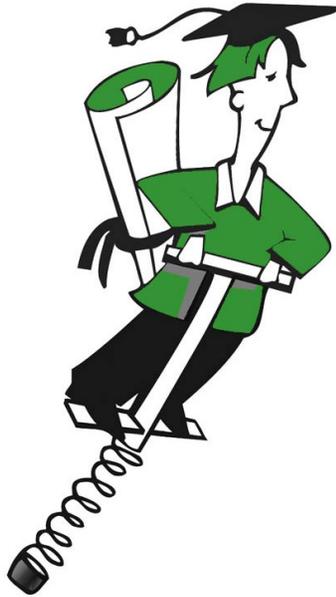


# LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE :

## LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT

SONDAGE MENÉ EN 2000



---

Québec 

Ministère de l'Éducation  
Secteur de la planification  
Direction de la recherche et de l'évaluation

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE :

---

## LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT

---

**Sondage mené en 2000**

Ministère de l'Éducation  
Secteur de la planification  
Direction de la recherche et de l'évaluation

**Équipe de réalisation :**

Guy Baillargeon  
Julie Dumontier  
François Girard  
Henriette Grondin  
Mathieu Lemieux  
Pierre Michel  
Robert Paré  
Francis Pelletier  
Martine Roy  
Gaston Sylvain  
Alain Vigneault

**Collaboration :**

Direction des communications  
Direction des ressources matérielles  
Direction des statistiques et des études quantitatives  
Direction générale de la formation professionnelle et technique

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

Gouvernement du Québec  
Ministère de l'Éducation, 2001  
ISBN : 2-550-37004-X  
Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 2001

---

## TABLE DES MATIÈRES

Liste des graphiques

Présentation

Quelques définitions

Faits saillants

Graphiques

- Données de 2000
- Données comparées 1997 et 2000

Annexe : le questionnaire utilisé en 2000

---

## **LISTE DES GRAPHIQUES**

### **Graphique 1**

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

### **Graphique 2**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

### **Graphique 3**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle, selon la taille de l'entreprise, pour l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

### **Graphique 4**

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

### **Graphique 5**

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

### **Graphique 6**

Embauche, depuis 1995, de personnes qui ont une scolarité supérieure à celle d'un diplôme de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

**Graphique 7**

Embauche, depuis 1995, de personnes qui ont une scolarité inférieure à celle d'un diplôme de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

**Graphique 8**

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 1995, de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure à celle d'un diplôme de la formation professionnelle, selon les données du sondage effectué en 2000

**Graphique 9**

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

**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 professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

**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 2000

**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 2000

**Graphique 13**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2000

**Graphique 14**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2000

**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 2000

**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 2000

**Graphique 17**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

**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 2000

**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 2000

**Graphique 20**

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

**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 2000

**Graphique 22**

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 23**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 24**

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, après trois mois, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 25**

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, après six mois, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 26**

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, après douze mois, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 27**

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 28**

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 29**

Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 30**

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 31**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 32**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 33**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 34**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 35**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

**Graphique 36**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

---

## PRÉSENTATION

Le *Sondage auprès des employeurs* s'inscrit dans le prolongement direct des travaux de l'opération *Relance*, au cours de laquelle le ministère de l'Éducation rejoint annuellement l'ensemble des titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle, environ neuf mois après la fin de leurs études. Il 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 professionnelle; il permet également de poser un jugement sur leur compétence et sur leur rendement et d'identifier des situations névralgiques où il serait impératif d'agir. Les résultats permettent aussi de brosser 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 professionnelle.

Les présents résultats proviennent du sondage mené en 2000 par la Direction de la recherche et de l'évaluation du Secteur de la planification, auprès des employeurs qui ont engagé, entre 1996 et 1999, des titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle.

Ces employeurs ont été identifiés à l'aide des renseignements obtenus par les enquêtes *Relance*. Un groupement des questions des enquêtes effectuées entre 1996 et 1999 a permis de créer une liste des entreprises ayant engagé des personnes diplômées de la formation professionnelle pour occuper un emploi lié à leurs études.

