 2005 ou en 2006, des titulaires d'un diplôme de la formation technique.

Tous les employeurs ont été repérés à l'aide des renseignements obtenus par les enquêtes *La Relance au collégial en formation technique* effectuées en 2005 et en 2006, qui sont des recensements et 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, un échantillon tiré de cette liste d'employeurs a été prélevé, et 5 898 questionnaires ont été postés aux entreprises faisant partie de l'échantillon. 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 21 questions. L'une d'elles comprenait 39 sous-questions, 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, le processus de sélection du personnel, la compétence et le rendement des recrues et, enfin, sur différentes caractéristiques relatives aux entreprises.

Parmi les questionnaires reçus des employeurs qui faisaient partie de l'échantillon, 1 531 ont été retenus, qui provenaient d'employeurs qui avaient engagé une ou plusieurs personnes diplômées de la formation technique. Selon les données obtenues, ces employeurs engageaient au minimum 294 000 personnes.

On observe que 73,3 % des entreprises qui ont répondu à ce questionnaire exerçaient une supervision élevée (supervision tous les mois, toutes les deux semaines, une fois par semaine, ou même tous les jours) 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)	38,5 %
Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois)	34,8 %
Plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois)	18,4 %
Très faible (peu ou pas de supervision directe)	8,3 %

Les résultats tirés du sondage mené en 2009 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 nécessaire d'agir.

MÉTHODOLOGIE

Type de sondage

Le *Sondage auprès des employeurs* est un sondage postal. Depuis 1990, il a été mené à cinq 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 inédites obtenues par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sur les personnes diplômées de chaque promotion et, en particulier, aux renseignements provenant des enquêtes annuelles de type recensement connues sous le nom de *Relance*.

Constitution de la liste d'employeurs

L'enquête *La Relance au collégial en formation technique* est un recensement et a pour objet de décrire, puis de faire connaître la situation professionnelle des personnes diplômées près d'un an après l'obtention du diplôme. Cette enquête est menée par voie téléphonique. Lors de l'entrevue téléphonique, on demande aux personnes qui, à la date de référence, ont 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 acceptent de fournir ces données (taux de collaboration de 76,8 % ou plus), sachant que celles-ci pourront être utilisées pour communiquer avec les employeurs dans le cadre d'un sondage.

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

Ce sont les promotions de 2003-2004 et de 2004-2005, rejointes respectivement en 2005 et en 2006, qui ont fourni les données de base pour le sondage mené en 2009. Le tableau qui suit illustre le travail effectué.

Statistiques relatives à la préparation de la base de données utilisée pour le sondage mené en 2009 (premier envoi)	Promotion 2003-2004	Promotion 2004-2005
Nombre d'emplois salariés liés à la formation reçue (à temps plein ou à temps partiel)	6 285	6 162
Nombre de noms et d'adresses d'employeurs fournis	4 828	5 064
Taux de collaboration (proportion de renseignements fournis)	76,8 %	82,2 %
Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser (pour les deux promotions); il s'agit de la liste utilisée pour préparer l'échantillon	9 892	

Les taux élevés de collaboration, d'au moins 76,8 % dans ce cas, assurent une bonne représentativité des employeurs dont nous avons eu les coordonnées par rapport à l'ensemble des employeurs des personnes diplômées.

Cependant, le nombre de 9 892 employeurs dont nous disposions des coordonnées était plutôt élevé. De plus, il n'était pas possible d'utiliser immédiatement les noms, les adresses et les codes postaux des employeurs : il fallait effectuer au préalable un important travail de recherche, de validation ou de correction pour les normaliser dans la base de données en préparation et en retirer les doubles.

Compte tenu de l'importance des travaux préparatoires à l'envoi postal, on a décidé de procéder à un échantillonnage. Un échantillon de 7 871 noms et adresses d'employeurs a été prélevé dans la base de données contenant 9 892 enregistrements. Il s'agissait d'un *échantillon non épuré*, parce que la recherche et la validation des coordonnées n'avaient pas encore été faites et que des doubles devaient subsister dans la liste.

L'échantillon était stratifié par secteurs de formation. Les 7 871 noms et adresses d'employeurs de l'échantillon ont fait l'objet d'un travail de recherche, de validation et de normalisation, et les doubles en ont été retirés. Finalement, on a retenu 5 898 employeurs pour le premier envoi de questionnaires du sondage.

Statistiques relatives à la préparation de l'échantillon utilisé pour le sondage mené en 2009 (premier envoi)	Nombre ou proportion
Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser (pour les deux promotions)	9 892
Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser dans l'échantillon non épuré, stratifié par secteurs de formation	7 871
Employeurs faisant partie de l'échantillon épuré en vue du premier envoi	5 898
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)	74,9 %

On a mis les efforts nécessaires pour envoyer à un employeur donné faisant partie de l'échantillon un seul questionnaire relatif à un programme d'études. Mais un employeur peut avoir reçu plus d'un questionnaire s'il a engagé des personnes diplômées de plus d'un programme d'études. En effet, pendant les 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 ont constitué *l'échantillon épuré* utilisé pour l'envoi postal (premier envoi). Le nombre de combinaisons employeur - programme retenues était de 5 898. 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 4 avril 2009, 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.

Une carte de rappel a été envoyée le 3 juillet 2009 à chaque employeur pour insister sur l'importance de remplir le questionnaire ou le remercier de l'avoir fait, le cas échéant.

Un questionnaire de rappel a été posté le 7 août 2009 aux 4 462 employeurs dont les adresses étaient toujours considérées comme valides, mais 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 19 janvier 2010 et on les a annotées au besoin (par exemple, codification de certaines réponses) de façon uniforme, puis saisies. De plus, un contrôle de la qualité de la saisie des questionnaires a été effectué.

Traitement des données

On a traité les réponses de tous les employeurs qui ont confirmé avoir engagé une ou plusieurs personnes diplômées de la formation technique depuis le début de 2005.

Le tableau qui suit fournit les statistiques relatives à l'échantillon épuré en vue du premier envoi, en ce qui concerne le sondage mené en 2009.

Statistiques relatives à l'échantillon épuré dans le <i>Sondage auprès des employeurs</i> mené en 2009	Nombre
Employeurs initialement retenus dans l'échantillon épuré en vue du premier envoi	5 898
Mauvaises adresses (enveloppes d'envoi retournées au Ministère sans avoir été ouvertes)	267
Questionnaires vides (employeurs qui ne se prononçaient pas sur le fait d'avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé)	50
Questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé	139
Nombre d'employeurs dans l'échantillon complètement épuré après les ajustements (nombre initial - mauvaises adresses - questionnaires vides - questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé de personnes diplômées = 5 898 - 267 - 50 - 139)	5 442

Estimation de la population cible

C'est à partir des tailles initiale et finale de l'échantillon dans chaque strate qu'on a pu obtenir une estimation de la proportion d'épuration dans chaque strate. En supposant que cette proportion est la même dans la population que dans l'échantillon, on peut estimer la population dans une strate comme le résultat du calcul $(1 - \text{proportion d'épuration})$ multiplié par le nombre d'enregistrements dans cette strate, dans la table où a été prélevé l'échantillon non épuré.

L'estimation de la population cible dans chaque strate est requise pour établir la pondération à accorder à chaque questionnaire rempli par un employeur.

La population cible totale estimée était de 6 531 employeurs, pour tous les secteurs. Elle a été calculée comme la somme des populations cibles estimées pour chacun des secteurs de formation.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des types de questionnaires reçus au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au cours du sondage mené en 2009.

Statistiques relatives aux questionnaires retournés par les employeurs dans le cadre du sondage mené en 2009	Nombre
Questionnaires reçus (enveloppes postées par les employeurs)	1 720
Questionnaires vides (employeurs qui ne se prononçaient pas sur le fait d'avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé)	50
Questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé	139
Employeurs de l'échantillon qui répondaient aux exigences du sondage (confirmant avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé)	1 531

Les employeurs répondants dans l'échantillon sont ceux qui ont rempli le questionnaire reçu et qui ont confirmé avoir engagé, entre 2005 et le moment où ils ont rempli le questionnaire, une ou plusieurs personnes diplômées dans le champ d'études visé. Les employeurs répondants dans l'échantillon étaient au nombre de 1 531 en 2009.

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, pour le sondage effectué en 2009.

Secteur de formation	Population cible (1)	Proportion de la population cible (%)	Questionnaires reçus (rejets inclus)	Rejets (2)	Répondants (3)
Administration, commerce et informatique	1 013	15,5	246	50	196
Agriculture et pêches	282	4,3	113	13	100
Alimentation et tourisme	247	3,8	56	8	48
Arts	211	3,2	46	2	44
Bois et matériaux connexes	11	0,2	5	1	4
Chimie et biologie	111	1,7	43	9	34
Bâtiment et travaux publics	393	6,0	126	12	114
Environnement et aménagement du territoire	66	1,0	21	2	19
Électrotechnique	345	5,3	97	17	80
Entretien d'équipement motorisé	40	0,6	12	1	11
Fabrication mécanique	216	3,3	63	7	56
Foresterie et papier	45	0,7	13	1	12
Communications et documentation	320	4,9	94	17	77
Mécanique d'entretien	53	0,8	7	0	7
Mines et travaux de chantier	12	0,2	5	2	3
Métallurgie	18	0,3	5	2	3
Transport	46	0,7	12	0	12
Cuir, textile et habillement	99	1,5	21	3	18
Santé	1 321	20,2	285	13	272
Services sociaux, éducatifs et juridiques	1 682	25,8	450	29	421
Ensemble des secteurs	6 531	100,0	1 720	189	1 531

(1) Nombre estimé d'employeurs visés par le sondage, arrondi à l'unité près.

(2) Employeurs qui ont retourné un questionnaire, mais qui n'ont pas confirmé avoir engagé, depuis le début de l'année de référence (2005), au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé par le sondage.

(3) Employeurs qui ont confirmé avoir engagé, depuis le début de l'année de référence (2005), une ou des personnes diplômées dans le champ d'études visé par le sondage.

Marge d'erreur du sondage

La marge d'erreur du *Sondage auprès des employeurs* effectué en 2009, calculée *a posteriori*, est de 1,8 % pour l'ensemble de la population, dans 9 cas sur 10 (niveau de confiance de 90 %). Ce résultat apparaît très satisfaisant, compte tenu du fait que le recours à l'échantillonnage a permis de réduire l'effort de recherche, de correction et de validation des noms et adresses des employeurs à 7 871 noms et adresses au lieu des 9 892 initiaux, soit une économie de plus de 2 000 adresses à rechercher. Cette réduction du nombre de coordonnées à valider s'est aussi accompagnée d'une réduction, en proportion, du nombre d'entreprises avec lesquelles le Ministère a communiqué et d'économies substantielles dans les coûts d'impression des questionnaires et les coûts des envois postaux.

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 2009, plus de 294 000 personnes étaient employées dans les entreprises répondantes.

QUELQUES DÉFINITIONS

Attentes des employeurs

Les attentes formulées par les employeurs en ce qui concerne huit aspects relatifs aux connaissances, dix-sept 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.

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.

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.

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

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.

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.

Connaissances

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

Critères de sélection du personnel

Quinze caractéristiques des candidates et des candidats qui peuvent être considérées par les employeurs au moment de la sélection de leur personnel pour les types d'emplois en rapport avec le programme d'études indiqué ou connexes à ce programme d'études.

Évaluation des employeurs par rapport aux attentes

L'évaluation qu'ont faite les employeurs en ce qui concerne huit aspects relatifs aux connaissances, dix-sept 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.

Exigence du diplôme

Plusieurs questions du sondage visent 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.

La question relative à la *politique appliquée en ce qui concerne l'exigence du diplôme* pour occuper l'emploi 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 de sélection du personnel* apparaît comme indissociable de celle relative à la politique de l'entreprise.

Les questions relatives à la *scolarité supérieure* et à la *scolarité inférieure* sont complémentaires et permettent d'apprécier l'avantage que procure un diplôme en ce qui concerne l'accès aux emplois mentionnés par l'employeur au début du questionnaire.

Ces deux questions permettent 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 ou inférieure, selon le cas, à celle qui est normalement exigée pour le genre d'emploi mentionné.

Les données obtenues au moyen des questions relatives à la *scolarité supérieure* et à la *scolarité inférieure* peuvent être croisées et permettre de décrire les préférences des employeurs par rapport au niveau d'études exigé, comme l'illustre le graphique 8.

Fonction au sein de l'entreprise

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

Fréquence de la supervision

Fréquence à laquelle l'entreprise qui a répondu au questionnaire supervise le travail des recrues diplômées dans le champ d'études indiqué.

Moyens de recrutement

Moyens les plus utilisés par les employeurs pour recruter leur personnel.

Nombre d'employeurs

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

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. Le seuil de 75,0 % avait aussi été utilisé pour les sondages de 1997 et de 2002 relatifs à la formation technique.

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 visées dans le sondage effectué en 2009, soit celles de 2003-2004 et de 2004-2005.

Rendement

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

Satisfaction quant au nombre de candidatures

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

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.

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* ».

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.

FAITS SAILLANTS

En tout, 1 531 employeurs de personnes diplômées de la formation technique, qui engagent au total plus de 294 000 personnes, ont répondu au questionnaire détaillé de ce sondage, qui comportait 21 questions, dont l'une comprenait 39 sous-questions.

La compétence des recrues diplômées

Selon 96,0 % des employeurs, les recrues de la formation technique sont compétentes : une compétence décrite le plus souvent comme élevée (53,7 %) ou moyenne (42,3 %), mais rarement considérée comme basse (3,4 %).

Les recrues diplômées sont suffisamment compétentes pour 96,0 % des employeurs, si on ne tient pas compte de la taille de l'entreprise; il s'agit d'un niveau très proche de celui de 95,7 % observé en 2002 et un peu supérieur à celui de 94,6 % observé en 1997.

Le tableau suivant présente le portrait du niveau de compétence en fonction de la taille des entreprises dans les deux derniers sondages.

Taille des entreprises	2002			2009		
	Compétence élevée (%)	Compétence moyenne (%)	Compétence élevée ou moyenne (%)	Compétence élevée (%)	Compétence moyenne (%)	Compétence élevée ou moyenne (%)
1 à 25 employés	52,6	42,5	95,1	53,1	41,7	94,8
26 à 99 employés	49,3	47,0	96,3	50,1	46,5	96,6
100 à 499 employés	52,3	44,9	97,2	57,5	40,4	97,9
500 employés et plus	50,0	44,7	94,7	56,4	39,9	96,3
Toutes les entreprises	51,3	44,4	95,7	53,7	42,3	96,0

Toutes les catégories d'entreprises indiquent une compétence élevée ou moyenne des recrues diplômées dans une proportion de 94,8 % ou plus en 2009 et de 94,7 % ou plus en 2002. Ce sont les entreprises de 100 à 499 employés pour lesquelles ces proportions sont les plus élevées, soit 97,9 % en 2009 et 97,2 % en 2002.

Le rendement au travail des recrues diplômées

Après trois mois, 76,5 % des employeurs se disent satisfaits du rendement de leurs recrues, mais le niveau de satisfaction diffère selon la taille des entreprises.

Le tableau suivant présente le niveau de satisfaction quant au rendement après trois mois en fonction de la taille des entreprises, dans les deux derniers sondages.

Taille des entreprises	Employeurs satisfaits du rendement après trois mois (%)	
	2002	2009
1 à 25 employés	77,0	73,1
26 à 99 employés	77,4	75,5
100 à 499 employés	78,8	81,2
500 employés et plus	81,5	80,0
Toutes les entreprises	78,1	76,5

En 2009, le niveau de satisfaction quant au rendement après trois mois varie de 73,1 % pour la très petite entreprise (1 à 25 employés) et 75,5 % pour la petite entreprise (26 à 99 employés), à 81,2 % pour la moyenne entreprise (100 à 499 employés) et 80,0 % pour la grande entreprise (500 employés et plus). De plus, pour l'ensemble des entreprises, la proportion d'employeurs satisfaits est passée de 78,1 % en 2002 à 76,5 % en 2009.

Le taux de satisfaction quant au rendement au travail des recrues diplômées de la formation technique s'accroît avec le temps écoulé depuis l'embauche au cours de la première année. Ainsi, la proportion des employeurs se montrant très satisfaits ou plutôt satisfaits du rendement de leurs recrues passe de 76,5 % après trois mois de travail, à 88,8 % après six mois et à 93,7 % après douze mois. Après vingt-quatre mois, le taux est de 92,9 %.

Le tableau suivant présente le niveau de satisfaction quant au rendement après douze mois en fonction de la taille des entreprises dans les deux derniers sondages.

Taille des entreprises	Employeurs satisfaits du rendement après douze mois (%)	
	2002	2009
1 à 25 employés	93,4	91,5
26 à 99 employés	95,4	92,8
100 à 499 employés	95,8	97,2
500 employés et plus	93,4	95,1
Toutes les entreprises	94,3	93,7

On note que, quelle que soit la taille de l'entreprise, plus de 90,0 % des employeurs sont satisfaits du rendement de leurs recrues diplômées douze mois après l'embauche, en 2002 et en 2009. De plus, les résultats des deux derniers sondages montrent une progression importante de la satisfaction en fonction du temps écoulé depuis l'embauche, et ce, quelle que soit la taille des entreprises.

La satisfaction simultanée quant à la compétence et au rendement

Les statistiques mentionnées ci-dessus concernent, d'une part, la compétence et, d'autre part, le rendement des recrues diplômées, à différents moments après le début de l'emploi. Un niveau élevé de compétence ne signifie pas nécessairement un niveau élevé de rendement, mais on peut supposer que la satisfaction quant au rendement est aussi importante, pour les employeurs, que la satisfaction quant à la compétence. C'est pourquoi il semble justifié de mesurer conjointement la satisfaction quant à ces deux aspects. Le graphique 4.2 présente ce type d'information croisée.

En 2009, les employeurs indiquent que les recrues diplômées de la formation technique ont une compétence moyenne ou élevée et un rendement plutôt satisfaisant ou très satisfaisant dans des proportions de 75,1 % après trois mois, de 86,9 % après six mois et de 91,6 % après douze mois. Après vingt-quatre mois, le niveau observé de 90,7 % est considéré comme assez proche de celui après douze mois.

Les résultats des sondages de 1997, de 2002 et de 2009 sont présentés ci-dessous.

Satisfaction quant à la compétence et quant au rendement	1997	2002	2009
- après trois mois (%)	77,2	77,0	75,1
- après six mois (%)	88,6	89,2	86,9
- après douze mois (%)	89,8	91,5	91,6
- après vingt-quatre mois (%)	-	-	90,7

Ce tableau semble indiquer une certaine baisse, depuis 2002, de la satisfaction pour les périodes « après trois mois » et « après six mois », mais une stabilité pour la période « après douze mois ».

La formation en entreprise et la formation à l'école

Pour 88,9 % des employeurs, *l'école demeure un lieu et un moyen privilégiés pour former la main-d'œuvre qualifiée*. Si on décortique ce résultat, on observe que 25,1 % des employeurs considèrent que la formation en entreprise serait aussi valable que celle donnée à l'école, que 23,8 % estiment qu'elle serait moins valable que celle donnée à l'école et que 40,0 % affirment que la formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école.

Par ailleurs, il n'y a que 32,7 % des employeurs (37,7 % en 2002) qui croient que la formation en entreprise serait aussi valable ou plus valable que celle qui est donnée à l'école, en tenant compte des tâches liées au genre d'emploi des recrues (plus valable : 7,6 %; aussi valable : 25,1 %). Même si ces proportions ont diminué entre 2002 et 2009, les entreprises apparaissent toujours comme des partenaires importants des établissements d'enseignement collégial 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, 71,0 % des employeurs engagent de préférence des personnes diplômées de la formation technique pour de tels emplois, mais cette préférence était plus élevée dans les sondages précédents, comme le montre le tableau suivant.

Comportement des employeurs	1997	2002	2009
Employeurs engageant de préférence des personnes diplômées de la formation technique pour de tels emplois (%)	77,8	75,2	71,0 ¹
Employeurs engageant assez fréquemment ou couramment des personnes qui ont une scolarité supérieure (%)	12,3	12,4	15,2 ²
Employeurs engageant assez fréquemment ou couramment des personnes qui ont une scolarité inférieure (%)	9,3	11,5	13,5 ³

Lorsque l'entreprise engage des personnes qui n'ont pas le diplôme visé par le sondage, il s'agit un peu plus souvent de personnes ayant un niveau de scolarité supérieur à celui de la recrue issue de la formation technique que de personnes ayant fait des études moins avancées. Ainsi, 15,2 % des employeurs engagent assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas) ou couramment (dans plus des deux

¹ Cette donnée correspond à la « situation A » dans le graphique 8. La donnée correspondante pour 2002 provient du graphique 8 du rapport correspondant.

² Voir le graphique 6 en ce qui concerne l'embauche de personnes avec une scolarité supérieure (même numéro de graphique pour le sondage de 2002).

³ Voir le graphique 7 en ce qui concerne l'embauche de personnes avec une scolarité inférieure (même numéro de graphique pour le sondage de 2002).

tiers des cas) des personnes ayant une scolarité supérieure, tandis que 13,5 % des employeurs engagent des personnes ayant une scolarité inférieure.

L'expression « de préférence » dans la présente discussion ne semble pas adéquate en les circonstances actuelles. En effet, le nombre de personnes diplômées visées par les enquêtes *La Relance au collégial en formation technique* est passé de 17 169 en 2004 à 15 841 en 2010. Pendant la même période, la proportion de personnes diplômées poursuivant leurs études au 31 mars de l'année d'enquête s'est maintenue entre 26,1 et 29,8 %, réduisant le nombre de personnes diplômées disponibles pour des emplois. Cela n'a pas empêché le marché du travail de croître pendant cette période, augmentant par le fait même la demande de cette catégorie de personnes diplômées.

Selon l'information d'Emploi-Québec relative au marché du travail, pour la période de 2009 à 2019, les emplois requérant normalement le niveau de compétence de la formation technique au collégial devraient passer de 498 000 à 578 000 environ, avec une augmentation annuelle moyenne de 1,5 %⁴. Pour l'emploi total, le taux de variation annuel moyen prévu pendant la même période est de 0,9 % par année. Il s'agit des mêmes taux de croissance que ceux prévus antérieurement pour la période de 2006 à 2016⁵.

Ces données semblent indiquer que ce n'est pas nécessairement à cause d'une « préférence » de leur part que les employeurs se tournent vers d'autres catégories de personnes diplômées pour pourvoir à une partie des postes disponibles, mais plutôt à cause des effectifs trop limités de personnes diplômées de la formation technique.

Quand on demande aux employeurs s'il s'agit d'une politique de l'entreprise d'exiger un diplôme de la formation technique dans le champ d'études en question pour occuper le genre d'emploi qu'ont les titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études, 87,9 % des employeurs mentionnent l'existence d'une telle politique : le diplôme est essentiel pour 49,4 % des employeurs, tandis que, pour 38,5 % des employeurs, détenir le diplôme fait partie des exigences, mais d'autres diplômes peuvent être pris en considération. Les résultats concernant la politique d'exiger le diplôme sont assez comparables dans les trois derniers sondages, mais la proportion d'employeurs qui peuvent considérer aussi d'autres diplômes est passée de 34,5 % en 1997 à 38,5 % en 2009.

⁴ Source : André GRENIER, *Le marché du travail au Québec. Perspectives à long terme 2010-2019*. Information sur le marché du travail, novembre 2010, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT) d'Emploi-Québec, tableau 4.2.

⁵ Source : André GRENIER, *Le marché du travail, l'emploi sectoriel et l'emploi professionnel au Québec. Perspectives de long terme 2007-2016*. Information sur le marché du travail, septembre 2007, Direction du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, tableau 4.2.

Existence d'une politique d'exiger un tel diplôme	1997	2002	2009
Politique selon laquelle le diplôme est essentiel pour obtenir le genre d'emploi indiqué (%)	51,6	52,0	49,4
Politique d'exiger le diplôme, mais d'autres diplômes peuvent être considérés (%)	34,5	36,6	38,5
Proportion des employeurs ayant une politique d'exiger le diplôme (%)	86,0	88,6	87,9

Pour plus de 85,0 % des employeurs, la formation technique fournit aux personnes diplômées des instruments distinctifs qui les avantagent par rapport à d'autres personnes et qui les préparent mieux à accomplir leurs tâches et à s'adapter rapidement aux changements (graphique 9) : plus de connaissances théoriques (92,4 %), plus de facilité à se spécialiser dans leur domaine (88,9 %) et plus de savoir-faire (dextérité) (85,2 %). Aussi, 78,4 % des employeurs soulignent le fait que les personnes diplômées ont une meilleure attitude à l'égard du travail, 72,9 % les considèrent comme immédiatement plus productives, 72,6 % sont d'avis qu'elles ont plus d'initiative créatrice et 72,5 % estiment qu'elles sont plus fiables et peuvent mieux planifier leur travail.