Près de 8 600 questionnaires ont été expédiés par la poste à presque autant d'entreprises. Une entreprise pouvait recevoir plus d'un questionnaire si elle avait engagé des personnes diplômées provenant de plus d'un programme d'études.

Divisé en trois sections, le questionnaire comportait 22 questions. L'une d'elles comprenait 36 items, et ses différentes combinaisons permettaient d'identifier, 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 professionnelle. D'autres questions fournissaient de l'information de première main sur la reconnaissance du diplôme, sur le processus de sélection du personnel, sur la compétence et le rendement des recrues et, enfin, sur différentes caractéristiques relatives aux entreprises.

Parmi les questionnaires reçus, 1 676 ont été retenus, les répondants ayant engagé, entre 1996 et 2000, une ou plusieurs personnes diplômées de la formation professionnelle. Selon les données fournies au Ministère, ces employeurs engagent au minimum 210 000 personnes.

On note que 80,2 p. 100 des personnes qui ont répondu à ce questionnaire exerçaient une supervision élevée (supervision tous les mois, toutes les deux semaines, une fois par semaine, ou même supervision quotidienne) du travail des recrues diplômées de la formation professionnelle. 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 professionnelle.

#### **FRÉQUENCE DE LA SUPERVISION**

Très élevée (tous les jours ou une fois par semaine)	51,0 %
Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois)	29,2 %
Plutôt faible (occasionnellement, tous les 6 mois)	14,3 %
Très faible (peu ou pas de supervision directe)	5,6 %

Les résultats obtenus révèlent nettement la situation qui prédomine sur le marché du travail pour les recrues de la formation professionnelle qui occupent un emploi lié à leurs études. Ils permettent de mesurer le degré de satisfaction des employeurs en ce qui concerne la reconnaissance du diplôme, la compétence et le rendement de ses titulaires et d'identifier des situations où il serait impératif d'agir. Ils permettent aussi de broser un portrait des compétences recherchées par les employeurs. En ce sens, le *Sondage auprès des employeurs* demeure un élément indispensable, une composante essentielle de l'évaluation de la formation professionnelle.

---

## QUELQUES DÉFINITIONS

### **Connaissances**

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

### **Capacités ou habiletés**

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

### **Attitudes**

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

### **Attentes des employeurs**

Il s'agit des attentes formulées par les employeurs en ce qui concerne 8 aspects relatifs aux connaissances, 14 aspects relatifs aux capacités ou habiletés et 14 aspects relatifs aux attitudes des recrues diplômées du programme de formation indiqué, au regard du travail habituellement exécuté par ces recrues.

## **Évaluation des employeurs par rapport aux attentes**

Il s'agit de l'évaluation qu'ont faite les employeurs en ce qui concerne 8 aspects relatifs aux connaissances, 14 aspects relatifs aux capacités ou habiletés et 14 aspects relatifs aux attitudes des recrues diplômées du programme de formation indiqué, au regard du travail habituellement exécuté par ces recrues.

### **Situation satisfaisante**

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

### **Situation à améliorer**

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

### **Situation potentiellement critique**

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

### **Compétence**

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

### **Profil de compétence**

L'ensemble des connaissances, des capacités ou habiletés et des attitudes pour lesquelles au moins 73,0 p. 100 des employeurs ont mentionné avoir des attentes très fortes ou plutôt fortes.

### **Rendement**

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

### **Moyens de recrutement**

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

### **Critères d'embauche**

Il s'agit de l'importance accordée à 12 critères d'embauche par les employeurs au moment de la sélection de leur personnel pour les types d'emplois visés par le programme d'études indiqué ou connexes à ce programme d'études.

### **Fréquence de supervision**

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

### **Fonction au sein de l'entreprise**

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

### **Nombre d'employeurs**

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

### **Promotion**

Ensemble des titulaires ayant obtenu un diplôme dans le champ d'études indiqué sur le questionnaire pendant une même année scolaire. Trois promotions sont comprises dans le sondage effectué en 2000, soit celles de 1995-1996, de 1996-1997 et de 1997-1998.

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

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

### **Satisfaction quant au nombre des candidatures**

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

### **Satisfaction quant à la qualification des candidatures**

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

## **Exigence du diplôme**

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

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

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

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

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

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



---

## FAITS SAILLANTS

En tout, 1 676 employeurs de personnes diplômées de la formation professionnelle, qui engagent au total plus de 210 000 personnes, ont répondu au questionnaire détaillé de ce sondage, qui comportait 22 questions, dont l'une avait 36 sous-questions.

### **La compétence des recrues diplômées**

Près de 9 employeurs sur 10 jugent que leurs recrues de la formation professionnelle sont compétentes : une compétence surtout moyenne (50,6 p. 100), souvent élevée (39,0 p. 100), mais rarement basse (9,7 p. 100).

Les recrues diplômées sont suffisamment compétentes pour 89,6 p. 100 des employeurs, peu importe la taille de l'entreprise; il s'agit d'un niveau assez comparable à celui de 91,2 p. 100 observé en 1997. Les recrues diplômées sont même suffisamment compétentes pour près de 94,0 p. 100 des employeurs de la moyenne entreprise (entre 100 et 499 employés) et de la grande entreprise (500 employés et plus).

Un nombre important d'entreprises qui ont répondu au questionnaire (49,0 p. 100) comptent 25 employés ou moins. L'appréciation de la compétence par ces très petites entreprises demeure élevée : ainsi, 86,2 p. 100 de ces entreprises considèrent que le niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle varie de moyen à élevé. Cette proportion se situe dans la moyenne des proportions obtenues lors des trois sondages précédents, soit 80,3 p. 100 en 1990, 88,0 p. 100 en 1994 et 90,0 p. 100 en 1997.

### **Le rendement au travail des recrues diplômées**

Après trois mois, 72,7 p. 100 des employeurs se montrent satisfaits du rendement de leurs recrues.

Le niveau de satisfaction quant au rendement s'accroît avec la taille de l'entreprise. Il varie, après trois mois, de 66,7 p. 100, pour la très petite entreprise, à 88,5 p. 100, pour la grande entreprise.

Le taux de satisfaction quant au rendement du travail des recrues diplômées de la formation professionnelle s'accroît avec le temps écoulé depuis l'embauche. Ainsi, la proportion des employeurs se montrant très satisfaits ou plutôt satisfaits du rendement de leurs recrues est de 72,7 p. 100 après trois mois de travail, de 86,9 p. 100 après six mois et de 91,2 p. 100 après douze mois.

### **La formation en entreprise et la formation à l'école**

Pour 78,0 p. 100 des employeurs, *l'école demeure un lieu et un moyen privilégiés pour former la main-d'oeuvre qualifiée*. En effet, 39,5 p. 100 des employeurs considèrent que la formation en entreprise serait aussi valable que celle donnée à l'école, 19,7 p. 100 des employeurs considèrent que la formation en entreprise serait moins valable que celle donnée à l'école et 18,8 p. 100 des employeurs considèrent que la formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école.

Par ailleurs, les employeurs signalent aussi que la formation en entreprise peut être très utile. En effet, 58,0 p. 100 des employeurs pensent que la formation en entreprise est aussi valable ou plus valable que celle donnée à l'école. L'entreprise apparaît donc comme un partenaire indissociable du centre de formation professionnelle en vue du développement d'une formation professionnelle de qualité et adaptée aux besoins des employeurs. Ce partenariat se concrétise en particulier par l'entremise du Conseil d'établissement, constitué en vertu de la Loi sur l'instruction publique.

## **Le recrutement du personnel**

La formation professionnelle produit un groupe de diplômés privilégié par les employeurs lors du recrutement de personnel de métier. En effet, 68,1 p. 100 des employeurs engagent de préférence des personnes diplômées de la formation professionnelle pour de tels emplois.

Lorsque l'entreprise embauche des personnes qui n'ont pas le diplôme visé par le sondage, il s'agit plus souvent de personnes ayant un niveau de scolarité inférieur à celui de la recrue issue de la formation professionnelle que de personnes ayant poursuivi des études supérieures. Ainsi, 19,6 p. 100 des employeurs engagent assez fréquemment ou couramment des personnes avec une scolarité inférieure tandis que 10,3 p. 100 des employeurs engagent des personnes ayant une scolarité supérieure.