De plus, en 2009, la perception des employeurs est plus favorable aux personnes diplômées qu'elle ne l'était en 2002 quant aux quatre aspects suivants (graphique 28) :

- plus de savoir-faire (dextérité), dont conviennent 81,8 et 85,2 % des employeurs en 2002 et en 2009, respectivement;
- une meilleure attitude à l'égard du travail, au sujet de laquelle 74,2 % sont d'accord en 2002 et 78,4 % le sont en 2009;
- une plus grande fiabilité et une meilleure planification du travail, pour 69,0 % des employeurs en 2002 et 72,5 % en 2009;
- une plus grande productivité immédiate, signalée par 67,2 % des employeurs en 2002 et 72,9 % en 2009.

Cependant, en 2009, la perception des employeurs est un peu moins favorable aux personnes diplômées qu'elle ne l'était en 2002 en ce qui concerne les connaissances théoriques : 96,7 % des employeurs considéraient en 2002 que les personnes diplômées avaient davantage de connaissances théoriques, tandis que, en 2009, la proportion correspondante est de 92,4 %.

Les employeurs ont mentionné avoir des difficultés à recruter du personnel qualifié pour les types d'emplois associés à la formation technique. En effet, 64,3 % des employeurs trouvent qu'il y a un nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés (60,7 % en 2002). On constate même que 55,1 % des employeurs ont mentionné un manque de candidates et de candidats, et ce, sans tenir compte de leurs qualifications (47,1 % en 2002).

En ce qui concerne les critères de sélection du personnel considéré dans l'étude, huit critères sur quinze proposés se démarquent par l'importance élevée (critère assez ou très important) que leur accordent plus de 85,0 % des employeurs (plus de 94,0 % pour les six premiers critères). Le graphique 29 présente les données relatives aux quinze critères, tandis que le tableau ci-dessous ne concerne que les huit critères les plus importants.

Critères de sélection des candidates et des candidats	Importance élevée en 2002 (%)	Importance élevée en 2009 (%)
• La pertinence du champ d'études	95,9	96,6
• L'habileté à communiquer oralement	96,0	96,5
• La personnalité des candidates et candidats	n.d.	96,3
• Les habiletés relationnelles	n.d.	95,8
• La performance à l'entrevue	93,5	95,0
• Être titulaire du diplôme exigé	94,2	94,4
• La polyvalence des candidates et candidats	n.d.	91,1
• Les expériences de travail liées au champ d'études	85,4	85,5

La présence des critères « la pertinence du champ d'études » et « être titulaire du diplôme exigé » parmi les 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. L'importance des critères « l'habileté à communiquer oralement », « la personnalité des candidates et des candidats », « les habiletés relationnelles » et « la performance à l'entrevue » indique à quel point les employeurs sont sensibles aux capacités de communication des recrues. Les critères « la polyvalence des candidates et candidats » et « les expériences de travail liées au champ d'études » viennent ensuite, par ordre d'importance.

Enfin, le tableau précédent montre des résultats très semblables en ce qui concerne les critères les plus importants qui étaient mentionnés dans chacun des questionnaires des deux derniers sondages.

Le tableau suivant présente des données sur les principaux moyens de recrutement utilisés par les entreprises.

Moyens utilisés parmi les trois premiers choix lors du recrutement de personnel	1997	2002	2009
Journaux (% parmi les trois premiers choix)	46,1	55,1	38,6
Service de placement d'un collègue ou d'une école technique (% parmi les trois premiers choix)	39,1	51,9	46,7
Le Service de placement en ligne d'Emploi-Québec (2009), les Centres de ressources humaines (CRH - DRH Canada) (2002), ou le Centre de main-d'œuvre (1997) (% parmi les trois premiers choix)	26,4	20,4	37,3
Étude de la banque de demandes d'emploi de l'entreprise (% parmi les trois premiers choix)	46,4	31,5	16,7

Le moyen de recrutement le plus utilisé par les entreprises, qui était celui des journaux en 2002, avec 55,1 % des mentions parmi les trois premiers choix des employeurs (graphique 30), est maintenant devenu le recours au service de placement d'un collègue ou d'une école technique (parmi les trois premiers choix dans 46,7 % des cas en 2009), ce qui montre l'importance des relations entretenues par les

employeurs avec les collèges et les écoles techniques. De plus, les employeurs recourent aussi à de la publicité dans les écoles (parmi les trois premiers choix dans 14,4 % des cas).

Le recours, lors du recrutement, au Service de placement en ligne d'Emploi-Québec (sondage de 2009), aux Centres de ressources humaines (CRH - Développement des ressources humaines Canada) (sondage de 2002) ou au Centre de main-d'œuvre (sondage de 1997) fluctue d'un sondage à un autre (parmi les trois premiers choix dans 37,3 % des cas en 2009). En 2009, le Service de placement en ligne d'Emploi-Québec est mentionné presque aussi souvent que les journaux.

L'étude de la banque de demandes d'emploi de l'entreprise constitue un moyen de recrutement dont l'importance a beaucoup décliné depuis 1997, comme le montre le tableau précédent.

Enfin, les résultats relatifs au « bouche à oreille » comme moyen de recrutement nécessitent une explication. Ce moyen a été proposé parmi les choix de réponse pour le sondage mené en 2009, et 27,2 % des employeurs ont indiqué ce moyen parmi leurs trois premiers choix. La statistique correspondante en 2002 n'était que de 1,6 %, probablement parce que ce choix de réponse n'était pas directement proposé alors aux employeurs, mais qu'il avait été obtenu par le recodage du choix « autre, préciser ».

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

Le profil de compétence recherché par au moins 75,0 % des employeurs est décrit au moyen du tableau de la page suivante, dans l'ordre de l'importance accordée par ces derniers à chaque élément en 2009. Le seuil de 75,0 % a été utilisé aussi pour les sondages de 1997 et de 2002.

Le tableau du profil de compétence montre que les 20 éléments retenus dans le profil de compétence selon le sondage mené en 2009 se retrouvent dans la liste des éléments les plus recherchés par les employeurs en 2002. La liste correspondante comportait aussi la « ténacité » en 2002 (75,0 %) et en 1997 (75,1 %), alors que, en 2009, seulement 72,9 % des employeurs ont des attentes élevées pour la ténacité. À part la ténacité, les 17 autres éléments du profil de compétence décrit en 1997 font tous partie des profils décrits à partir des sondages menés en 2002 et en 2009.

L'étude des différences entre l'enquête de 2009 et celle de 2002 montre que, en 2009, par rapport à 2002, le pourcentage d'employeurs qui ont des attentes fortes est de 0,7 point plus élevé, si on considère les éléments qui font partie du profil de compétence en 2009 (moyenne pour 20 éléments).

Le profil de compétence recherché	Attentes élevées (%)			Différence entre 2009 et 2002 (points) **
	1997	2002	2009	
• La recrue a une bonne connaissance des techniques de base;	84,4	86,5	86,9	0,4
• elle travaille bien en équipe;	81,5	85,3	86,0	0,7
• elle a le sens des responsabilités;	82,8	84,8	85,5	0,7
• elle est ponctuelle;	81,1	82,7	83,2	0,6
• elle est franche;	81,0	82,3	82,7	0,3
• elle comprend et suit bien les directives relatives à son travail;	79,3	81,8	82,6	0,8
• elle communique bien oralement en français;	73,8 *	77,6	82,3	4,7
• elle est débrouillarde;	79,7	82,0	81,9	-0,1
• elle est capable de s'adapter;	79,8	81,3	81,1	-0,1
• elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité)	77,9	80,6	80,6	0,0
• elle planifie et organise bien son travail;	76,5	79,0	80,1	1,2
• elle a une bonne capacité d'écoute;	78,9	79,2	80,1	0,9
• elle est dynamique (actes et paroles);	78,1	78,9	79,1	0,2
• elle se maintient à jour à partir de son travail quotidien;	79,8	80,2	79,1	-1,1
• elle est capable de faire son travail dans les délais fixés;	77,2	78,4	78,9	0,5
• elle respecte l'autorité;	75,1	76,9	78,9	2,0
• elle s'engage personnellement face à l'entreprise et à sa tâche;	77,1	78,0	78,5	0,5
• elle a de bonnes manières;	74,3 *	75,9	78,4	2,4
• elle est capable de porter un jugement correct;	72,9 *	76,0	77,0	1,0
• elle est loyale envers l'entreprise.	80,0	78,8	77,0	-1,8

* L'astérisque indique que les éléments correspondants ne faisaient pas partie du profil de compétence selon le sondage de 1997. De plus, la ténacité faisait partie des profils de compétence de 1997 (75,1 %) et de 2002 (75,0 %), mais pas de celui de 2009 (72,9 %).

** La différence est calculée à partir des données non arrondies.

Par ailleurs, l'étude des différences entre l'enquête de 2009 et celle de 1997 montre que, en 2009, par rapport à 1997, le pourcentage d'employeurs qui ont des attentes fortes est de 2,4 points plus élevé, si on considère les éléments qui font partie du profil de compétence en 2009 (moyenne pour 20 éléments). Les employeurs ont donc accru leurs attentes pour ces éléments pendant la période de 1997 à 2009.

Cet accroissement du niveau d'attentes des employeurs ne concerne pas uniformément tous les éléments du profil de compétence de 2009. En effet, les éléments pour lesquels l'accroissement des attentes est le plus grand en 2009 par rapport à 2002 sont la communication orale en français (+ 4,7 points par rapport à 2002, + 8,5 points par rapport à 1997), les bonnes manières (+ 2,4 points par rapport à 2002, + 4,0 points par rapport à 1997), le respect de l'autorité (+ 2,0 points par rapport à 2002, + 3,8 points par rapport à 1997), la planification et l'organisation du travail (+ 1,2 point par rapport à 2002, + 3,7 points par rapport à 1997) et la capacité de porter un jugement correct (+ 1,0 point par rapport à 2002, + 4,1 points par rapport à 1997).

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

Le tableau de la page suivante indique la proportion de situations satisfaisantes pour les 20 éléments qui font partie du profil de compétence. L'ordre de présentation des éléments est celui dans lequel ils sont mentionnés dans le profil de compétence obtenu en 2009 (voir tableau précédent). Les données correspondantes provenant des deux sondages précédents sont aussi consignées dans le tableau de la page suivante.

L'évaluation, faite par les employeurs, des éléments du profil de compétence des recrues diplômées indique plus de 80,0 % de situations satisfaisantes (évaluation conforme ou supérieure aux attentes) pour 17 des 20 éléments du profil de compétence. Les exceptions sont la loyauté envers l'entreprise (79,5 % en 2009, par rapport à 83,4 % en 2002 et à 86,5 % en 1997), la planification et l'organisation du travail (74,4% en 2009, par rapport à 75,4 % en 2002 et à 72,5 % en 1997) et l'engagement personnel face à l'entreprise et à la tâche (70,5 % en 2009, par rapport à 75,8 % en 2002 et à 77,9 % en 1997).

De plus, sur les 20 éléments faisant partie du profil de compétence en 2009, parmi les 17 éléments pour lesquels l'évaluation des employeurs indique plus de 80,0 % de situations satisfaisantes quant au travail des recrues diplômées, le tableau montre qu'il y en a 4 pour lesquels le pourcentage de situations satisfaisantes a décliné de 3,8 points ou plus depuis 1997 : les bonnes manières (- 4,6 points), le respect de l'autorité (- 4,2 points), la ponctualité (- 3,8 points) et le sens des responsabilités (- 3,8 points).

Dans le même groupe comprenant ces 17 éléments de compétence, on en compte toutefois 3 pour lesquels le pourcentage de situations satisfaisantes s'est accru de 3,8 points ou plus depuis 1997 : la connaissance des techniques de base (+ 5,8 points), le travail en équipe (+ 4,6 points) et la capacité de faire le travail dans les délais fixés (+ 3,8 points).

Éléments du profil de compétence en 2009	Situations satisfaisantes (%)			Différence entre 2009 et 1997 (points) **
	1997	2002	2009	
• La recrue a une bonne connaissance des techniques de base;	82,3	86,1	88,0	5,8
• elle travaille bien en équipe;	85,1	87,0	89,7	4,6
• elle a le sens des responsabilités;	85,1	83,9	81,3	-3,8
• elle est ponctuelle;	91,5	91,7	87,7	-3,8
• elle est franche;	92,4	92,0	91,5	-0,9
• elle comprend et suit bien les directives relatives à son travail;	90,9	90,4	91,0	0,1
• elle communique bien oralement en français;	87,8	87,7	88,8	1,0
• elle est débrouillarde;	83,1	82,3	82,6	-0,5
• elle est capable de s'adapter;	88,0	87,7	87,7	-0,4
• elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité)	81,4	81,3	83,3	1,9
• elle planifie et organise bien son travail;	72,5	75,4	74,4	2,0 *
• elle a une bonne capacité d'écoute;	90,1	91,1	91,5	1,4
• elle est dynamique (actes et paroles);	85,0	84,8	88,2	3,2
• elle se maintient à jour à partir de son travail quotidien;	83,7	83,5	84,0	0,4
• elle est capable de faire son travail dans les délais fixés;	82,0	84,4	85,8	3,8
• elle respecte l'autorité;	90,9	89,4	86,8	-4,2
• elle s'engage personnellement face à l'entreprise et à sa tâche;	77,9	75,8	70,5	-7,5 *
• elle a de bonnes manières;	92,3	89,9	87,7	-4,6
• elle est capable de porter un jugement correct;	83,3	83,4	84,6	1,3
• elle est loyale envers l'entreprise.	86,5	83,4	79,5	-7,0 *

* Cet élément fait aussi partie de la liste des éléments potentiellement critiques dans le sondage mené en 2009 (voir la section suivante).

** La différence est calculée à partir des données non arrondies.

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.

Par définition, une situation potentiellement critique est observée lorsque, pour un aspect ou un élément de compétence donné, les attentes d'un employeur sont moyennes ou élevées, mais que son évaluation au regard du travail habituellement exécuté par les personnes diplômées dans le champ d'études indiqué est inférieure à ses attentes. On parlera alors de « situation critique pour tant de pour cent d'employeurs ». L'avantage d'utiliser cet indicateur, c'est qu'il accorde une importance aux employeurs pour lesquels l'élément de compétence compte davantage. Ceux qui ont des attentes basses pour un élément de compétence ne sont pas considérés dans cet indicateur. Alors que les ressources éducatives et les budgets sont limités, il semble approprié de consacrer un plus grand effort pour satisfaire les employeurs qui ont des attentes au moins moyennes par rapport à un élément donné de compétence.

Dans ce contexte, l'amélioration de l'employabilité des recrues passe, pour au moins 20,0 % des employeurs :

- par l'amélioration de certaines connaissances techniques;
- par l'amélioration des connaissances et des habiletés linguistiques;
- par le développement de capacités et d'attitudes proactives.

En ce qui concerne les connaissances techniques, la liste des éléments potentiellement critiques diffère des listes obtenues en 1997 et en 2002 et ne comprend plus qu'un élément, soit la connaissance des techniques spécialisées, qui est critique à 20,0 %, alors qu'elle l'était à 22,3 % en 2002 et à 24,0 % en 1997. La connaissance du milieu du travail, qui était critique à 21,1 % en 2002 et à 20,4 % en 1997, ne l'est plus qu'à 18,7 % en 2009.

Dans la catégorie des connaissances et habiletés linguistiques, la liste des éléments potentiellement critiques en 2009 comprend les mêmes éléments que ceux qui ont été notés en 2002 et en 1997, mais dans un ordre différent.

Les connaissances et habiletés linguistiques à améliorer (2009)	Critique pour les employeurs en 1997 (%)	Critique pour les employeurs en 2002 (%)	Critique pour les employeurs en 2009 (%)
• la capacité de communiquer par écrit en français	41,6	39,8	38,3
• la connaissance de la langue française	39,7	39,1	36,7
• la connaissance de la langue anglaise	34,9	33,8	27,3
• la capacité de communiquer oralement en anglais	33,8	33,8	26,9
• la capacité de communiquer par écrit en anglais	34,3	34,2	26,5

Un fait notable, c'est que la situation, au cours du temps, s'est améliorée pour les cinq éléments en question. Dans le tableau ci-dessus, les compétences relatives au français, tout en demeurant potentiellement critiques, le sont de moins en moins depuis 1997 (amélioration de 3,0 points ou plus), tandis que celles concernant l'anglais se sont améliorées encore davantage pendant la même période (amélioration de 6,9 points ou plus), même si elles demeurent, elles aussi, potentiellement critiques.

Enfin, bien que ces cinq éléments soient potentiellement critiques dans les sondages de 1997, de 2002 et de 2009, ils ne sont retenus dans aucun de ces sondages dans le profil de compétence énoncé à partir des réponses de l'ensemble des employeurs. Il est vraisemblable que, dans certains types d'emplois, de même que dans certaines régions, les compétences linguistiques soient plus importantes, et il ne faudrait pas les sous-estimer dans ces contextes.

Les capacités et attitudes proactives à améliorer (2009)	Critique pour les employeurs en 1997 (%)	Critique pour les employeurs en 2002 (%)	Critique pour les employeurs en 2009 (%)
• l'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de la tâche *	21,5	23,7	28,9
• la capacité de planifier et d'organiser le travail *	26,9	24,3	25,0
• la capacité de supporter des situations stressantes	n.d.	n.d.	24,3
• la capacité de résoudre des problèmes	n.d.	n.d.	20,2
• l'aptitude pour le leadership	21,9	22,0	20,1
• la loyauté envers l'entreprise *	13,0	16,2	20,1

* Cet élément fait aussi partie de la liste des éléments du profil de compétence (sondage de 2009).

Le tableau ci-dessus montre que trois éléments qui font partie de la liste des vingt éléments du profil de compétence de 2009 sont potentiellement critiques. De plus, parmi ces éléments plus importants, parce qu'ils sont ceux pour lesquels les employeurs ont des attentes plus élevées, il y en a un qui est devenu potentiellement critique depuis le sondage de 2002, soit la loyauté envers l'entreprise. Compte tenu de leur importance pour les employeurs, les trois éléments potentiellement critiques qui se retrouvent dans le profil de compétence seraient ceux qui mériteraient une plus grande attention lors de la formation. De plus, ces éléments ont tous un impact sur la productivité au travail.

Dans la catégorie des capacités et attitudes proactives, il y a deux éléments qui se sont améliorés à chaque sondage depuis 1997. Ainsi, la capacité d'apporter des idées nouvelles, qui était potentiellement critique en 1997 (24,3 %) et en 2002 (22,9 %), ne l'est plus en 2009 (19,9 %). De même, le goût des défis, qui était potentiellement critique en 1997 (20,5 %), ne l'était plus en 2002 (19,0 %) ni en 2009 (17,9 %).

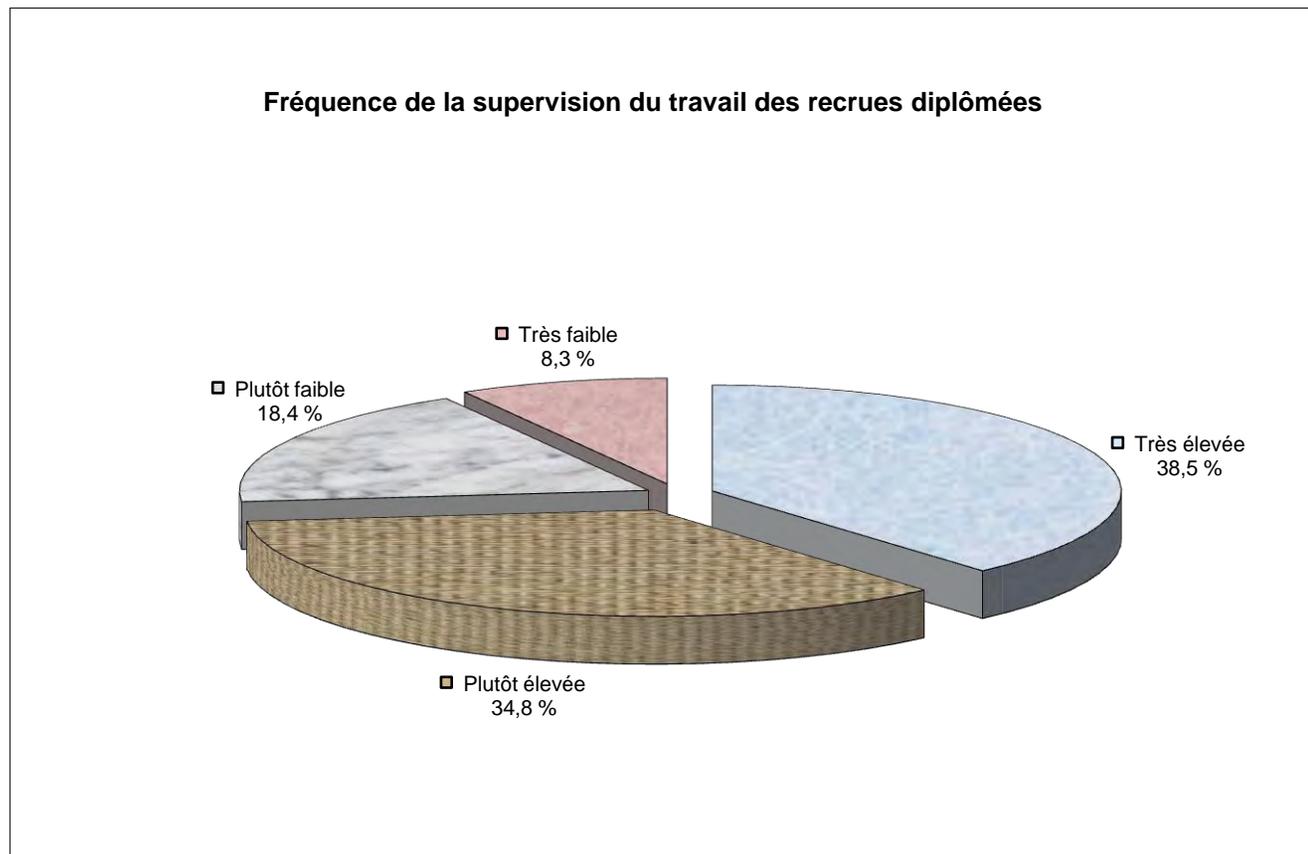
Il faut noter aussi que le questionnaire utilisé en 2009 comportait trois nouveaux éléments de compétence, soit la capacité de résoudre des problèmes, la capacité de supporter des situations stressantes et la capacité d'identifier correctement les attentes des clients. Ce sondage montre l'importance d'explorer ces aspects de la compétence, puisque deux de ces éléments font partie de la liste des éléments potentiellement critiques, même s'ils n'ont pas été retenus parmi les éléments du profil de compétence.

GRAPHIQUES

Données de 2009

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 2009



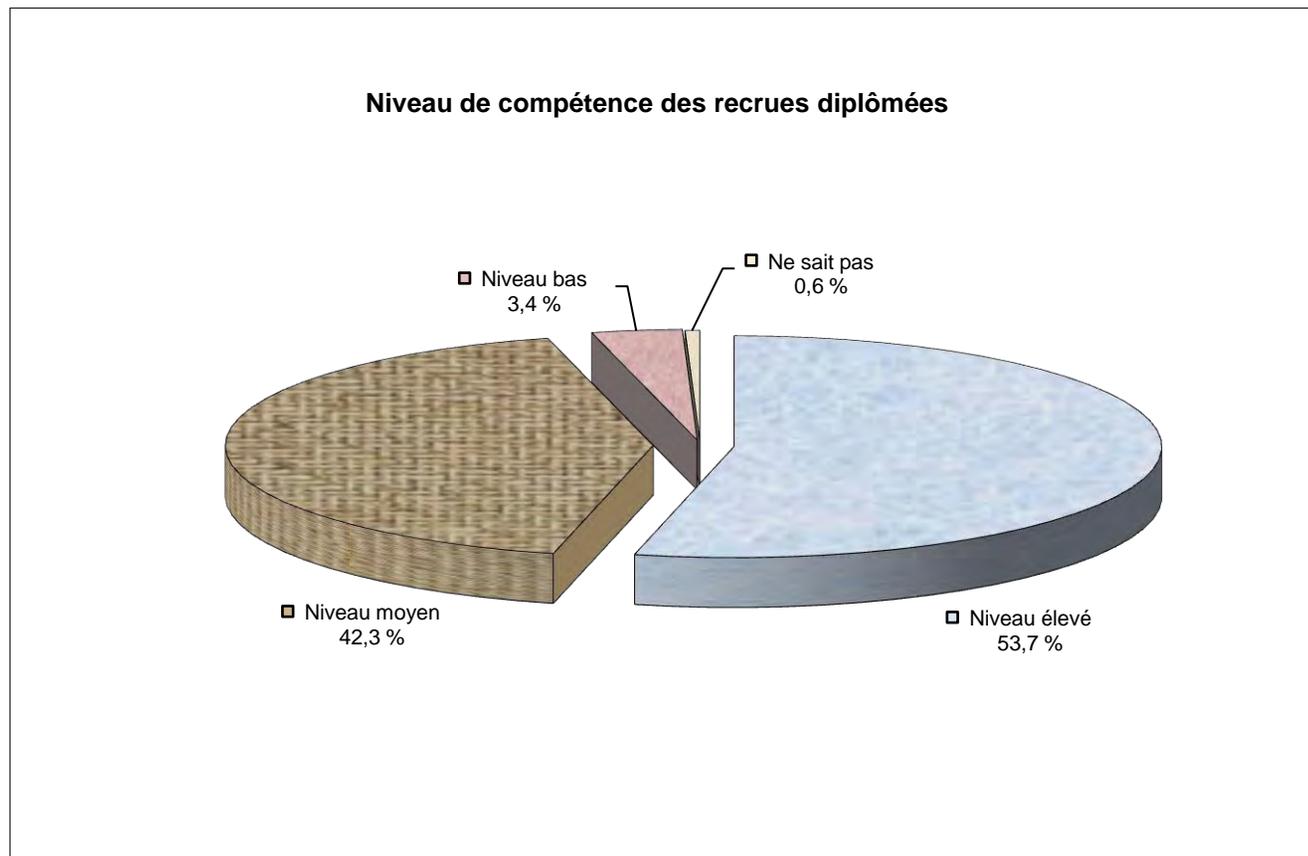
D'après 1 494 employeurs

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées		Proportion
Très élevée	(tous les jours ou une fois par semaine)	38,5 %
Plutôt élevée	(toutes les deux semaines ou chaque mois)	34,8 %
Plutôt faible	(occasionnellement, tous les six mois)	18,4 %
Très faible	(peu ou pas de supervision directe)	8,3 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2009



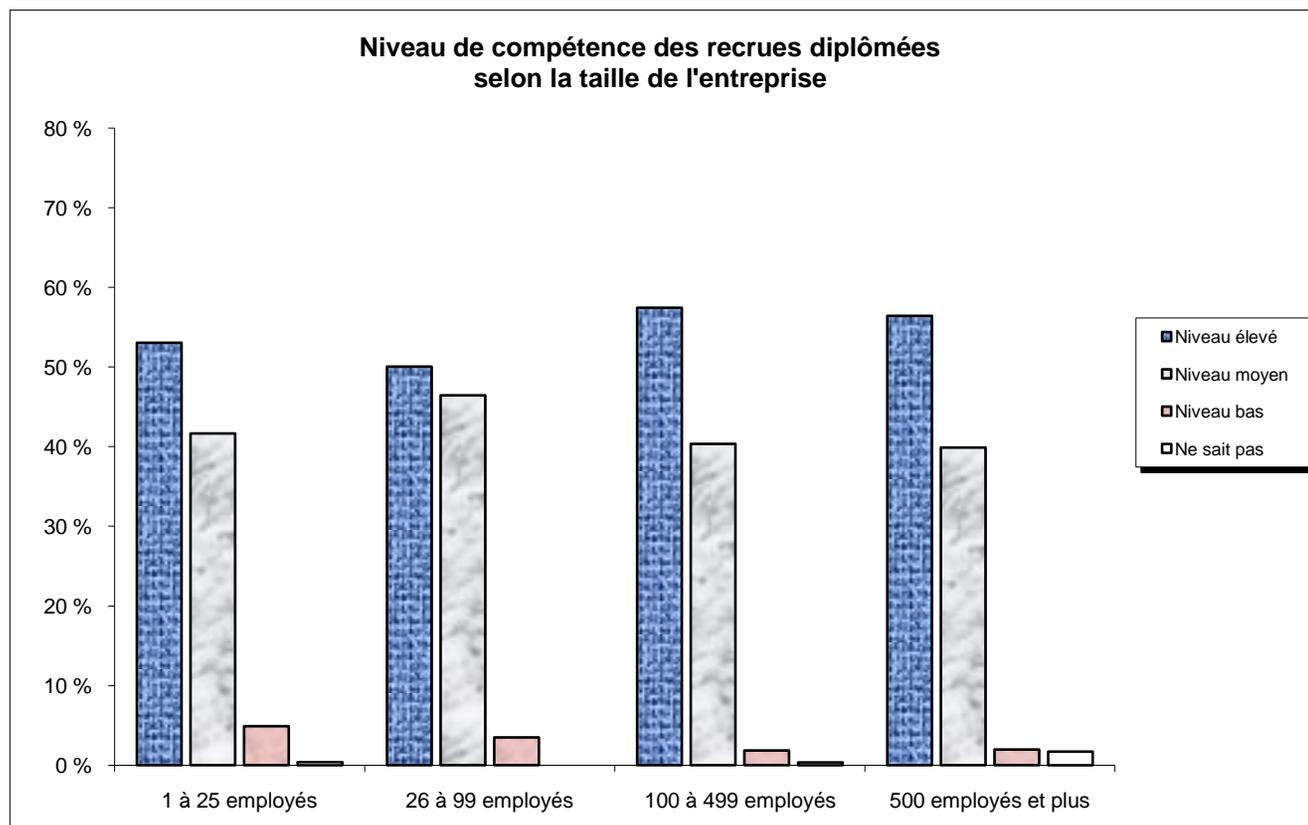
D'après 1 509 employeurs

Niveau de compétence des recrues diplômées	Proportion
Niveau élevé	53,7 %
Niveau moyen	42,3 %
Niveau bas	3,4 %
Ne sait pas	0,6 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 3

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation technique, **selon la taille de l'entreprise, d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2009



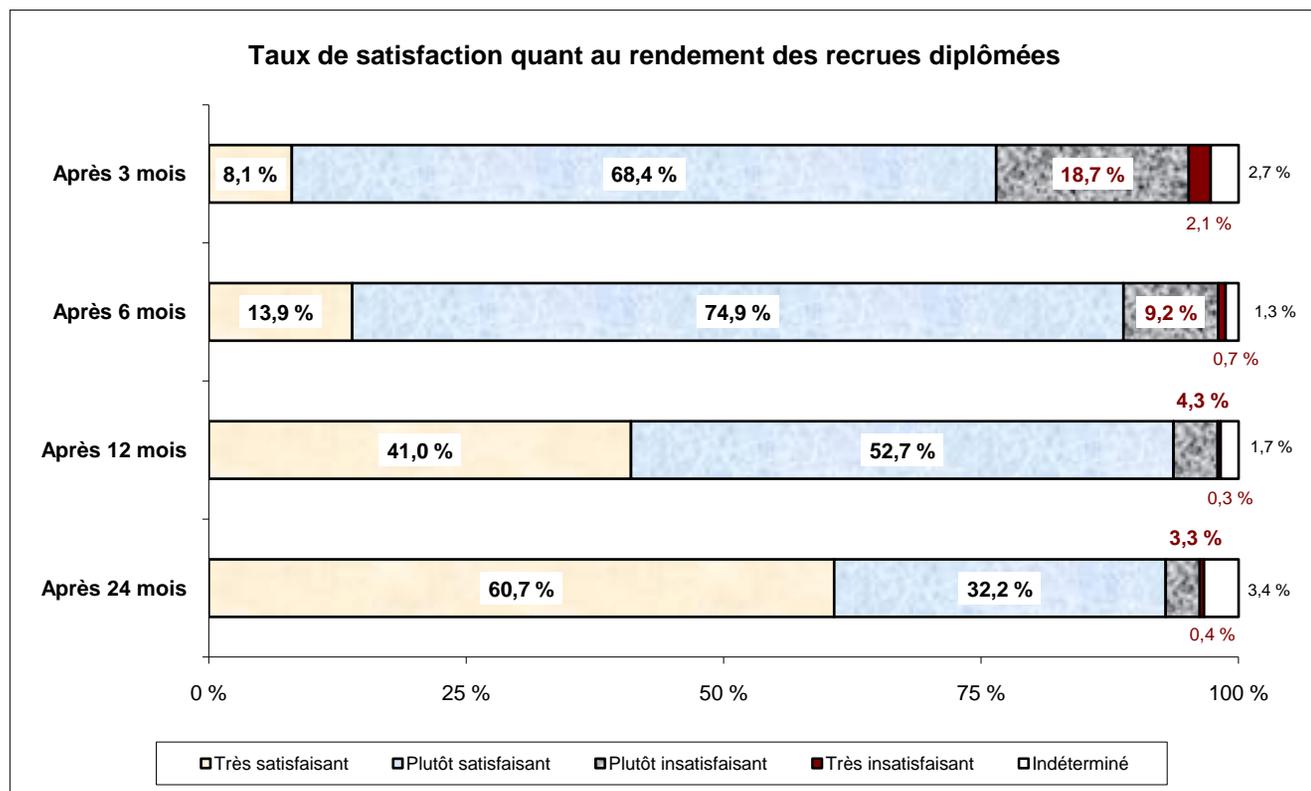
D'après 1 470 employeurs

Niveau de compétence selon la taille de l'entreprise	Niveau élevé	Niveau moyen	Niveau bas	Ne sait pas
1 à 25 employés	53,1 %	41,7 %	4,9 %	0,4 %
26 à 99 employés	50,1 %	46,5 %	3,5 %	0,0 %
100 à 499 employés	57,5 %	40,4 %	1,8 %	0,4 %
500 employés et plus	56,4 %	39,9 %	2,0 %	1,7 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 4.1

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 2009



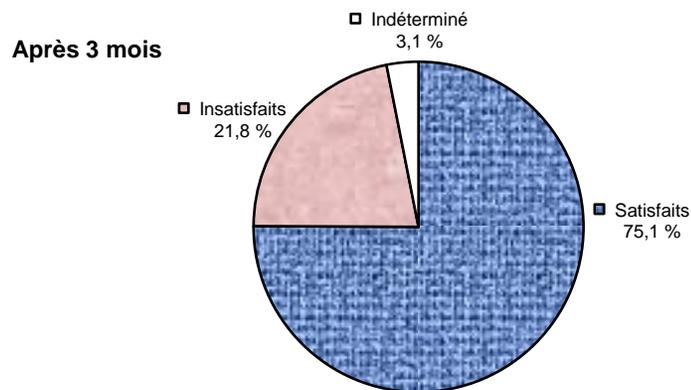
D'après 1 399 employeurs (après trois mois)

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 3 mois	Après 6 mois	Après 12 mois	Après 24 mois
Très satisfaisant	8,1 %	13,9 %	41,0 %	60,7 %
Plutôt satisfaisant	68,4 %	74,9 %	52,7 %	32,2 %
Plutôt insatisfaisant	18,7 %	9,2 %	4,3 %	3,3 %
Très insatisfaisant	2,1 %	0,7 %	0,3 %	0,4 %
Indéterminé	2,7 %	1,3 %	1,7 %	3,4 %

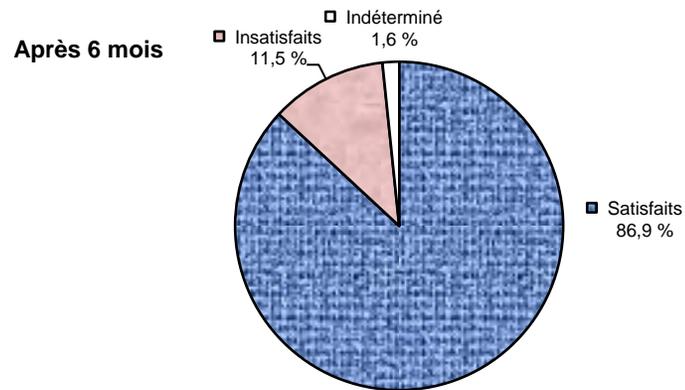
Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 4.2

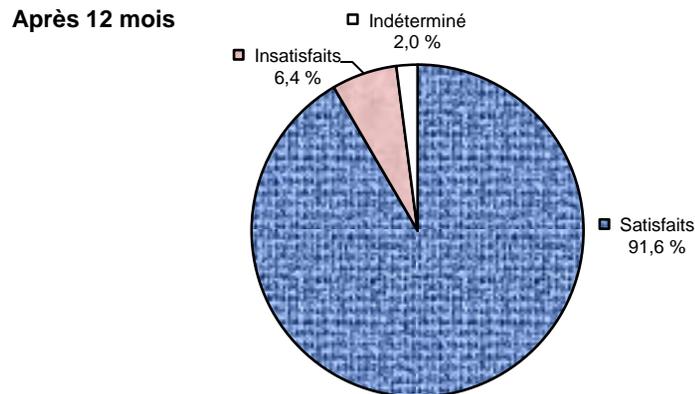
Taux de satisfaction quant à la compétence et au rendement des recrues diplômées de la formation technique, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2009



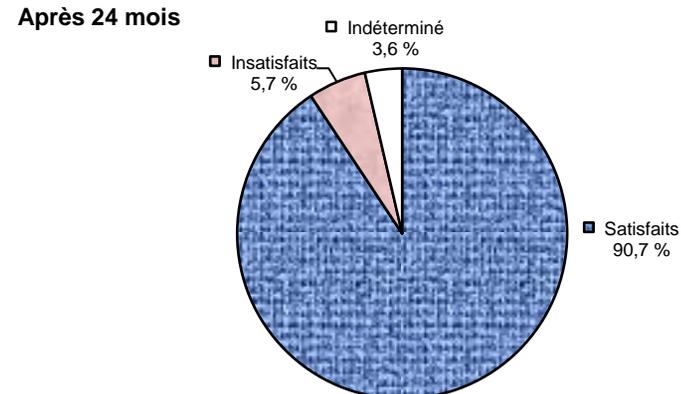
D'après 1 384 employeurs



D'après 1 400 employeurs



D'après 1 376 employeurs



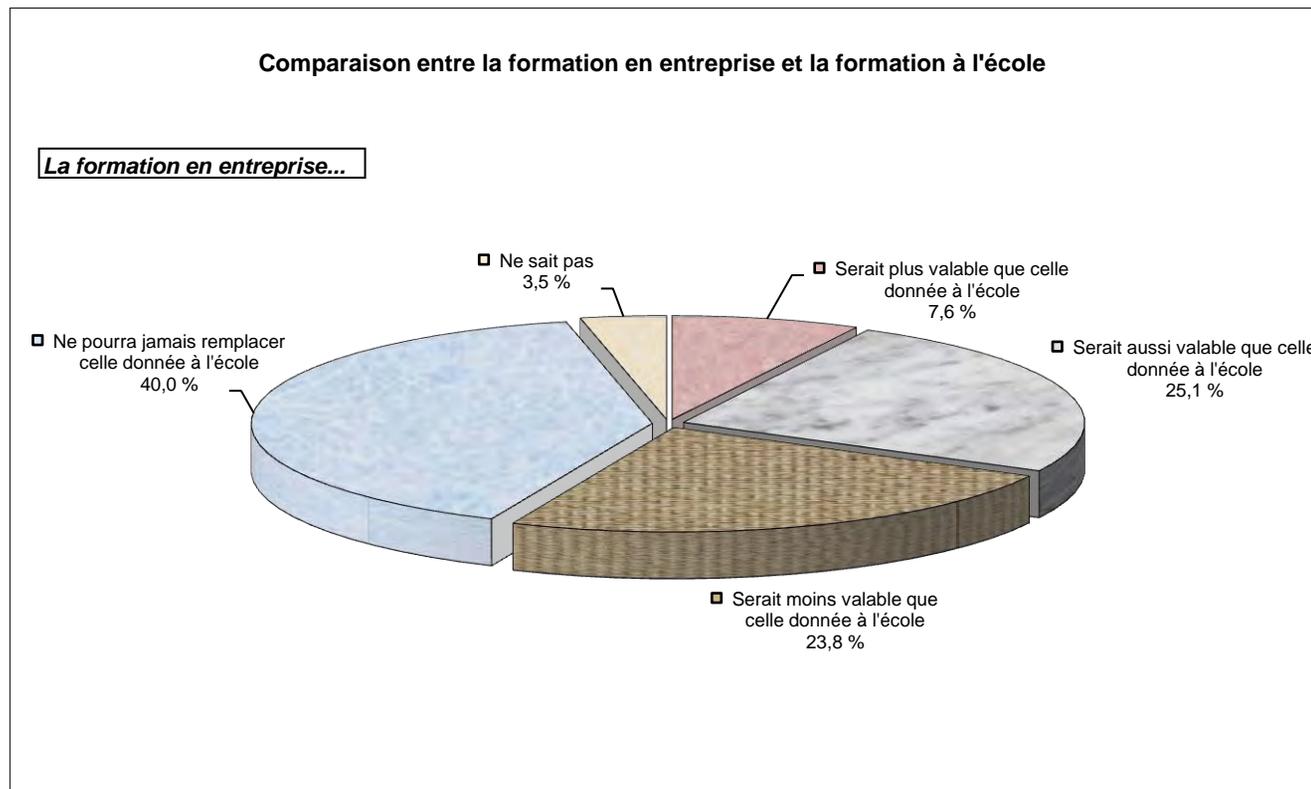
D'après 1 331 employeurs

Employeurs	Après 3 mois	Après 6 mois	Après 12 mois	Après 24 mois
Satisfaits	75,1 %	86,9 %	91,6 %	90,7 %
Insatisfaits	21,8 %	11,5 %	6,4 %	5,7 %
Indéterminé	3,1 %	1,6 %	2,0 %	3,6 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2009



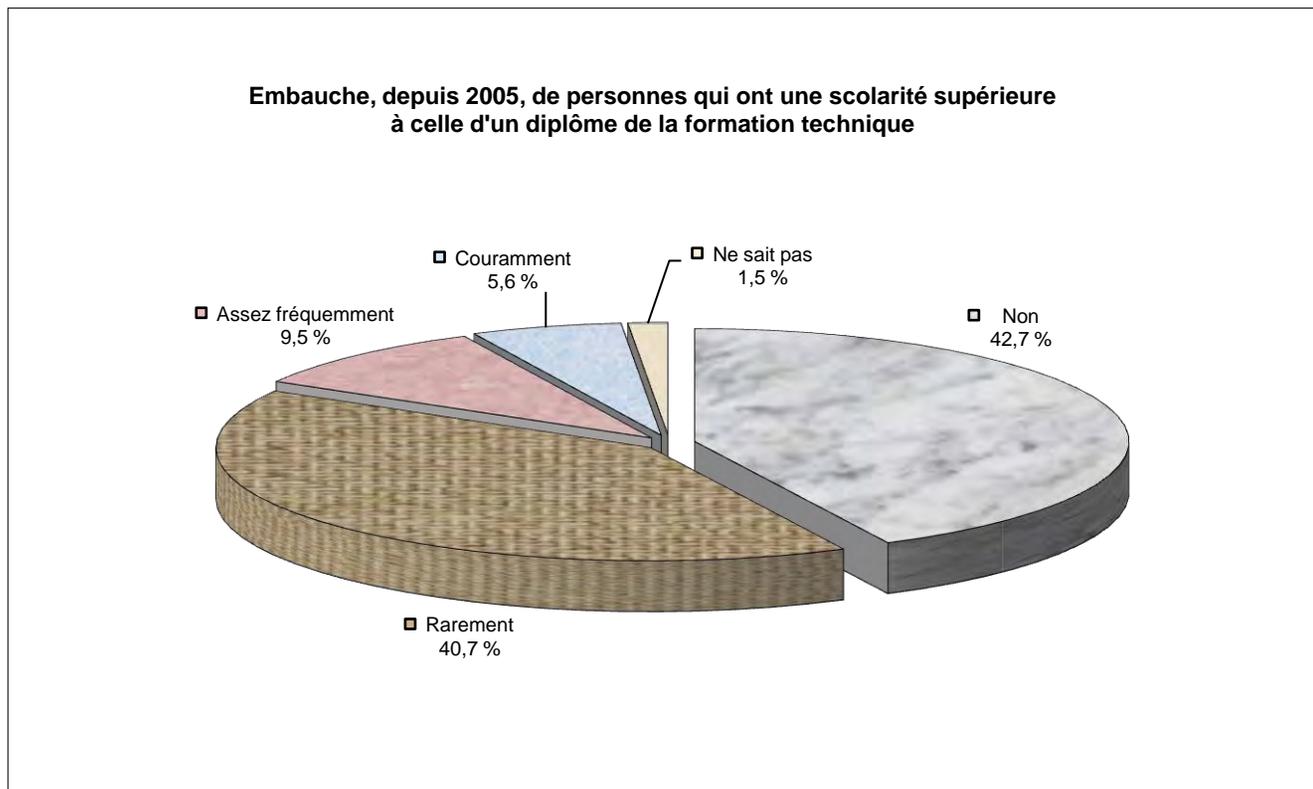
D'après 1 517 employeurs

La formation en entreprise	Proportion
Serait plus valable que celle donnée à l'école	7,6 %
Serait aussi valable que celle donnée à l'école	25,1 %
Serait moins valable que celle donnée à l'école	23,8 %
Ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école	40,0 %
Ne sait pas	3,5 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 6

Embauche, depuis 2005, 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 2009



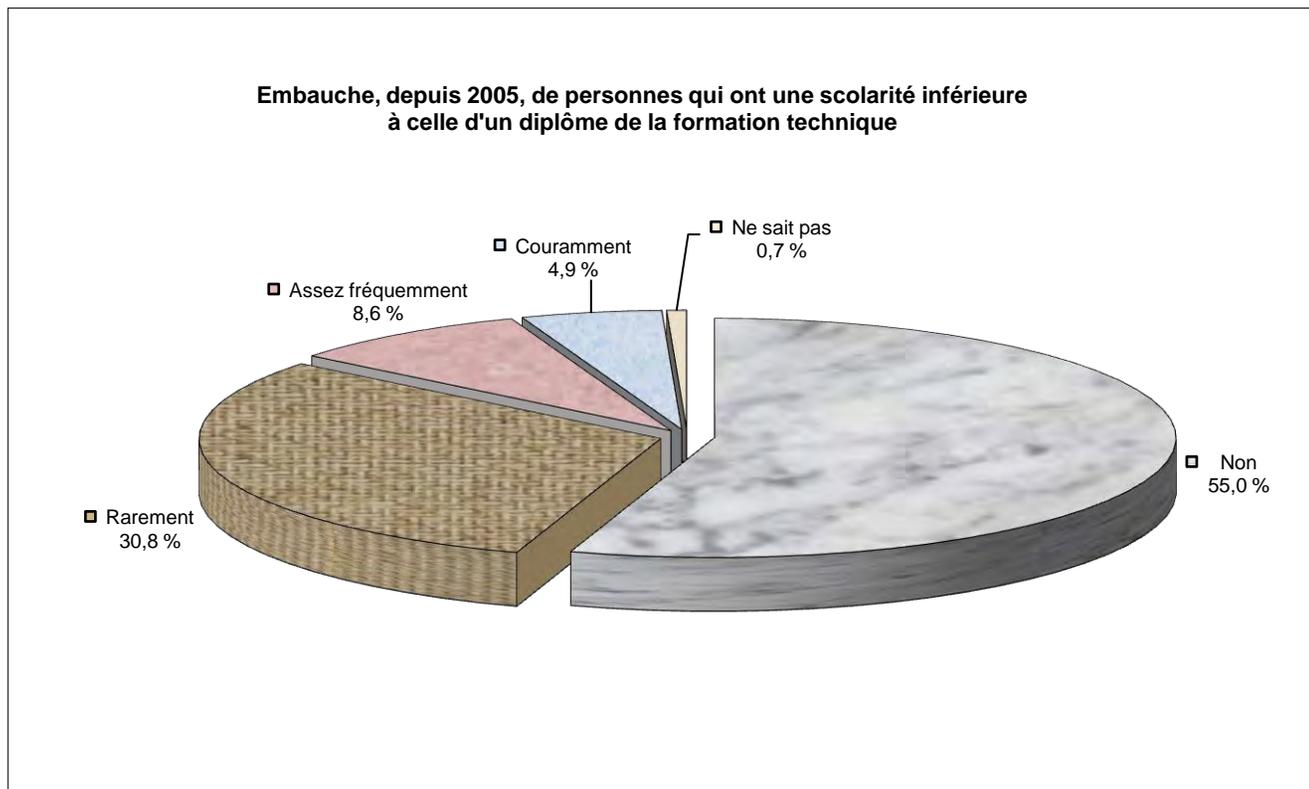
D'après 1 524 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure	Proportion
Non	42,7 %
Rarement (dans moins du tiers des cas)	40,7 %
Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas)	9,5 %
Couramment (dans plus des deux tiers des cas)	5,6 %
Ne sait pas	1,5 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 7

Embauche, depuis 2005, 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 2009