Pour plus de 80,0 p. 100 des employeurs, la formation professionnelle fournit aux personnes diplômées des instruments distinctifs qui les avantagent par rapport aux personnes non diplômées et qui les préparent mieux à accomplir leurs tâches et à s'adapter rapidement aux changements : plus de connaissances théoriques, plus de facilité à se spécialiser dans leur domaine et plus de savoir-faire (dextérité). Aussi, 72,6 p. 100 des employeurs soulignent le fait que les personnes diplômées ont une meilleure attitude à l'égard du travail.

Les employeurs ont cependant mentionné avoir des difficultés à recruter du personnel qualifié pour les types d'emplois associés à la formation professionnelle. En effet, 58,8 p. 100 des employeurs trouvent qu'il y a un nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés.

En ce qui concerne les critères de sélection du personnel considéré dans l'étude, cinq critères sur douze se démarquent par l'importance élevée (assez ou très important) que leur accordent plus de 87,0 p. 100 des employeurs. La présence des critères « la pertinence du champ d'études » et « être titulaire du diplôme exigé » parmi les cinq critères les plus importants illustre clairement la reconnaissance, par les employeurs, de la valeur des études liées au métier et du diplôme qui les sanctionne.

<b>Critères de sélection des candidates et des candidats</b>	<b>Importance élevée (%)</b>
• L'habileté à communiquer oralement	89,6
• La pertinence du champ d'études	88,8
• La performance à l'entrevue	88,2
• Être titulaire du diplôme exigé	87,5
• Les expériences de travail liées au champ d'études	87,3

Les moyens de recrutement les plus utilisés par les entreprises incluent en particulier le recours aux services de placement des centres de formation professionnelle (parmi les trois premiers choix dans 34,2 p. 100 des cas) et la publicité dans les écoles (parmi les trois premiers choix dans 18,4 p. 100 des cas). Ces faits montrent l'intérêt, lors du recrutement, des relations entretenues par les employeurs avec les centres de formation.

En fait, le recours aux services de placement des centres de formation professionnelle est presque aussi important que le recours aux centres de main-d'oeuvre (parmi les trois premiers choix dans 36,7 p. 100 des cas). Enfin, le recours aux journaux est le moyen de recrutement le plus utilisé par les entreprises : il fait partie des trois premiers choix de 54,6 p. 100 des employeurs. La proportion correspondante en 1997 était de seulement 44,7 p. 100, probablement à cause d'un marché du travail moins actif en 1997.

### Le profil de compétence de la recrue diplômée de la formation professionnelle

Le profil de compétence recherché par au moins 73,0 p. 100 des employeurs peut être décrit comme suit, dans l'ordre de l'importance accordée par ces derniers à chaque élément en 2000.

Le profil de compétence recherché	Attentes élevées (%)	
	1997	2000
• La recrue est ponctuelle;	82,2	79,9
• elle possède une forte connaissance des techniques de base;	80,3	79,9
• elle est loyale envers l'entreprise;	78,9	76,5
• elle est franche;	78,7	76,4
• elle respecte l'autorité;	78,1	76,2
• elle a le sens des responsabilités;	77,4	76,2
• elle travaille bien en équipe;	77,4	76,2
• elle a une bonne capacité d'écoute;	77,5	75,2
• elle comprend et suit bien les directives relatives à son travail;	75,7	74,2
• elle se maintient à jour à partir de son travail quotidien;	76,3	74,1
• elle est débrouillarde;	75,4	73,8
• elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité);	75,8	73,6
• elle est capable de s'adapter.	74,7	73,0

Le profil de compétence recherché par les employeurs en 2000 concerne les mêmes éléments de compétence que ceux identifiés lors du sondage de 1997. L'ordre des éléments du profil est sensiblement le même dans ces deux sondages.