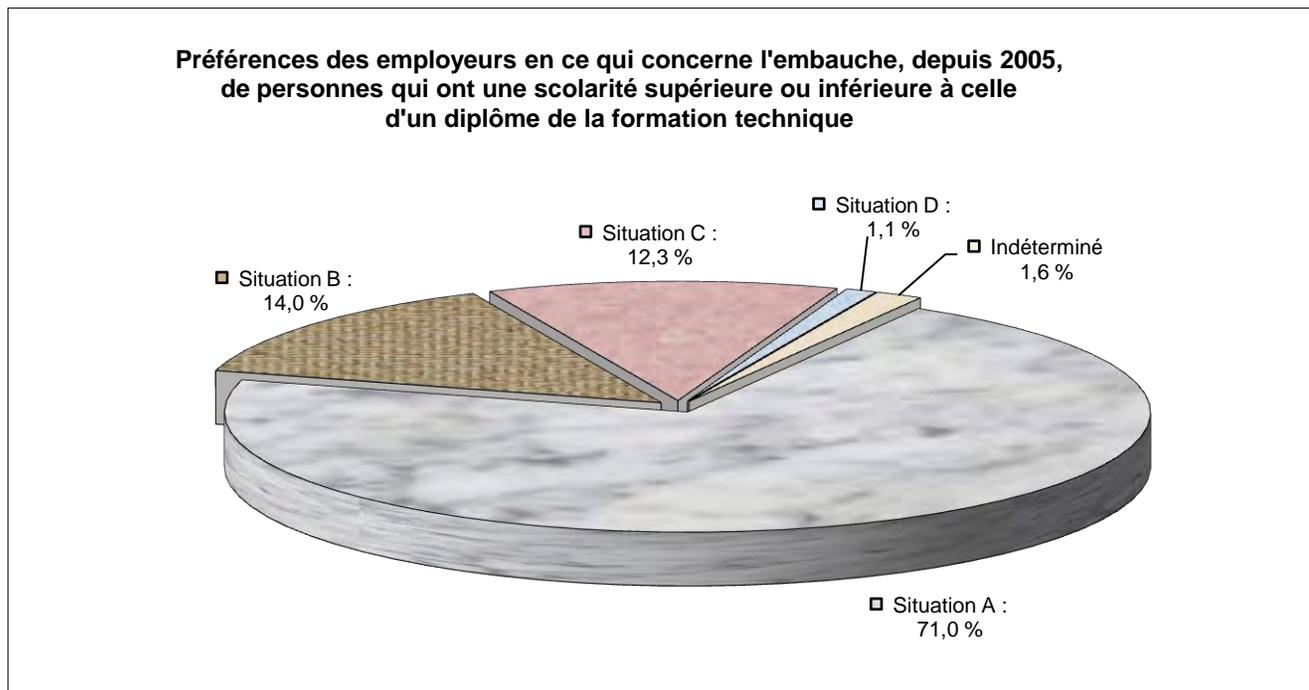
D'après 1 523 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité inférieure		Proportion
Non		55,0 %
Rarement	(dans moins du tiers des cas)	30,8 %
Assez fréquemment	(dans presque les deux tiers des cas)	8,6 %
Couramment	(dans plus des deux tiers des cas)	4,9 %
Ne sait pas		0,7 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 8

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 2005, 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 2009



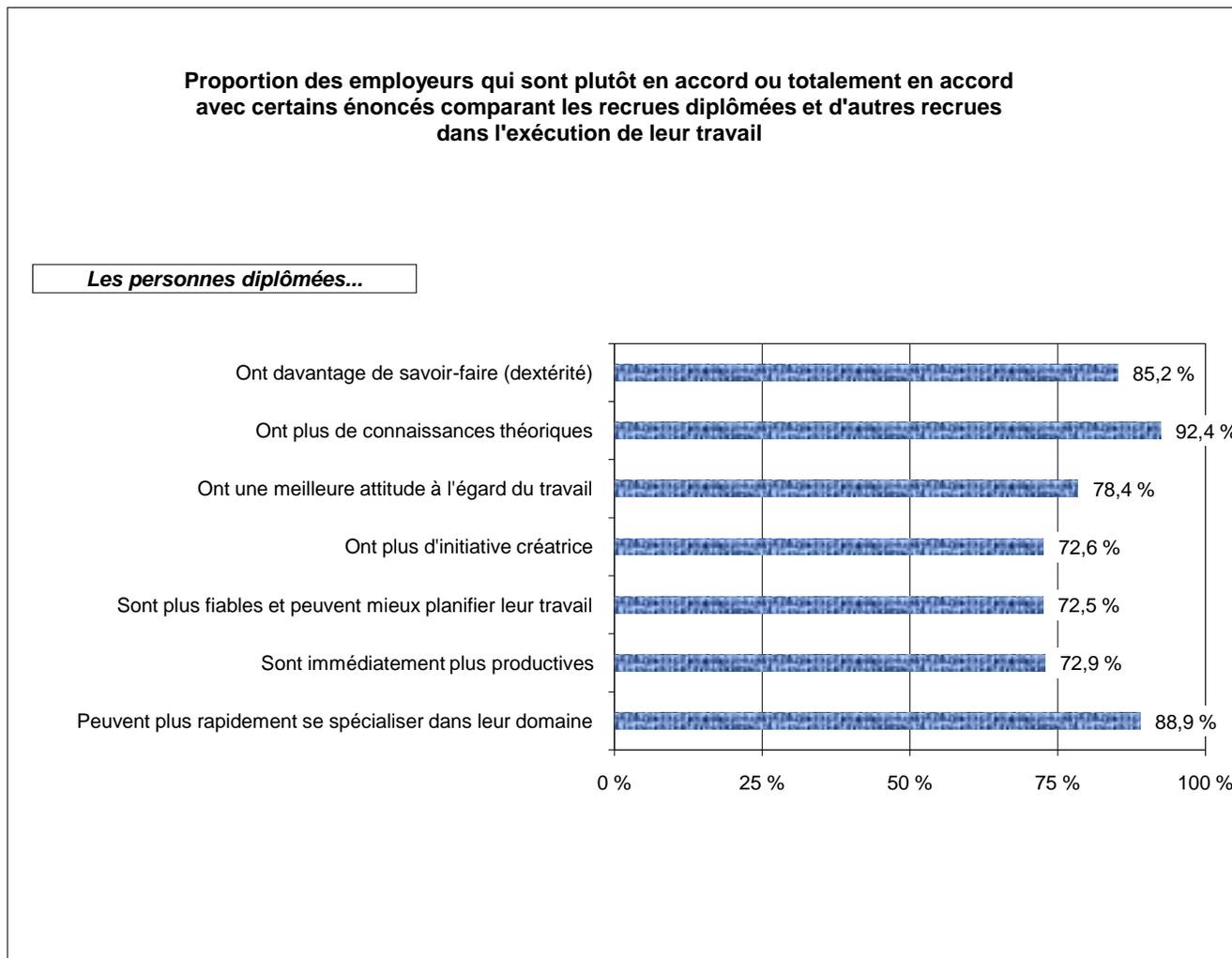
D'après 1 518 employeurs

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	71,0 %
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	14,0 %
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	12,3 %
Situation D :	Embauche fréquente ou régulière aussi bien de personnes qui ont une scolarité inférieure que de personnes qui ont une scolarité supérieure	1,1 %
Indéterminé		1,6 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 9

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres personnes, 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 2009



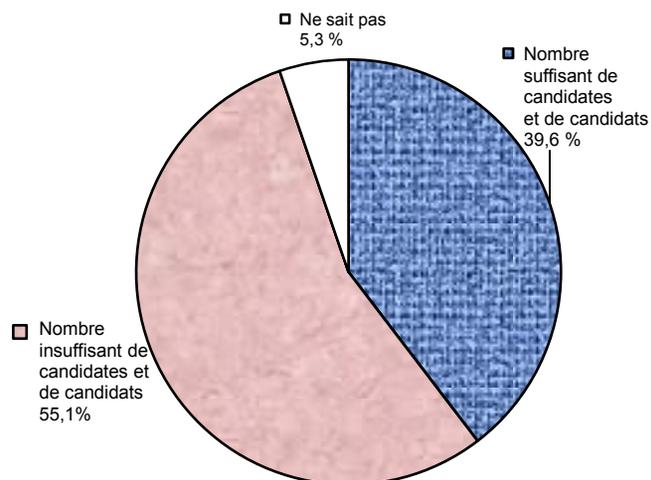
D'après 1 473 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

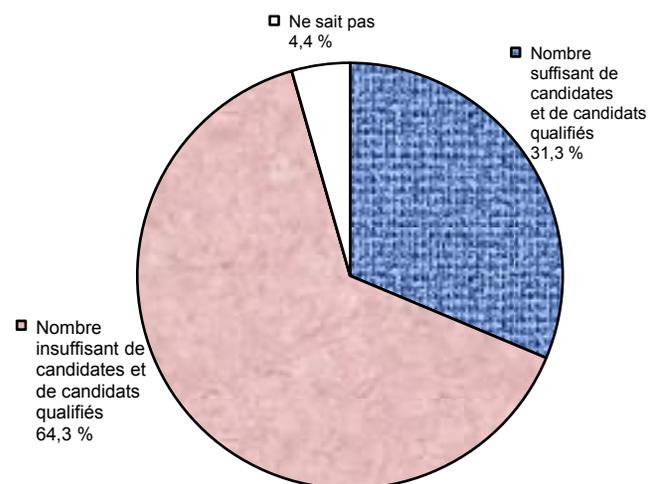
Graphique 10

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 2009

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



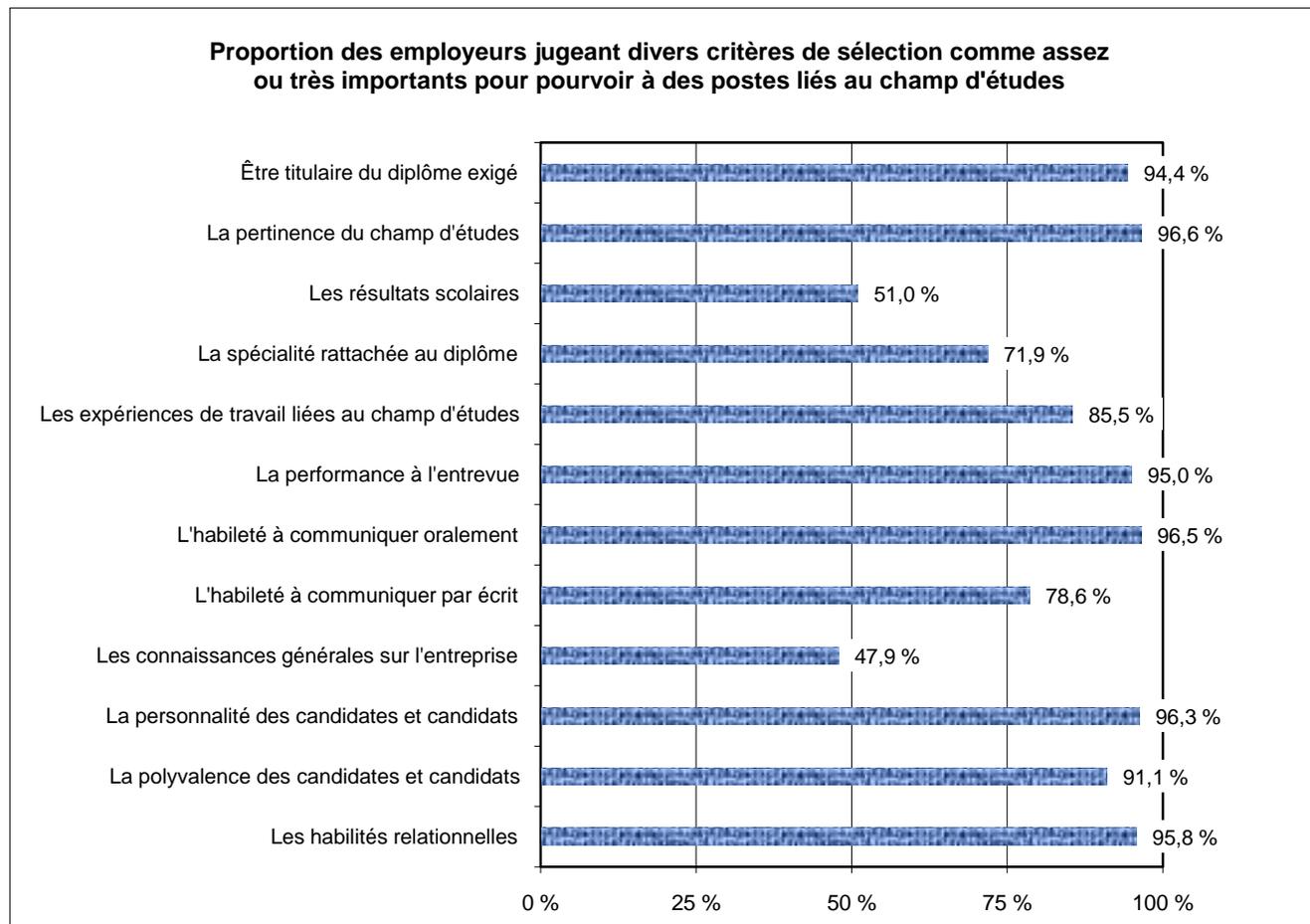
D'après 1 498 employeurs

Satisfaction quant au nombre	Proportion	Satisfaction quant à la qualification	Proportion
Nombre suffisant de candidates et de candidats	39,6 %	Nombre suffisant de candidates et de candidats qualifiés	31,3 %
Nombre insuffisant de candidates et de candidats	55,1 %	Nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés	64,3 %
Ne sait pas	5,3 %	Ne sait pas	4,4 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2009



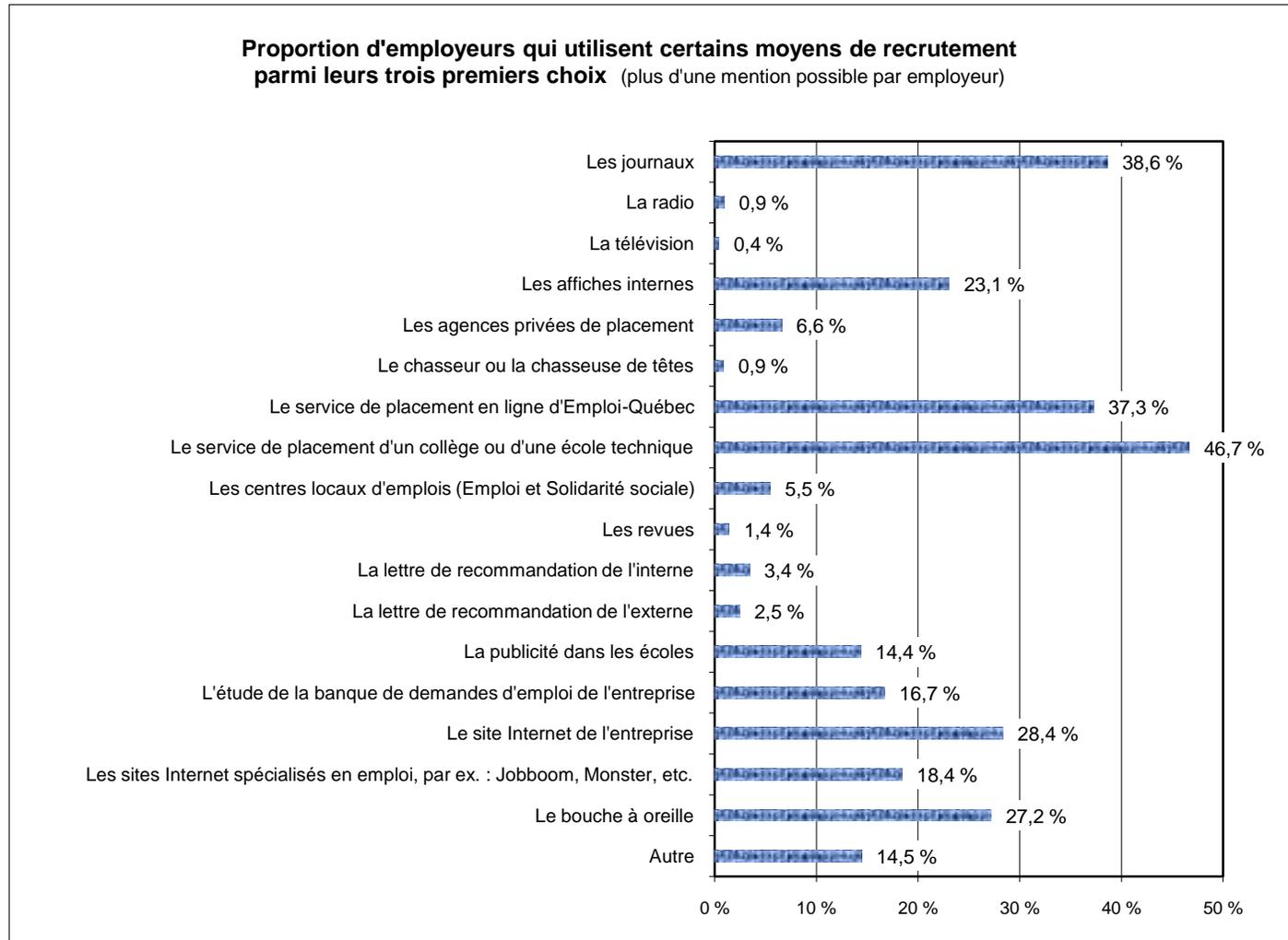
D'après 1 504 employeurs

Note : Les critères suivants sont mentionnés moins souvent comme assez ou très importants : les expériences de travail non liées au champ d'études (29,0 %), les activités complémentaires par rapport au travail (19,5 %) et l'apparence physique (45,9 %).

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2009



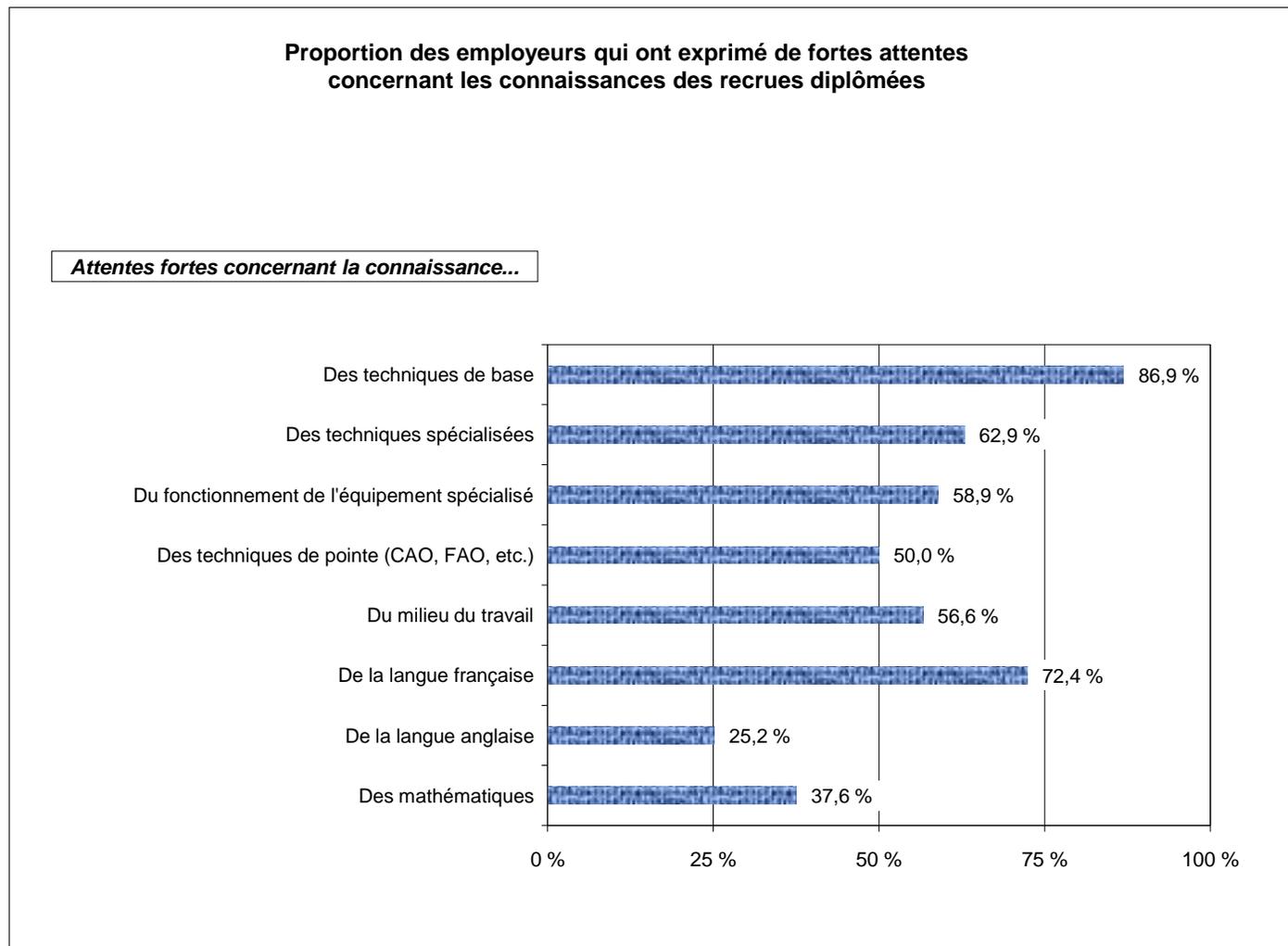
D'après 1 486 employeurs

4 262 mentions de 1^{er}, de 2^e et de 3^e choix au total

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 13

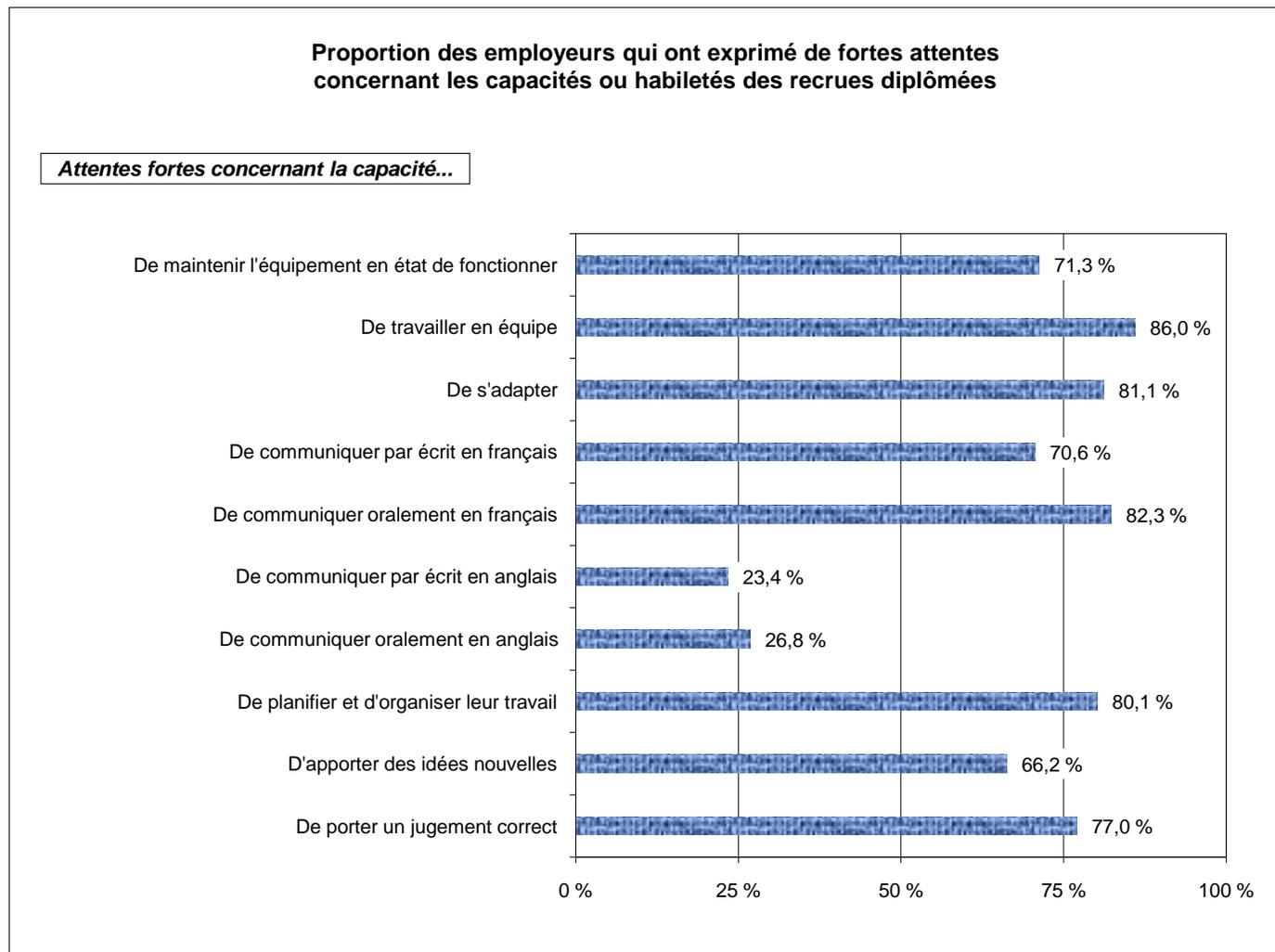
Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2009



D'après 1 491 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

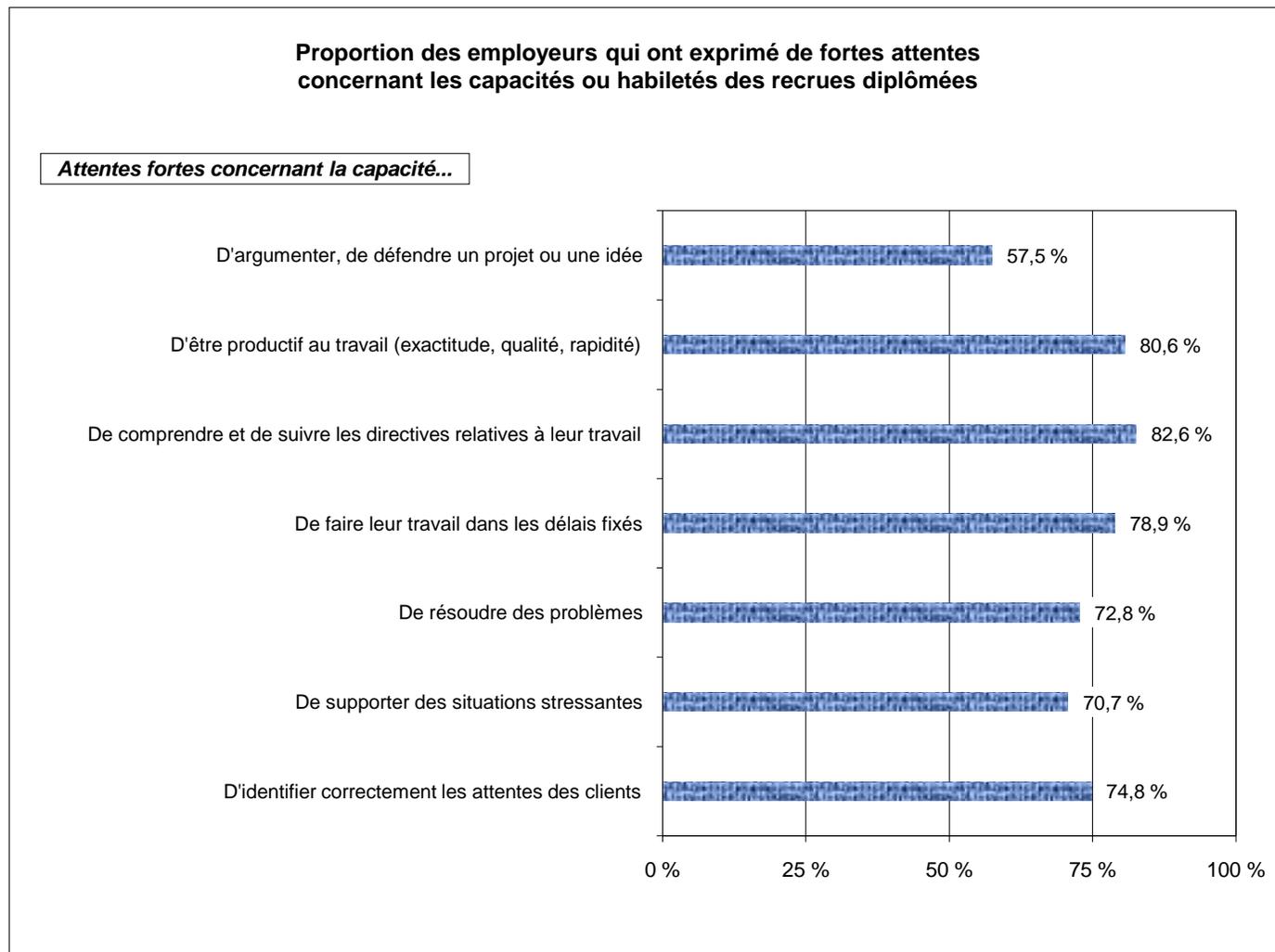
Graphique 14.1 Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2009



D'après 1 301 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 14.2 Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2009 : suite