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

L'évaluation faite par les employeurs des éléments du profil de compétence des recrues diplômées indique des situations satisfaisantes dans plus de 80,0 p. 100 des cas en ce qui concerne 9 des 13 éléments du profil de compétence. Trois éléments de compétence reçoivent des évaluations qui se situent entre 75,0 et 80,0 p. 100, soit la *débrouillardise* (76,1 p. 100), la *connaissance des techniques de base* (78,3 p. 100) et le *sens des responsabilités* (79,5 p. 100). Seule la *capacité d'être productif dans son travail* ne satisfait pas au moins 75,0 p. 100 des employeurs; elle en satisfait 71,7 p. 100 en 2000.

Éléments du profil de compétence	Situations satisfaisantes en 2000 (%)
• La recrue est ponctuelle;	90,2
• elle possède une forte connaissance des techniques de base;	78,3
• elle est loyale envers l'entreprise;	83,0
• elle est franche;	88,3
• elle respecte l'autorité;	86,3
• elle a le sens des responsabilités;	79,5
• elle travaille bien en équipe;	88,3
• elle a une bonne capacité d'écoute;	88,3
• elle comprend et suit bien les directives relatives à son travail;	83,5
• elle se maintient à jour à partir de son travail quotidien;	82,1
• elle est débrouillarde;	76,1
• elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité);	71,7
• elle est capable de s'adapter.	87,2

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

La relation entre les attentes exprimées par les employeurs et leurs évaluations pour les différentes compétences fait ressortir des éléments potentiellement critiques. Ainsi, l'amélioration de l'employabilité passe, pour plus de 20,0 p. 100 des employeurs, par l'acquisition de connaissances techniques, par l'amélioration des connaissances et des habiletés linguistiques et par le développement de capacités et d'attitudes proactives.

<b>Les connaissances techniques à améliorer (2000)</b>	<b>Critique pour les employeurs (%)</b>
• la connaissance des techniques spécialisées	27,2
• la connaissance des techniques de pointe (CAO, FAO, etc.)	22,6
• la connaissance des mathématiques	21,6
• la connaissance des techniques de base	21,3

<b>Les connaissances et habiletés linguistiques à améliorer (2000)</b>	<b>Critique pour les employeurs (%)</b>
• la capacité de communiquer oralement en anglais	33,3
• la capacité de communiquer par écrit en anglais	33,3
• la connaissance de la langue anglaise	32,8
• la capacité de communiquer par écrit en français	31,5
• la connaissance de la langue française	27,1

Les capacités et attitudes proactives à améliorer (2000)	Critique pour les employeurs (%)
• la capacité de planifier et d'organiser le travail	32,6
• la capacité d'apporter des idées nouvelles	28,3
• la productivité dans le travail (exactitude, qualité, rapidité)	27,1
• l'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de la tâche	26,6
• l'aptitude pour le leadership	26,3
• la débrouillardise	23,2
• la capacité de faire le travail dans les délais fixés	22,8
• la capacité de porter un jugement correct	22,3
• le goût des défis	21,9
• la ténacité	21,3

On constate, pour trois des treize éléments du profil de compétence, des situations potentiellement critiques pour lesquelles il faudrait agir impérativement. Ce sont :

- la productivité dans le travail (exactitude, qualité, rapidité);
- la débrouillardise;
- la connaissance des techniques de base.

Comme le profil de compétence reflète directement les attentes les plus élevées des employeurs, ce sont ces situations potentiellement critiques qui devraient retenir particulièrement l'attention des personnes et des organismes responsables de l'élaboration et de la révision des programmes d'études de la formation professionnelle.

Parmi les autres éléments pour lesquels on observe des situations potentiellement critiques, on trouve, comme dans les sondages précédents, les compétences relatives aux connaissances et aux capacités ou habiletés linguistiques (français et anglais). En ce qui concerne les compétences relatives à la langue anglaise, il arrive fréquemment que les recrues diplômées ne satisfont pas aux attentes, même faibles, exprimées par les employeurs.

Dans l'ensemble, les points à améliorer que nous avons indiqués se rattachent aux préoccupations et aux orientations exprimées dans le document ministériel *Prendre le virage du succès* (1997). Le présent sondage montre donc bien le besoin de poursuivre les efforts en ce sens.

---

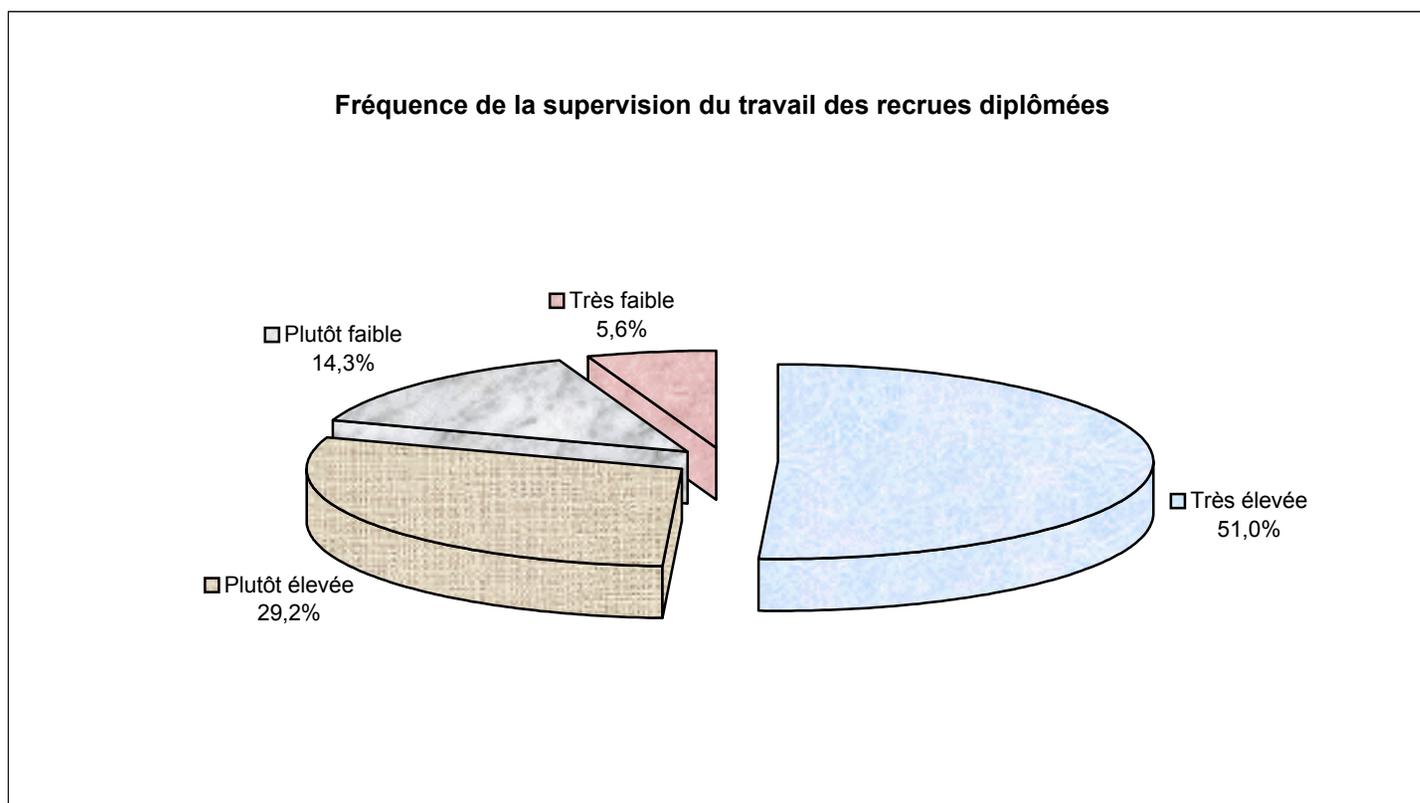
# **GRAPHIQUES**

Données de 2000

---

## Graphique 1

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000



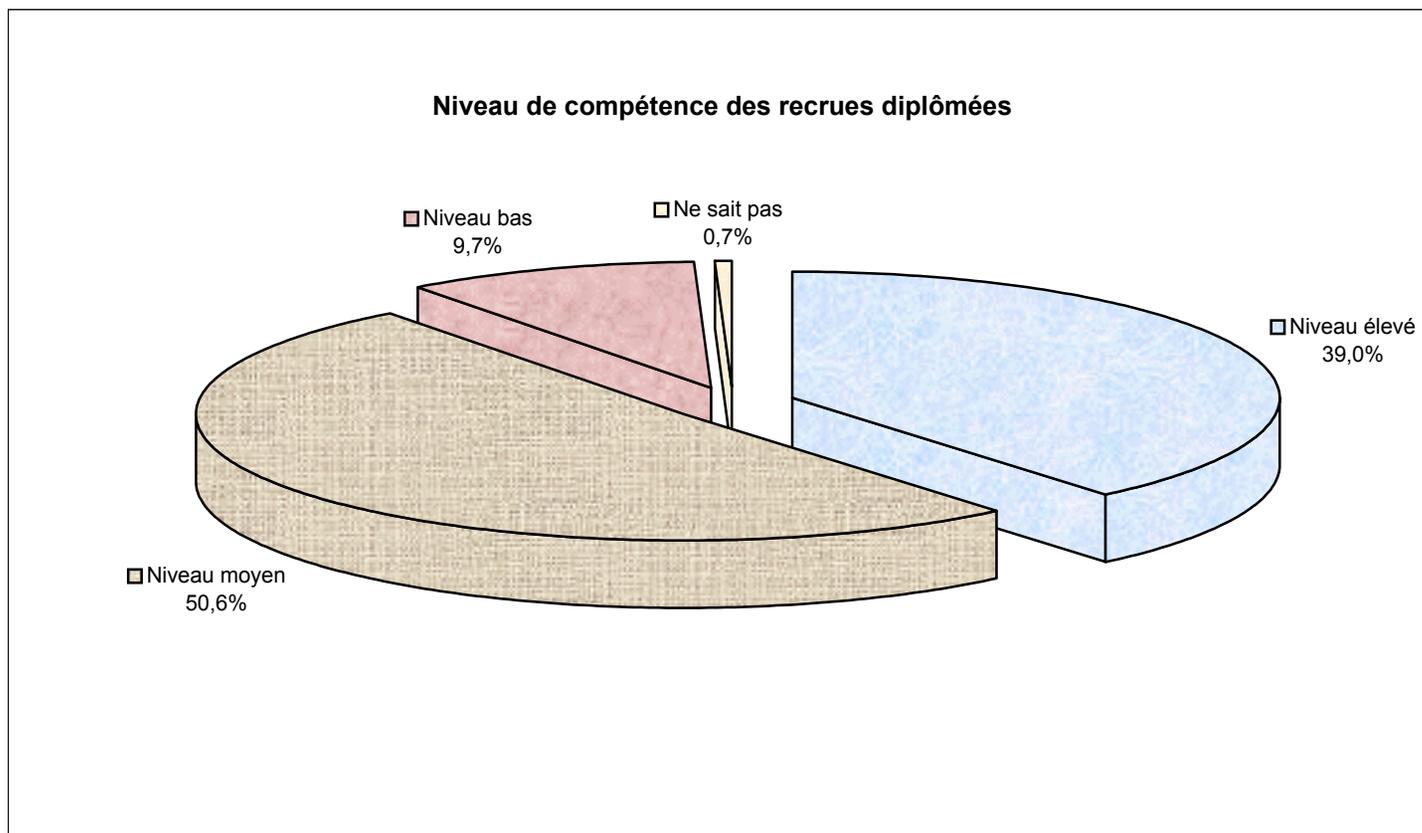
D'après 1 621 employeurs

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées		Proportion
Très élevée	(tous les jours ou une fois par semaine)	<b>51,0%</b>
Plutôt élevée	(toutes les deux semaines ou chaque mois)	<b>29,2%</b>
Plutôt faible	(occasionnellement, tous les six mois)	<b>14,3%</b>
Très faible	(peu ou pas de supervision directe)	<b>5,6%</b>

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 2

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000