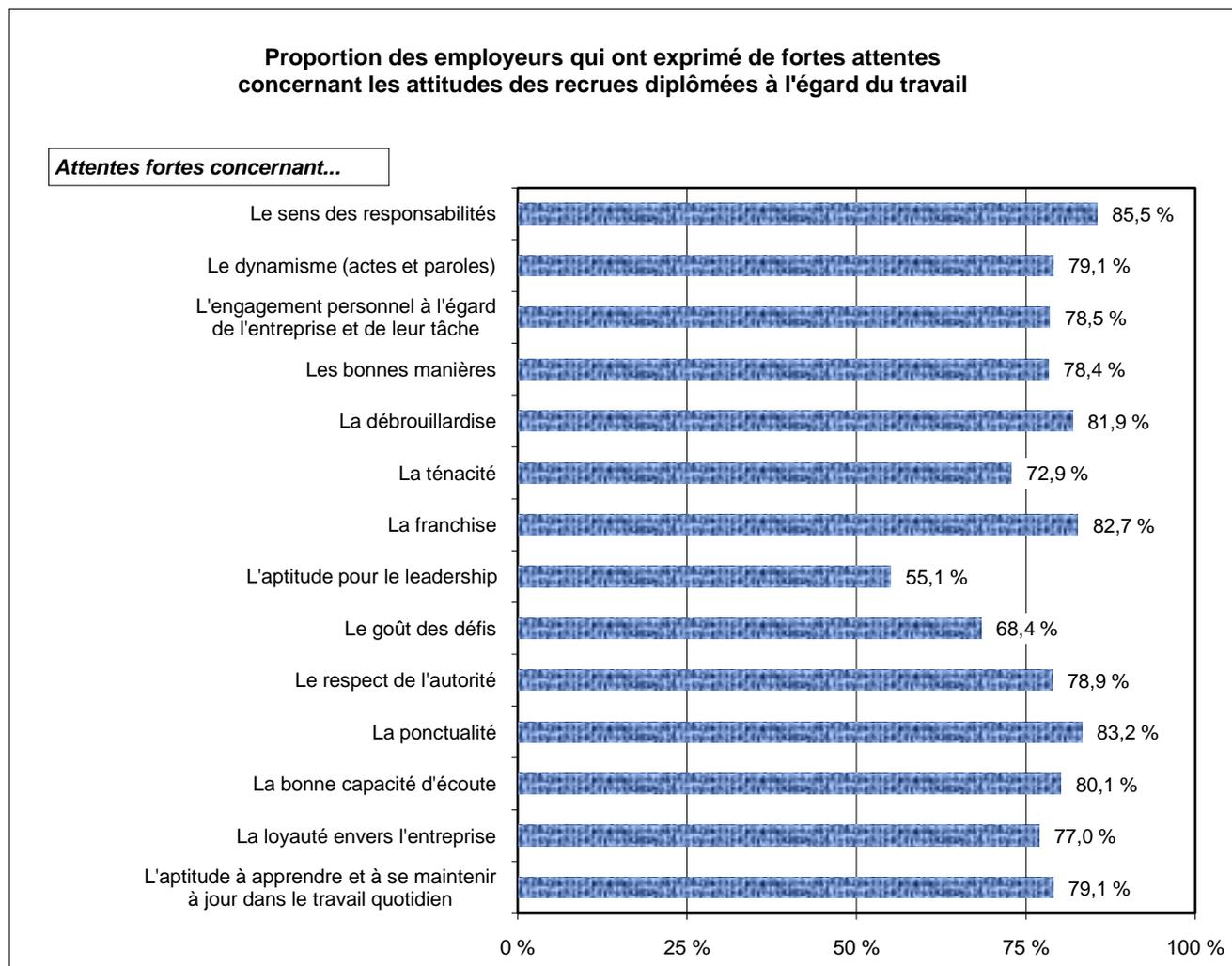


D'après 1 301 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2009

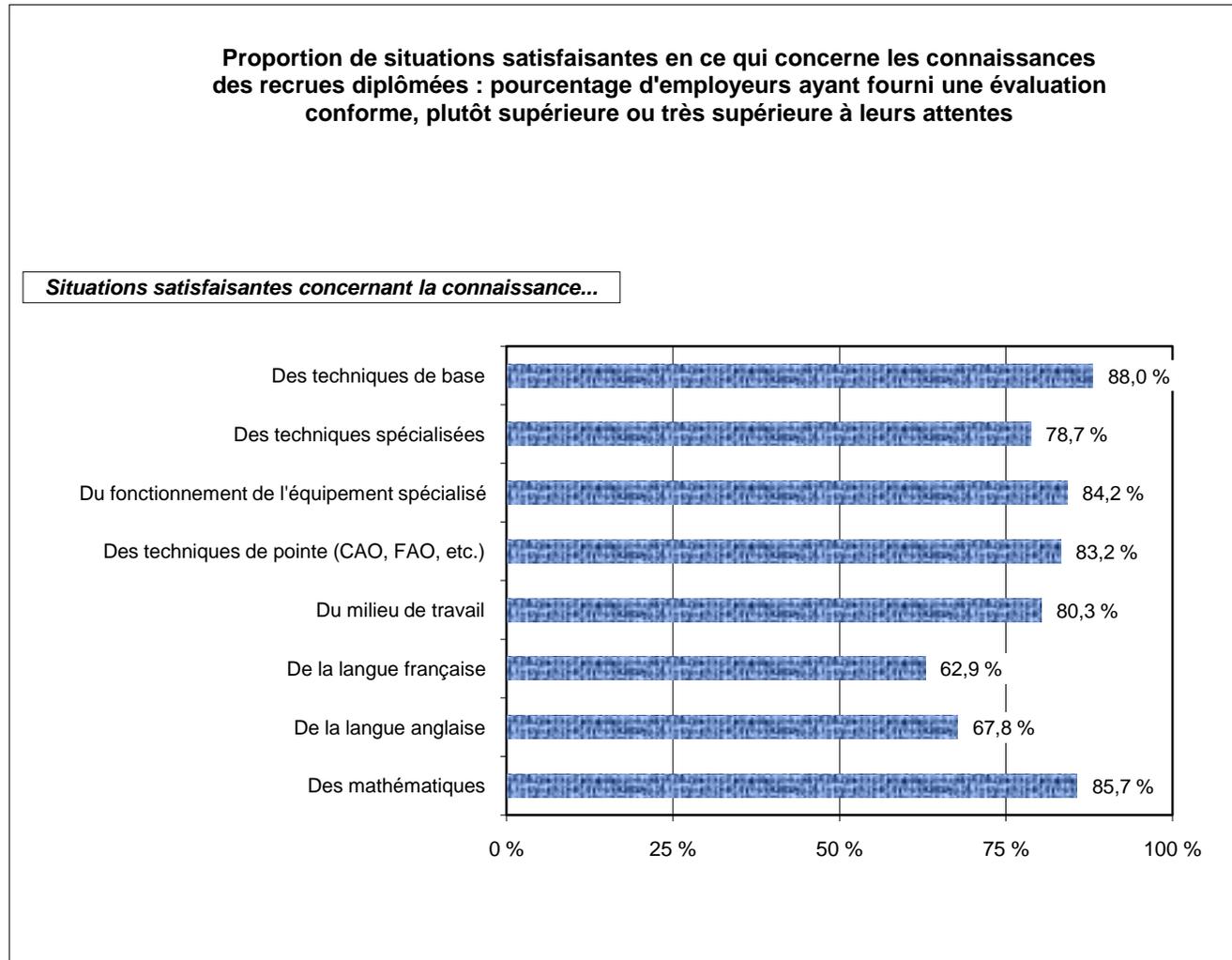


D'après 1 484 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2009

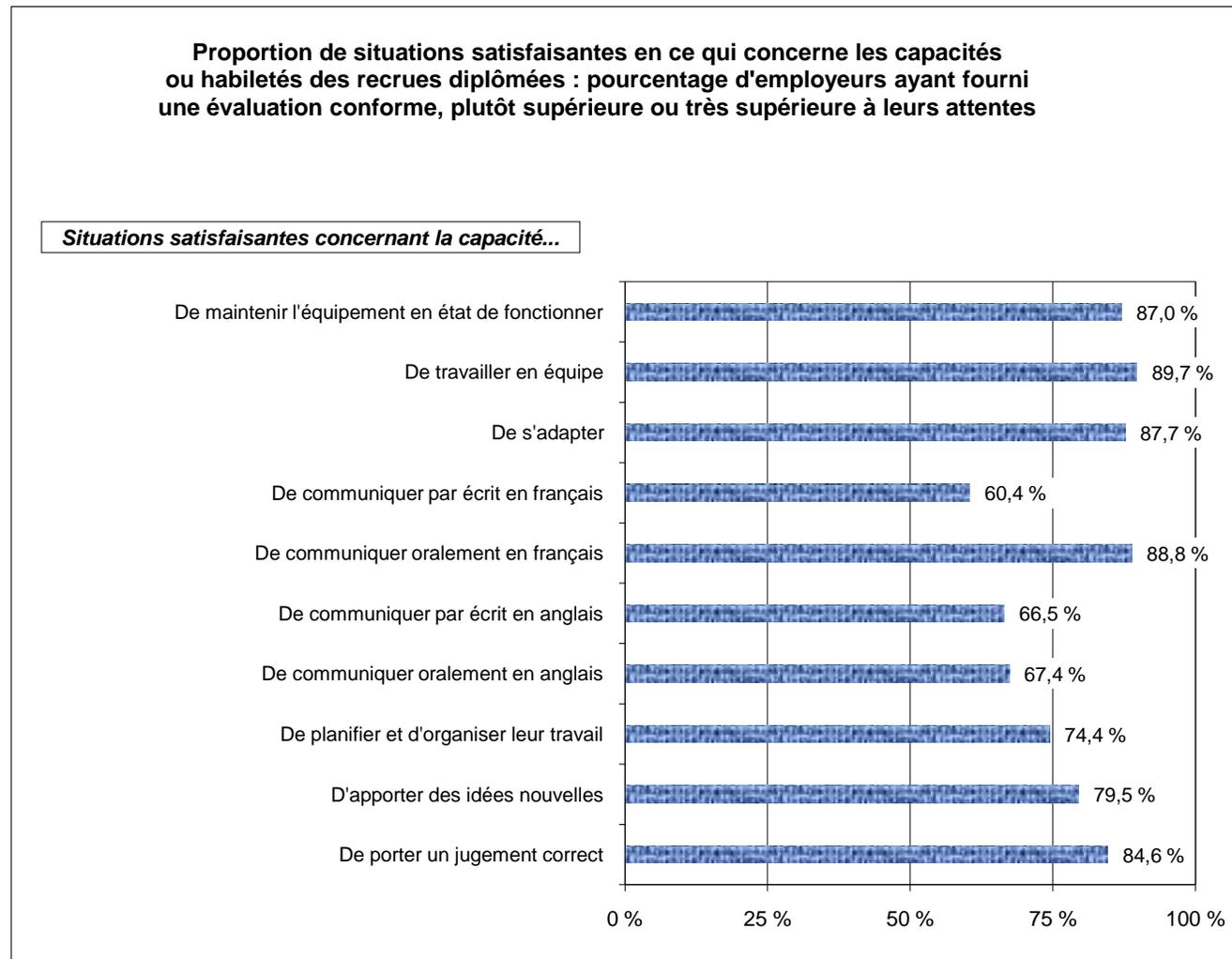


D'après 1 491 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 17.1

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 2009

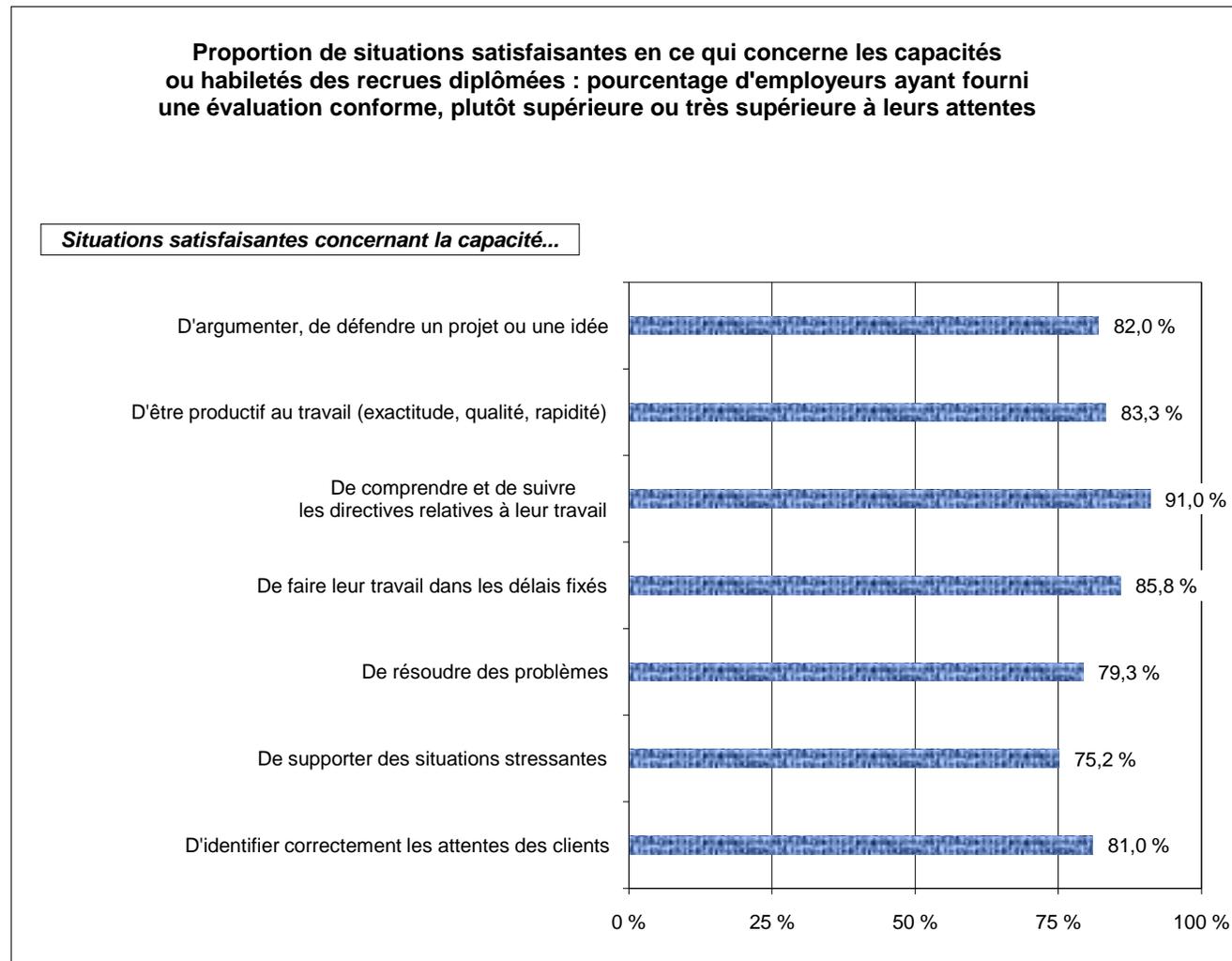


D'après 1 301 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 17.2

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 2009 : suite

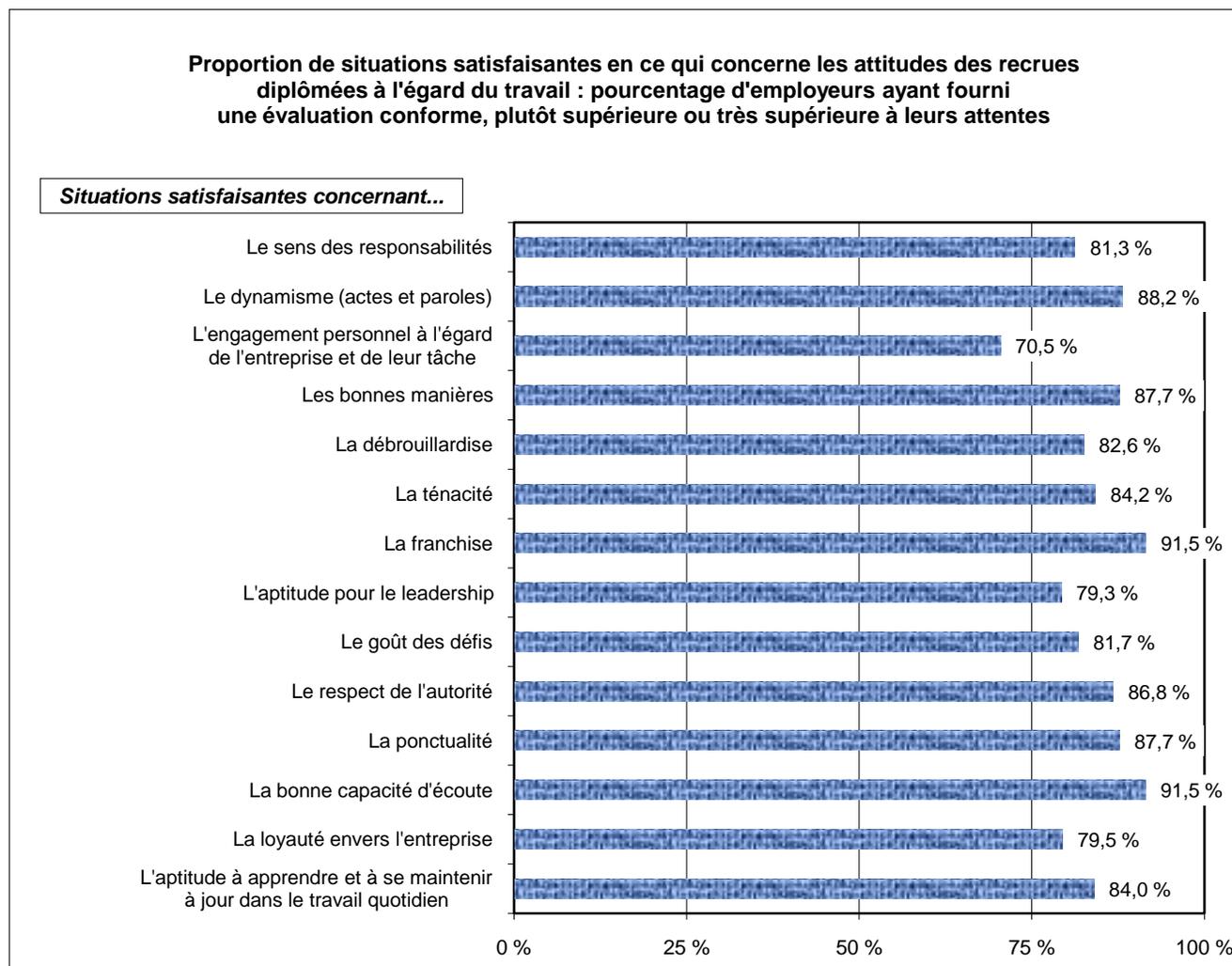


D'après 1 301 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2009

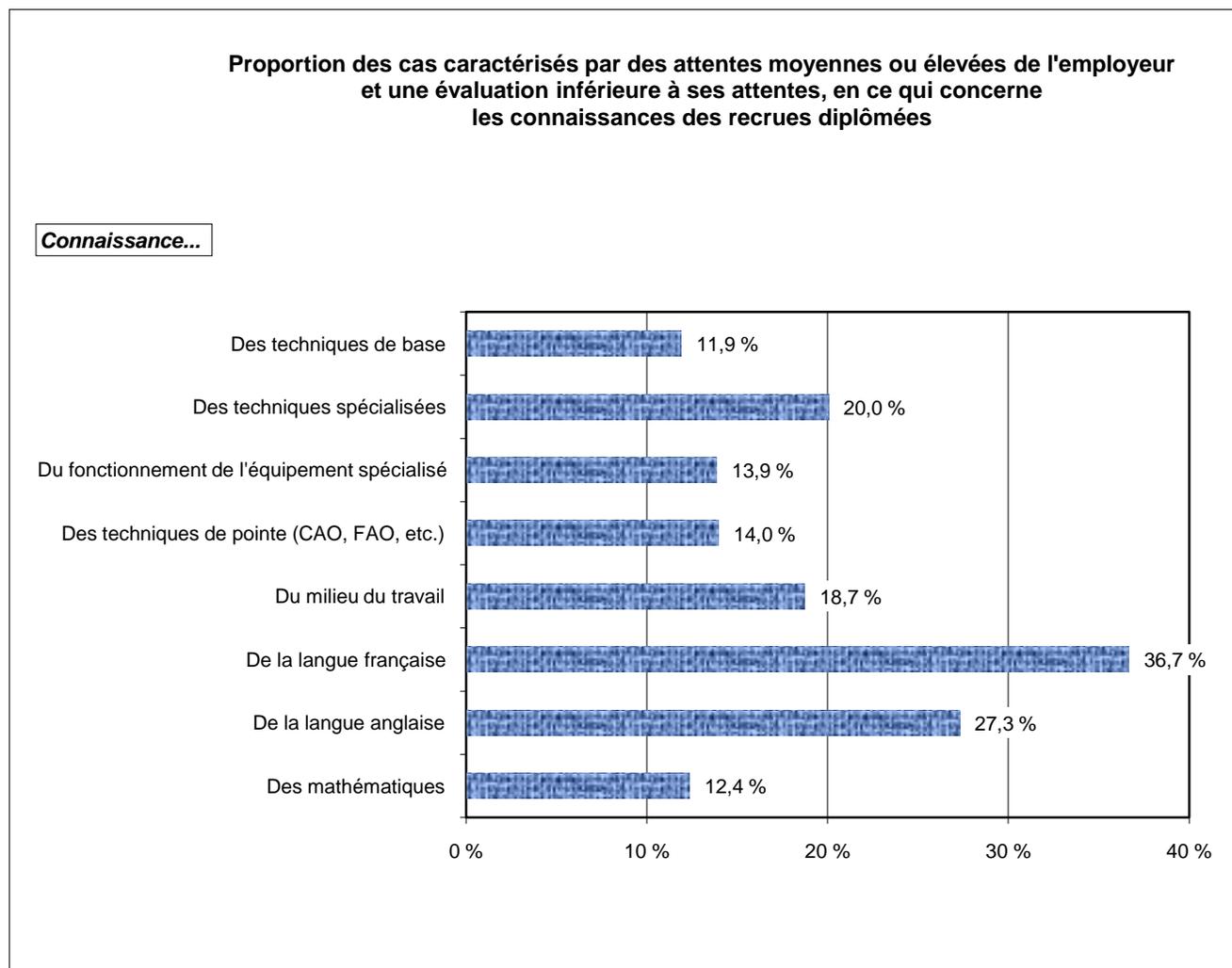


D'après 1 484 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 19

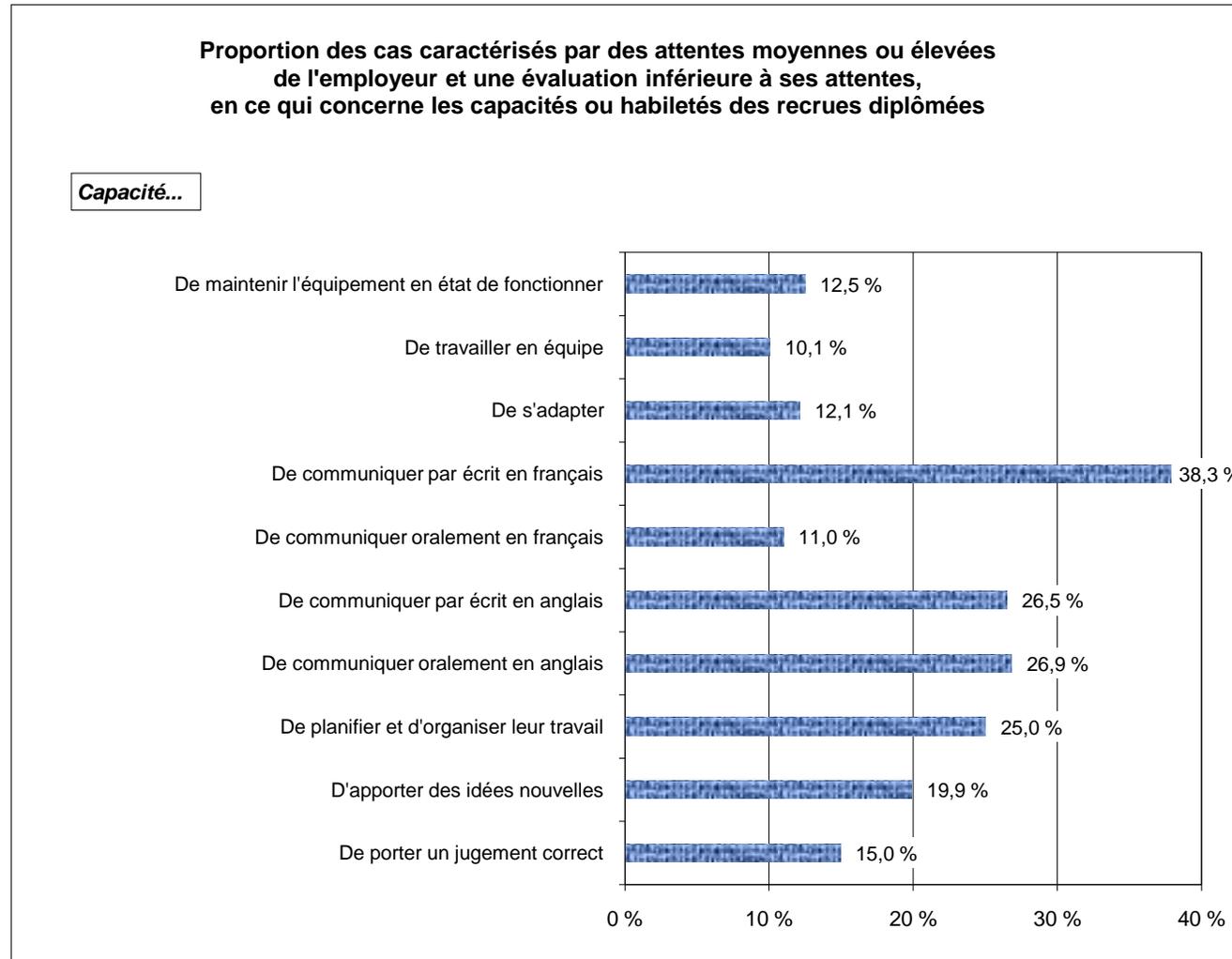
Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des connaissances des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2009



D'après 1 491 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

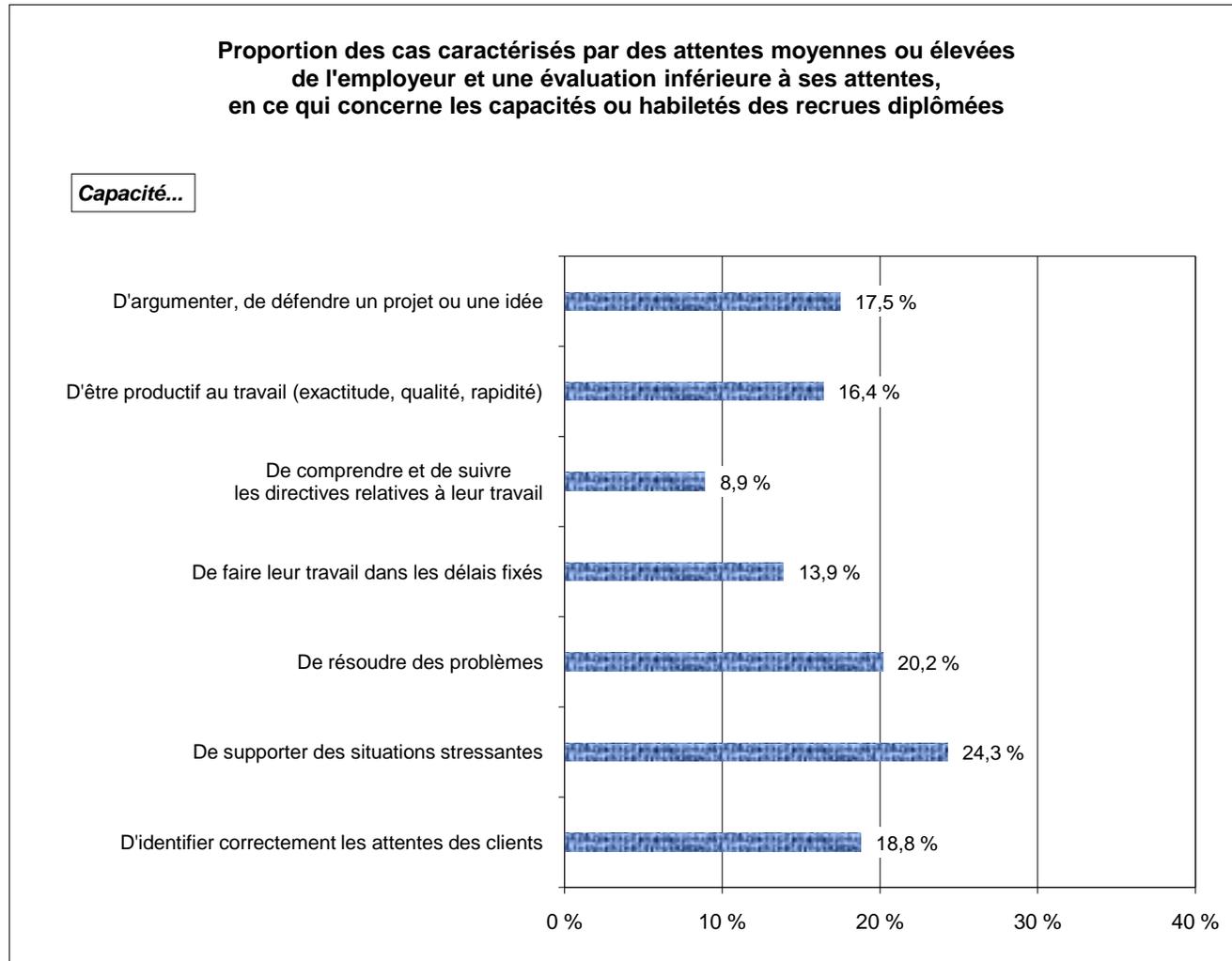
Graphique 20.1 Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2009



D'après 1 301 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 20.2 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 2009 : suite

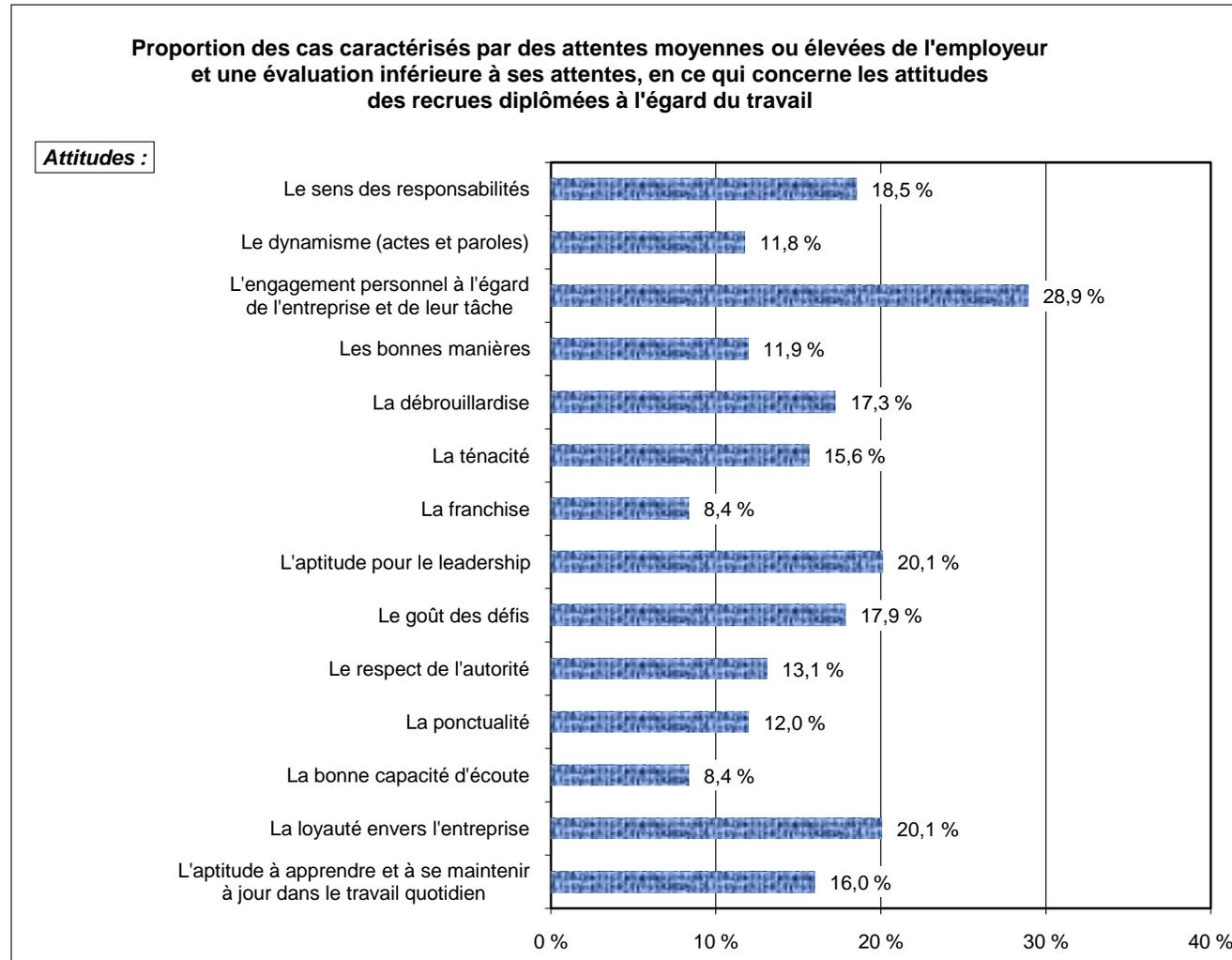


D'après 1 301 employeurs

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2009



D'après 1 484 employeurs

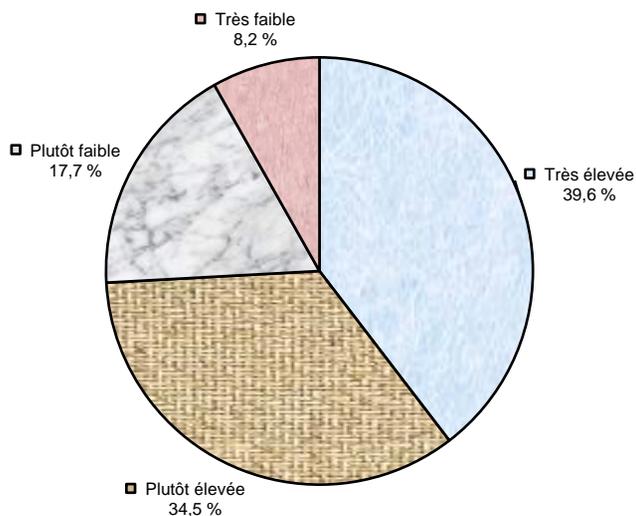
Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

GRAPHIQUES

Données comparées
2002 et 2009

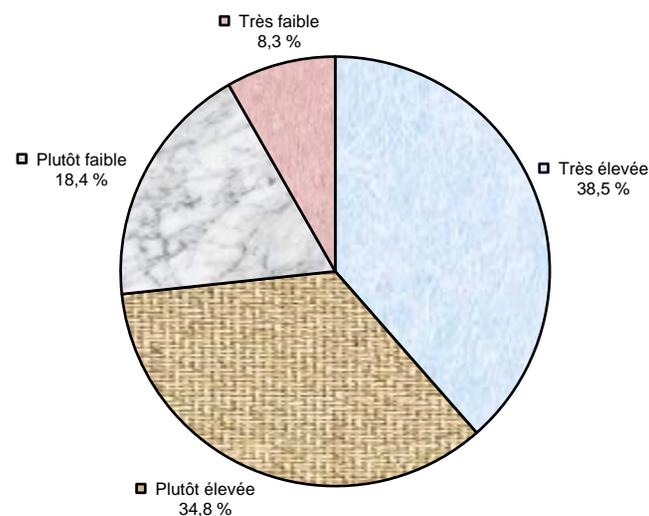
Graphique 22 Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation technique, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009

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



D'après 2 319 employeurs en 2002

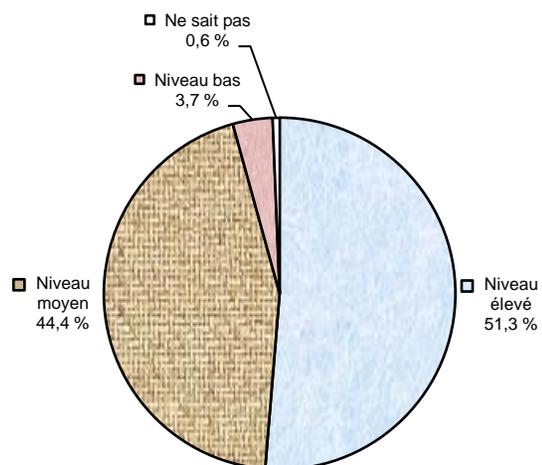
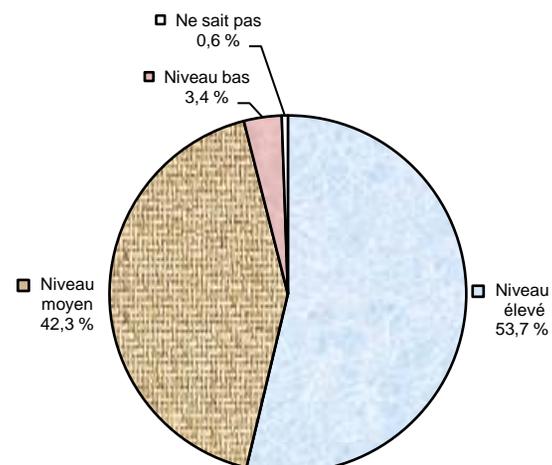
Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées (2009)



1 494 employeurs en 2009

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées	2002	2009
Très élevée (tous les jours ou une fois par semaine)	39,6 %	38,5 %
Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois)	34,5 %	34,8 %
Plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois)	17,7 %	18,4 %
Très faible (peu ou pas de supervision directe)	8,2 %	8,3 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2002 et en 2009****Niveau de compétence des recrues diplômées (2002)****Niveau de compétence des recrues diplômées (2009)***D'après 2 356 employeurs en 2002**1 509 employeurs en 2009*

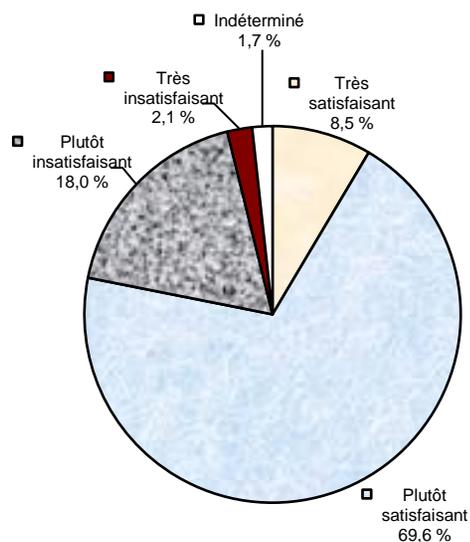
Niveau de compétence des recrues diplômées	2002	2009
Niveau élevé	51,3 %	53,7 %
Niveau moyen	44,4 %	42,3 %
Niveau bas	3,7 %	3,4 %
Ne sait pas	0,6 %	0,6 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 24

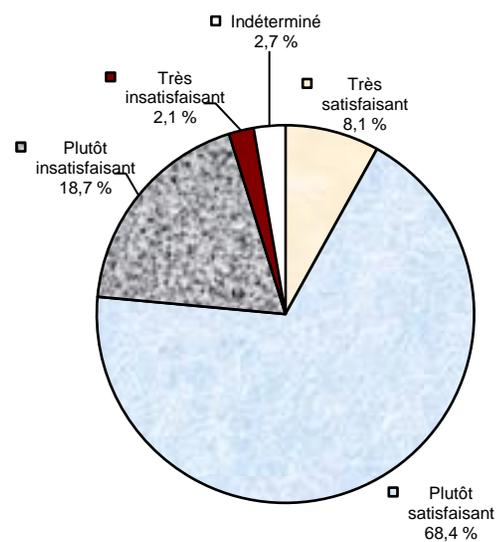
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, **après trois mois, d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009

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



D'après 2 143 employeurs en 2002

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après trois mois en emploi (2009)



1 399 employeurs en 2009

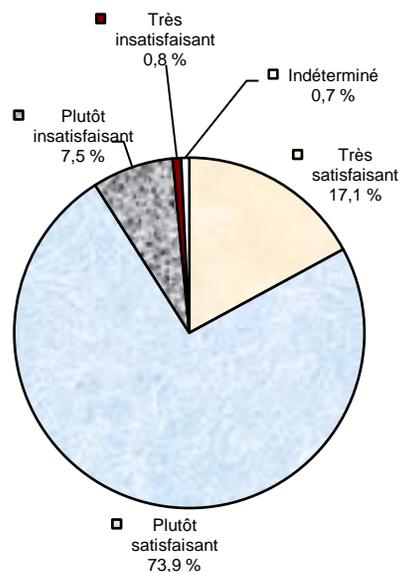
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 3 mois (2002)	Après 3 mois (2009)
Très satisfaisant	8,5 %	8,1 %
Plutôt satisfaisant	69,6 %	68,4 %
Plutôt insatisfaisant	18,0 %	18,7 %
Très insatisfaisant	2,1 %	2,1 %
Indéterminé	1,7 %	2,7 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 25

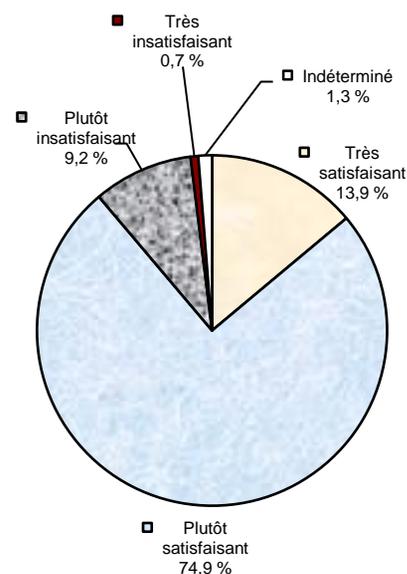
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation technique, **après six mois**, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009

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



D'après 2 171 employeurs en 2002

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après six mois en emploi (2009)



1 415 employeurs en 2009

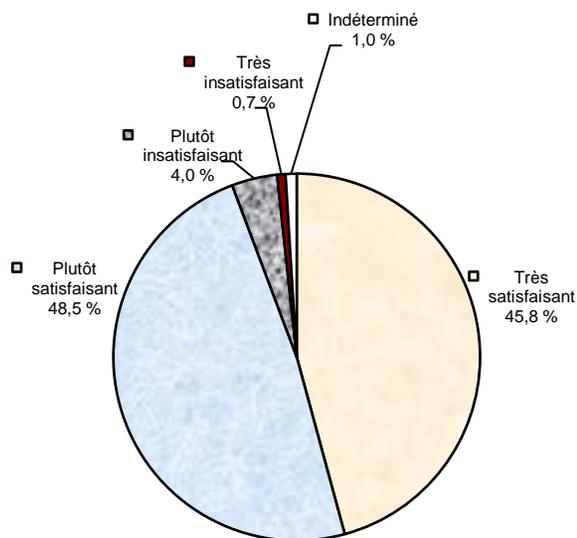
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 6 mois (2002)	Après 6 mois (2009)
Très satisfaisant	17,1 %	13,9 %
Plutôt satisfaisant	73,9 %	74,9 %
Plutôt insatisfaisant	7,5 %	9,2 %
Très insatisfaisant	0,8 %	0,7 %
Indéterminé	0,7 %	1,3 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

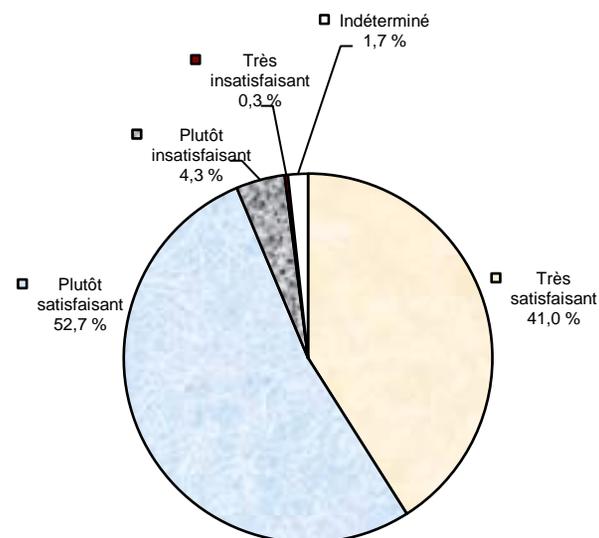
Graphique 26

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 2002 et en 2009

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



Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après douze mois en emploi (2009)



D'après 2 169 employeurs en 2002

1 391 employeurs en 2009

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 12 mois (2002)	Après 12 mois (2009)
Très satisfaisant	45,8 %	41,0 %
Plutôt satisfaisant	48,5 %	52,7 %
Plutôt insatisfaisant	4,0 %	4,3 %
Très insatisfaisant	0,7 %	0,3 %
Indéterminé	1,0 %	1,7 %

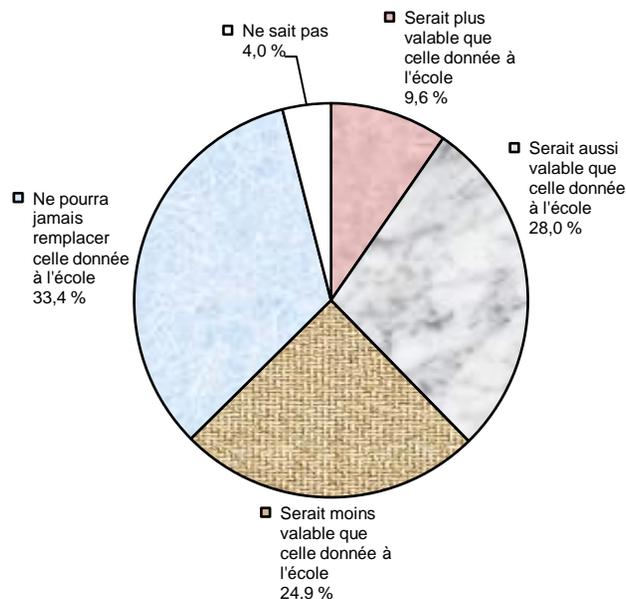
Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2002 et en 2009

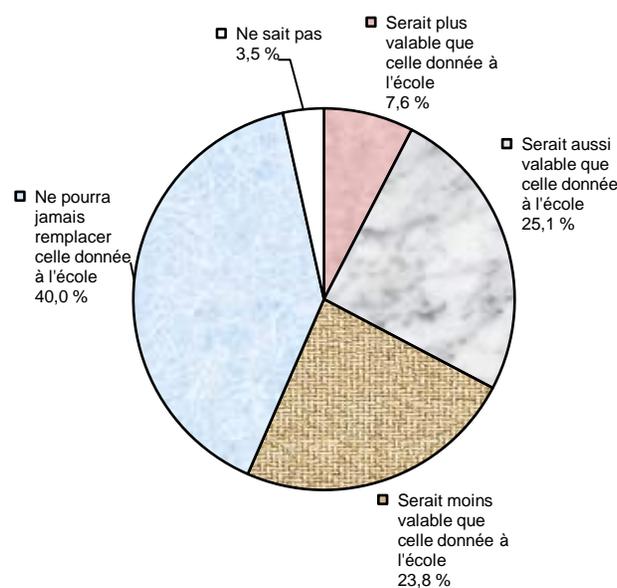
Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école (2002)

La formation en entreprise...



Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école (2009)

La formation en entreprise...



D'après 2 343 employeurs en 2002

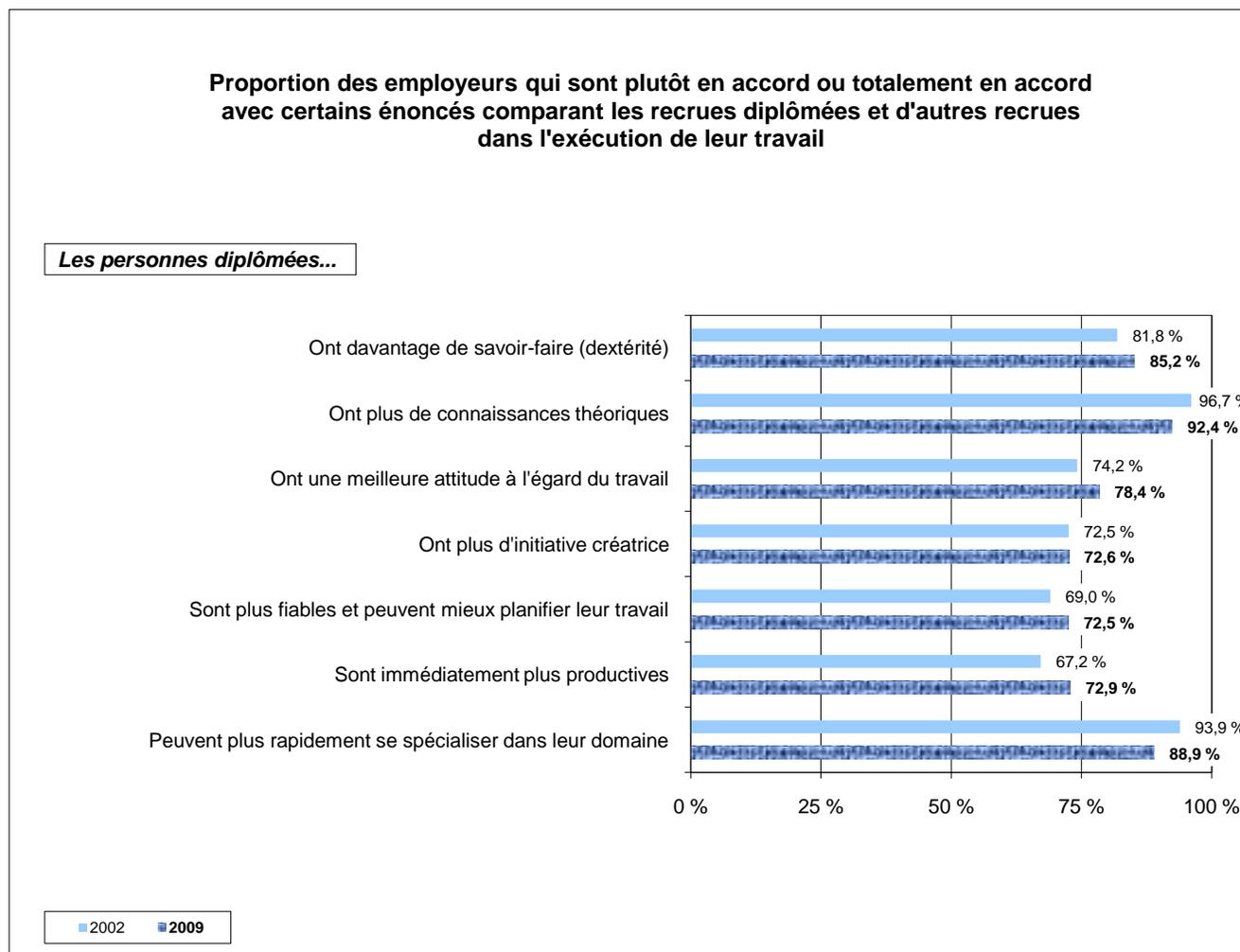
1 517 employeurs en 2009

La formation en entreprise :	2002	2009
Serait plus valable que celle donnée à l'école	9,6 %	7,6 %
Serait aussi valable que celle donnée à l'école	28,0 %	25,1 %
Serait moins valable que celle donnée à l'école	24,9 %	23,8 %
Ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école	33,4 %	40,0 %
Ne sait pas	4,0 %	3,5 %

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 28

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres personnes, 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 2002 et en 2009



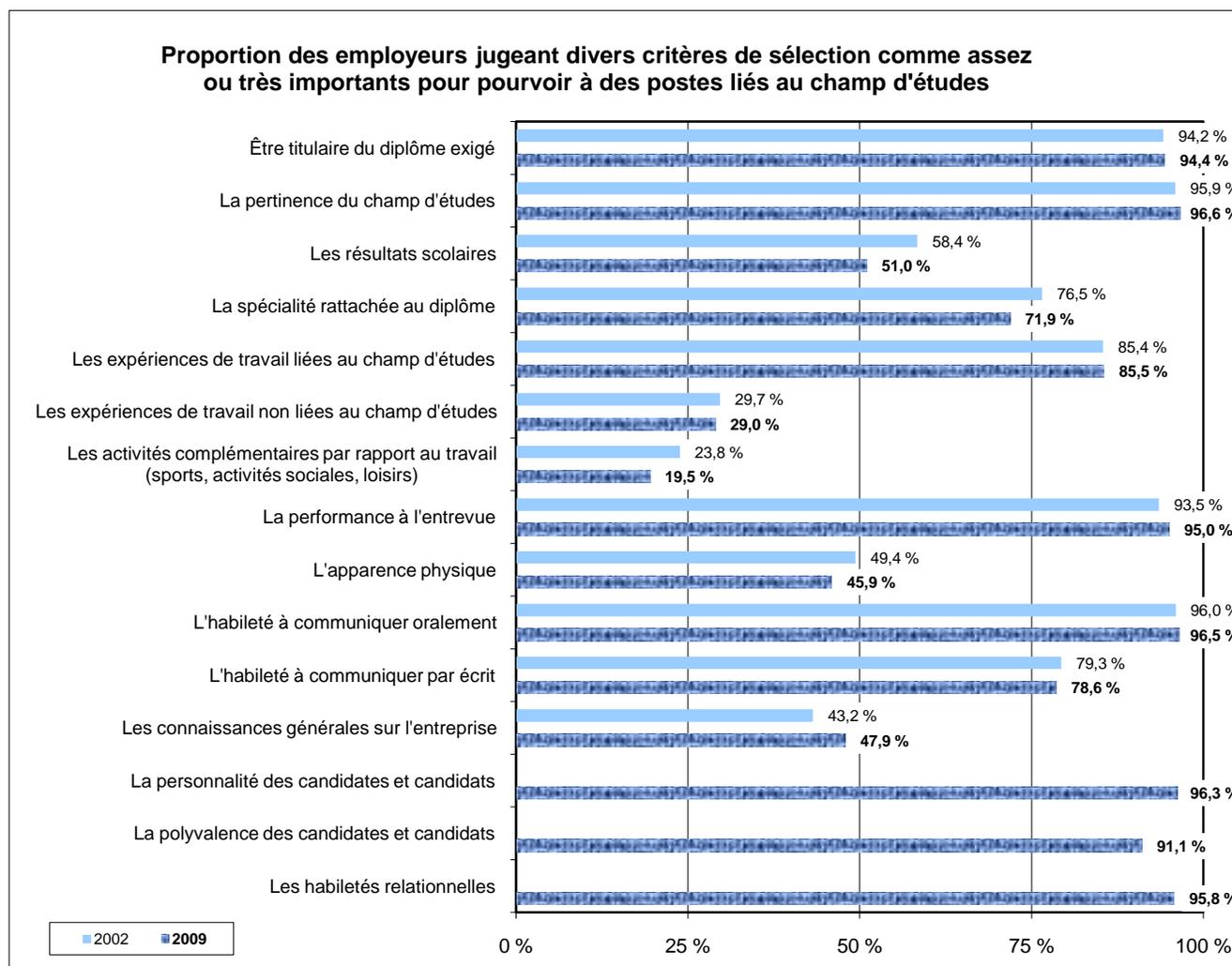
D'après 2 336 employeurs en 2002

1 473 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2002 et en 2009



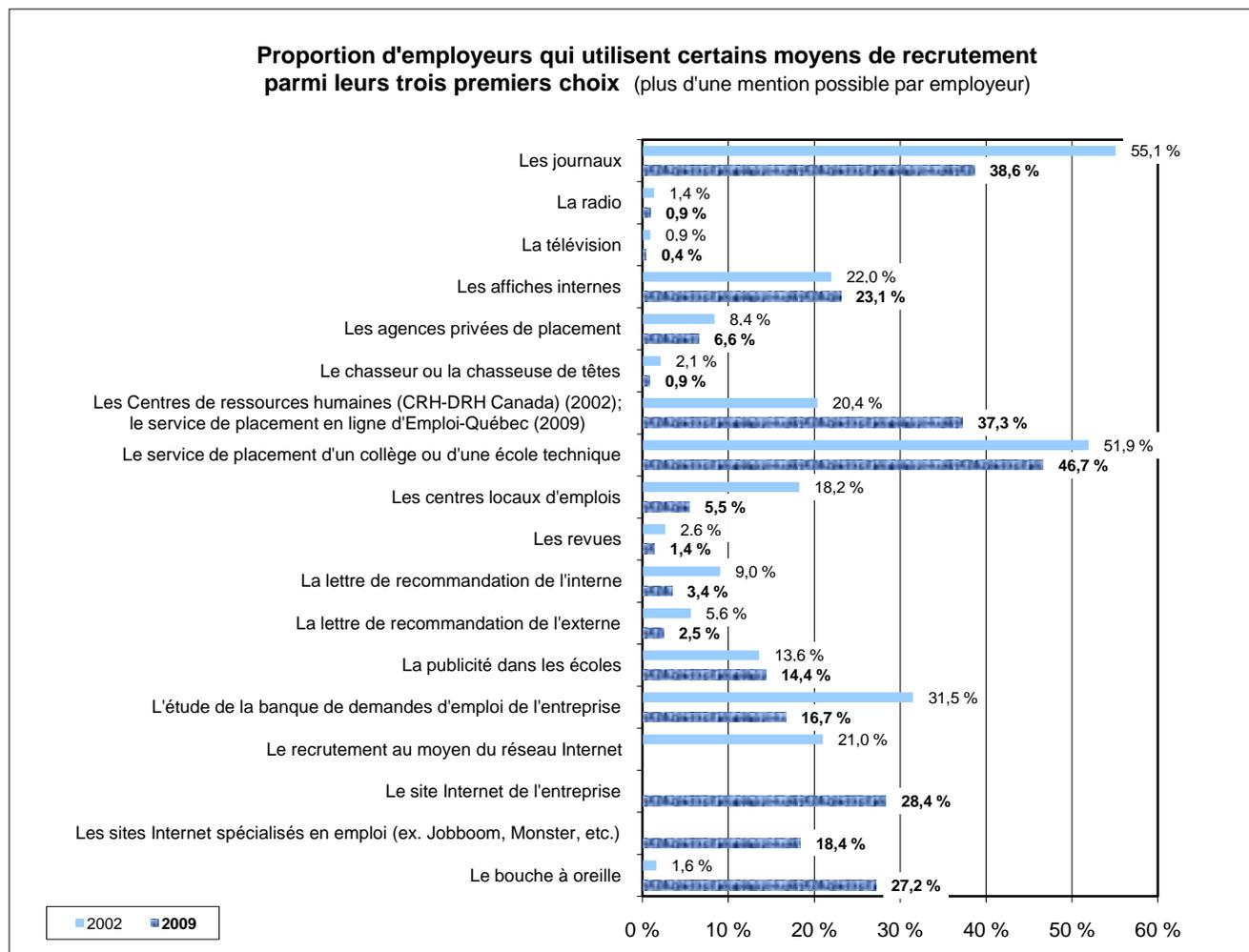
D'après 2 346 employeurs en 2002

1 504 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2002 et en 2009



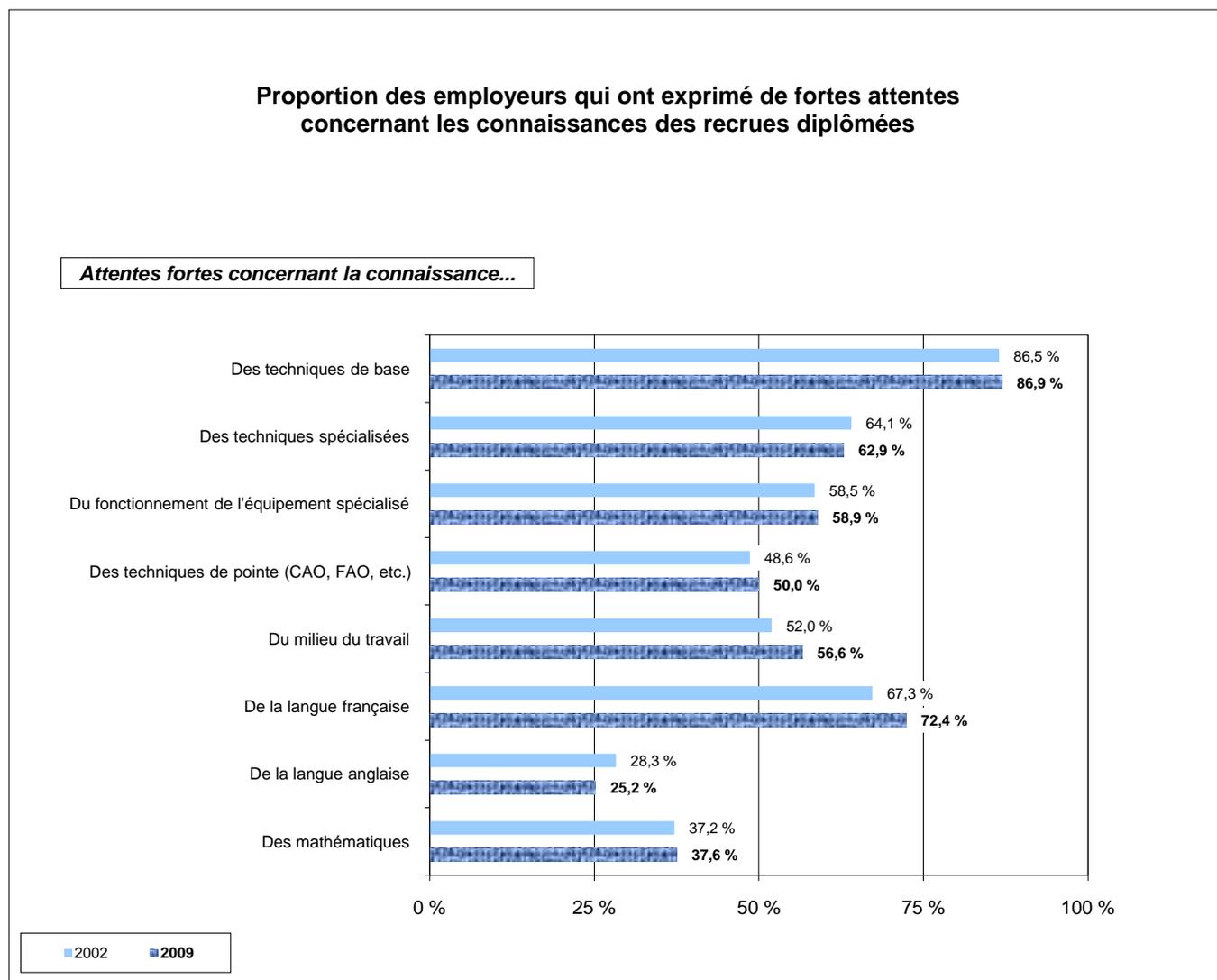
D'après 2 346 employeurs en 2002
6 451 mentions de 1^{er}, de 2^e et de 3^e choix au total

1 486 employeurs en 2009
4 262 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 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 31

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009

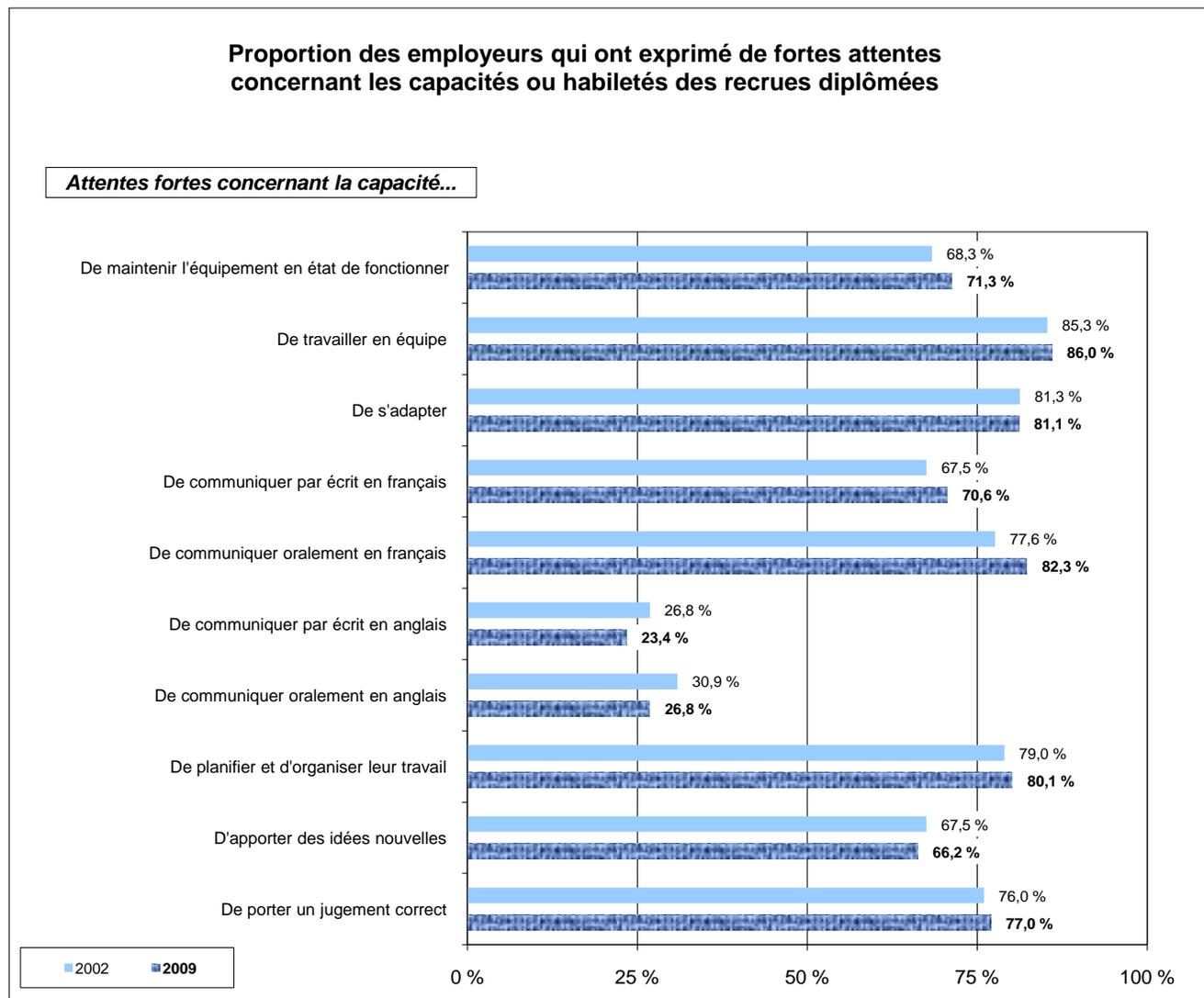


D'après 2 330 employeurs en 2002

1 491 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 32.1 Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009

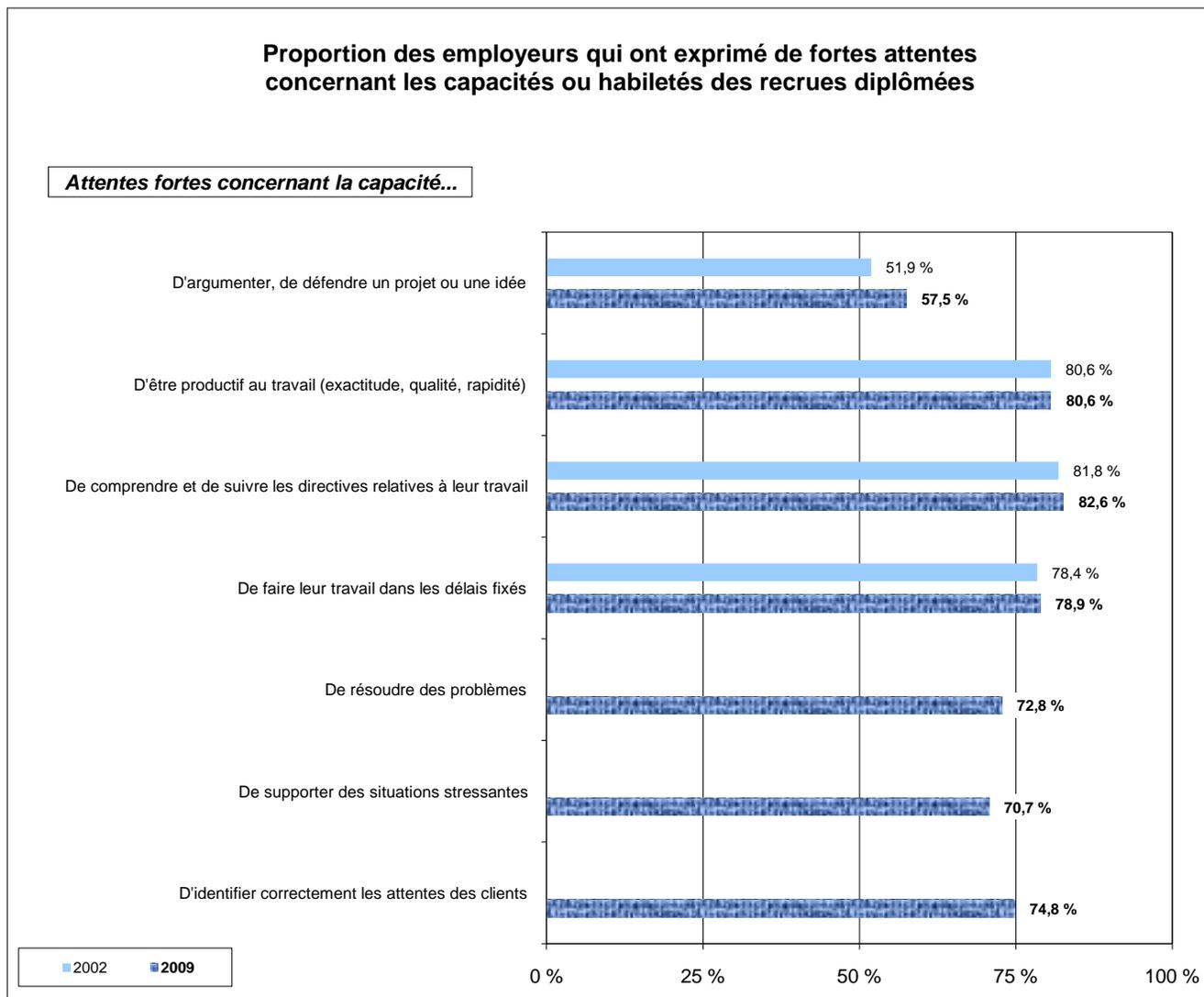


D'après 2 052 employeurs en 2002

1 301 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 32.2 Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 2002 et en 2009 : suite



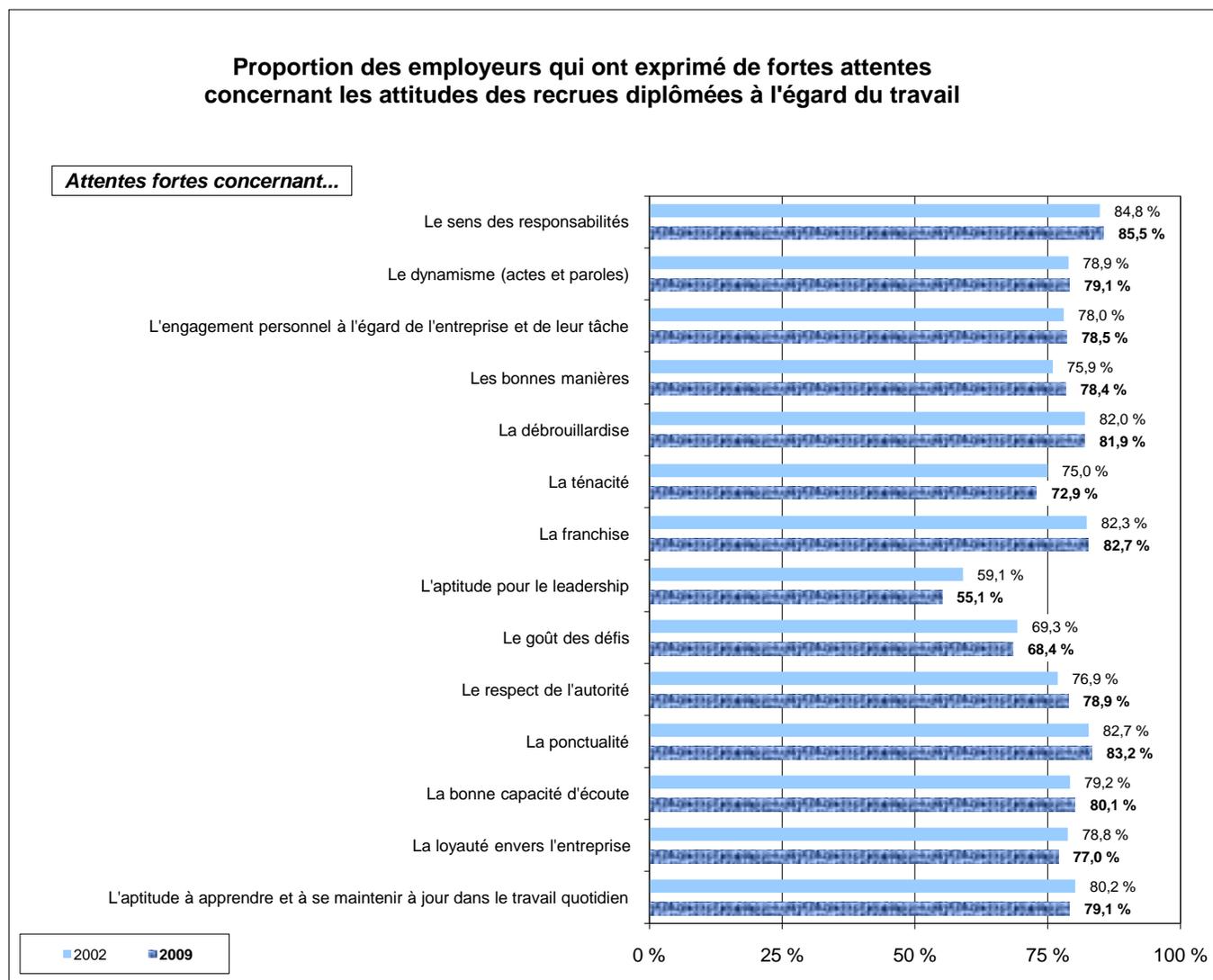
D'après 2 052 employeurs en 2002

1 301 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2002 et en 2009



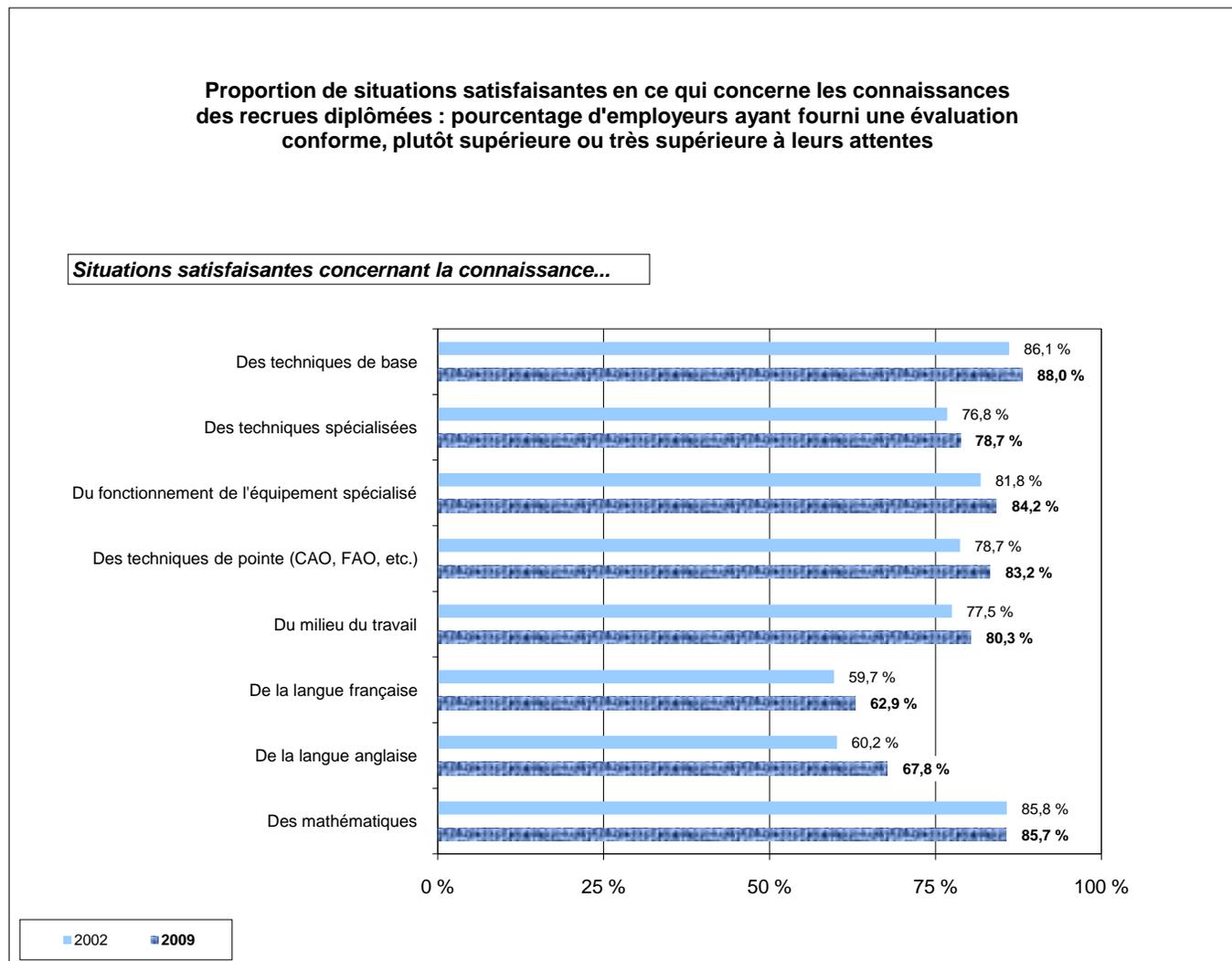
D'après 2 317 employeurs en 2002

1 484 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2002 et en 2009



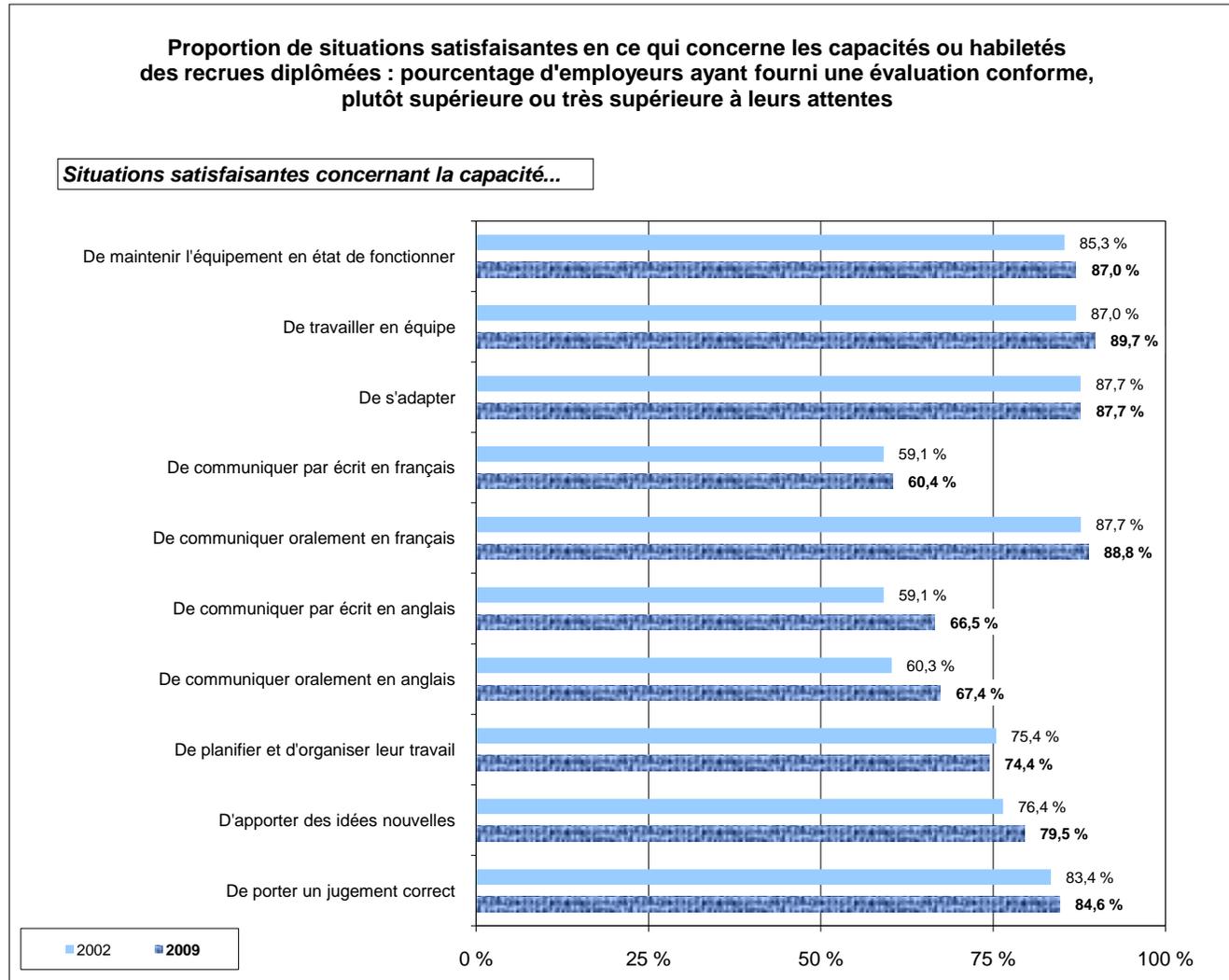
D'après 2 330 employeurs en 2002

1 491 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 35.1

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 2002 et en 2009



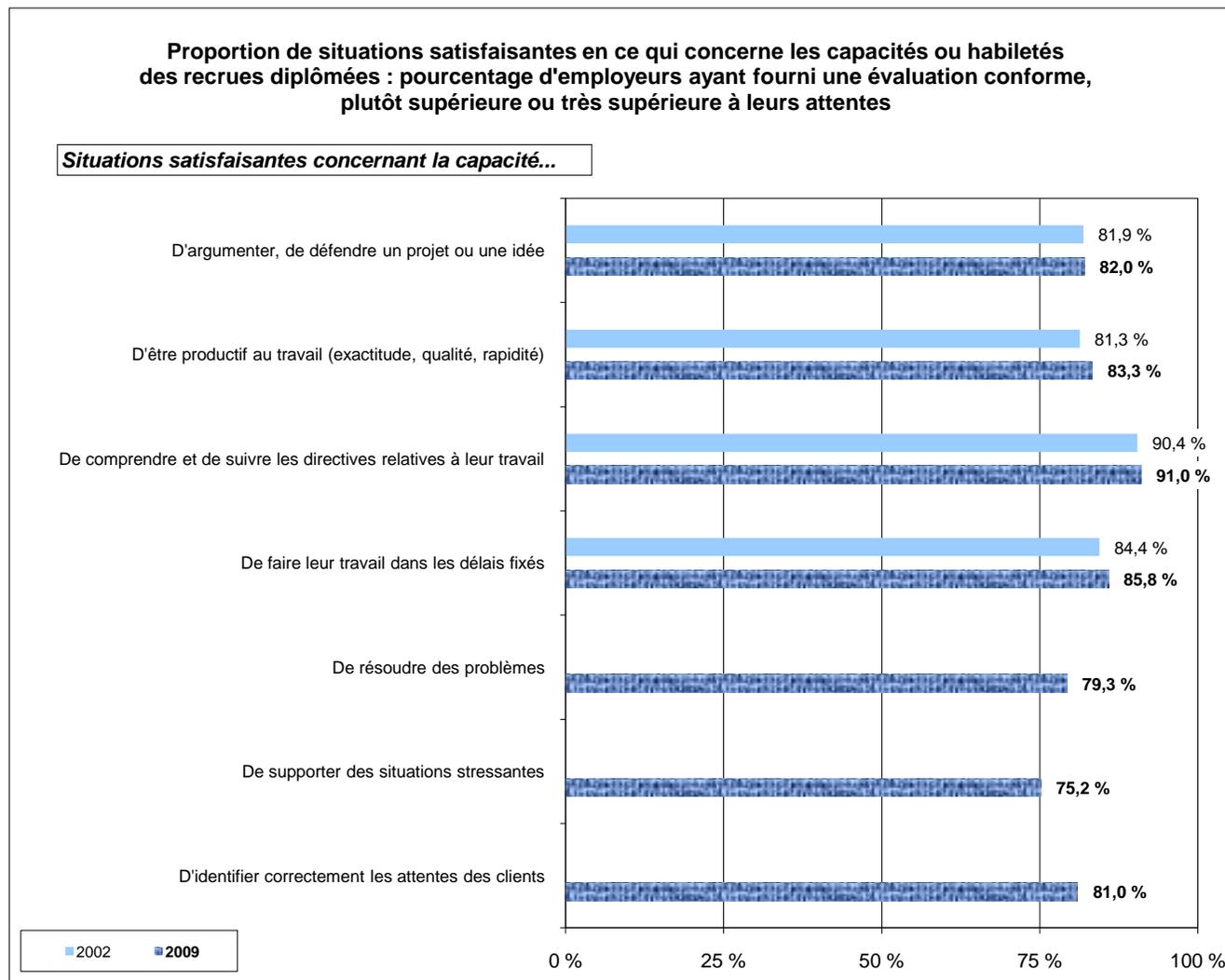
D'après 2 052 employeurs en 2002

1 301 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 35.2

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 2002 et en 2009 : suite



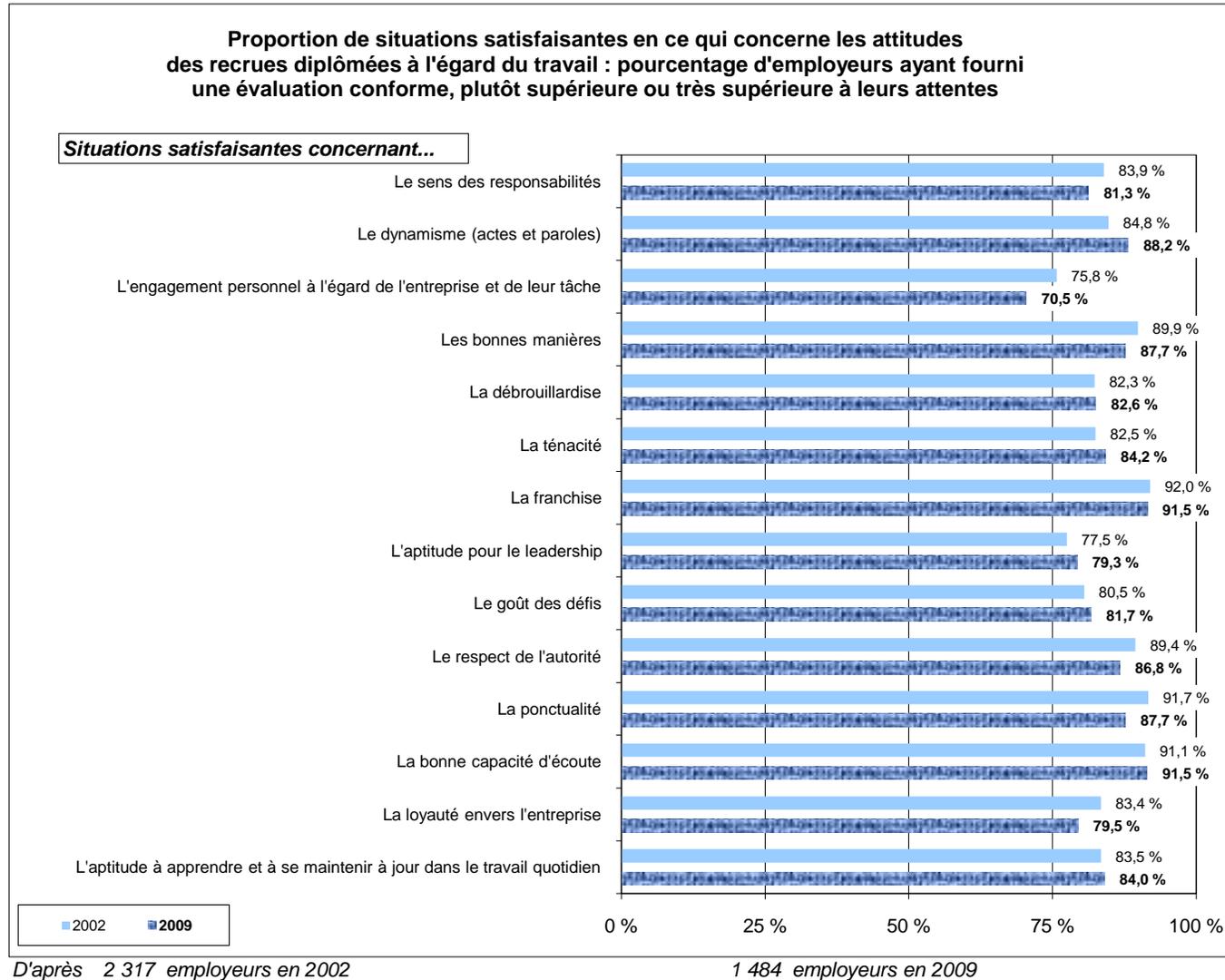
D'après 2 052 employeurs en 2002

1 301 employeurs en 2009

Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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 2002 et en 2009



Source : *La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment* (2002 et 2009), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

ANNEXE

SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS – FORMATION TECHNIQUE



SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

À la personne responsable du personnel

Madame,
Monsieur,

L'avenir du Québec passe par l'excellence de la formation technique de nombreux travailleurs et 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 2005, un diplôme de la formation technique au collégial (DEC).

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 indiqué en page couverture.

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

P.S. : To receive a copy in English,
please send a written request
indicating your questionnaire number.

Gaston Sylvain
Direction de la recherche,
des statistiques et de l'information
Ministère de l'Éducation,
du Loisir et du Sport

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008-08-00312

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 2005, combien de personnes diplômées dans ce champ d'études avez-vous engagées ? (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 personnes diplômées dans ce champ d'études.

4- Nous avons été insatisfaits des personnes diplômées dans ce champ d'études.

5- Autre. Préciser : _____

Q-6 Depuis 2005, vous est-il arrivé d'engager pour ce genre d'emploi une ou plusieurs personnes dont la scolarité était supérieure à un diplôme de la formation technique au collégial (DEC) ? (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 2005, vous est-il arrivé d'engager pour ce genre d'emploi une ou plusieurs personnes dont la scolarité était inférieure à un diplôme de la formation technique au collégial (DEC) ? (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 PERSONNES DIPLÔMÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Q-8 Quelles sont vos attentes au regard du travail habituellement exécuté par les personnes 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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Des techniques spécialisées.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Du fonctionnement de l'équipement spécialisé.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Des techniques de pointe (conception assistée par ordinateur (CAO), fabrication assistée par ordinateur (FAO), etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Du milieu du travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

Leurs capacités :	Vos attentes	Votre évaluation
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"/>
23- La capacité de résoudre des problèmes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24- La capacité de supporter des situations stressantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25- La capacité d'identifier correctement les attentes des clients.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Leurs attitudes à l'égard du travail :	Vos attentes	Votre évaluation
31- La ténacité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32- La franchise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33- L'aptitude pour le leadership.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34- Le goût des défis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35- Le respect de l'autorité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36- La ponctualité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37- Une bonne capacité d'écoute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38- La loyauté envers l'entreprise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39- 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 personnes 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-10 Compte tenu de leurs connaissances, de leurs capacités et de leurs attitudes à l'égard du travail, comment comparez-vous vos recrues récemment diplômées dans ce champ d'études par rapport à l'ensemble des titulaires d'un tel diplôme ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Nos recrues récemment diplômées sont meilleures que l'ensemble des titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 2- Nos recrues récemment diplômées sont aussi bonnes que l'ensemble des titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 3- Nos recrues récemment diplômées sont un peu moins bonnes que l'ensemble des titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 4- Nos recrues récemment diplômées sont nettement moins bonnes que l'ensemble des titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 5- Je ne sais pas.

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

- 1- Oui, mais seules les personnes diplômées dans ce champ d'études en bénéficient.
- 2- Oui, mais ces programmes ne s'adressent pas uniquement aux titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.

3- Non, ce n'est pas nécessaire. (Passer à la question Q-12.)

4- Non, nous n'avons pas les ressources pour le faire. (Passer à la question Q-12.)

5- Je ne sais pas. (Passer à la question Q-12.)

Q-11.1 Quelles sont les principales compétences visées dans cette formation ? (Répondre à cette question si vous avez répondu 1 ou 2 à la question Q-11.)

Exemples : La création de formulaires dans Access ; la santé et la sécurité au travail ; les normes ISO ; l'utilisation de certains équipements de l'entreprise, etc.

Principales compétences visées :

1- _____

2- _____

3- _____

4- _____

Q-12 Au cours des deux prochaines années, pensez-vous faire des changements techniques ou organisationnels qui toucheraient les principales tâches exécutées par les recrues 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 = Rendement très satisfaisant

2 = Rendement plutôt satisfaisant

3 = Rendement plutôt insatisfaisant

4 = Rendement très insatisfaisant

5 = Indéterminé

1- Après trois mois de travail.

2- Après six mois de travail.

3- Après un an de travail.

4- Après deux ans 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 Dans votre entreprise*, quelle proportion d'employés et employées occupent un poste à temps plein (30 heures et plus par semaine) ? (Inscrire la proportion dans l'espace prévu.)

* Entreprise : lieu physique de travail.

□□□□ %

Q-15 Votre établissement fait-il partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Oui.
- 2- Non.
- 3- Je ne sais pas.

Q-15.1 Au total, quel est le nombre d'employés et employées (à temps plein, à temps partiel, à la pièce, etc.) qui travaillent dans votre entreprise à différents endroits au Canada ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 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.

Note : si le seul endroit au Canada est celui où vous êtes, inscrire la même réponse qu'à la question Q-14. Autrement, inscrire le nombre total (endroit où vous êtes et autres endroits).

Q-16 Combien de postes prévoyez-vous offrir aux titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études au cours des 24 prochains mois ? (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- Le service de placement en ligne d'Emploi Québec.

- 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 site Internet de l'entreprise.
- 16- Les sites Internet spécialisés en emploi, par ex. : Jobboom, Monster, etc.
- 17- Le bouche à oreille.
- 18- 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 personnes diplômées 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 personnes diplômées 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 pourvoir 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

Critère de sélection	Importance
1- Être titulaire du diplôme exigé.	<input type="checkbox"/>
2- La pertinence du champ d'études.	<input type="checkbox"/>
3- Les résultats scolaires.	<input type="checkbox"/>
4- La spécialité rattachée au diplôme.	<input type="checkbox"/>
5- Les expériences de travail liées au champ d'études.	<input type="checkbox"/>
6- Les expériences de travail non liées au champ d'études.	<input type="checkbox"/>
7- Les activités complémentaires par rapport au travail (c'est-à-dire les sports, les activités sociales, les loisirs).	<input type="checkbox"/>
8- La performance à l'entrevue.	<input type="checkbox"/>
9- L'apparence physique.	<input type="checkbox"/>
10- L'habileté à communiquer oralement.	<input type="checkbox"/>
11- L'habileté à communiquer par écrit.	<input type="checkbox"/>
12- Les connaissances générales sur l'entreprise.	<input type="checkbox"/>
13- La personnalité des candidates et candidats.	<input type="checkbox"/>
14- La polyvalence des candidates et candidats.	<input type="checkbox"/>
15- Les habiletés relationnelles.	<input type="checkbox"/>

www.mesrst.gouv.qc.ca/Relance
www.mels.gouv.qc.ca/Relance



• Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche,
de la Science et de la Technologie
• Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport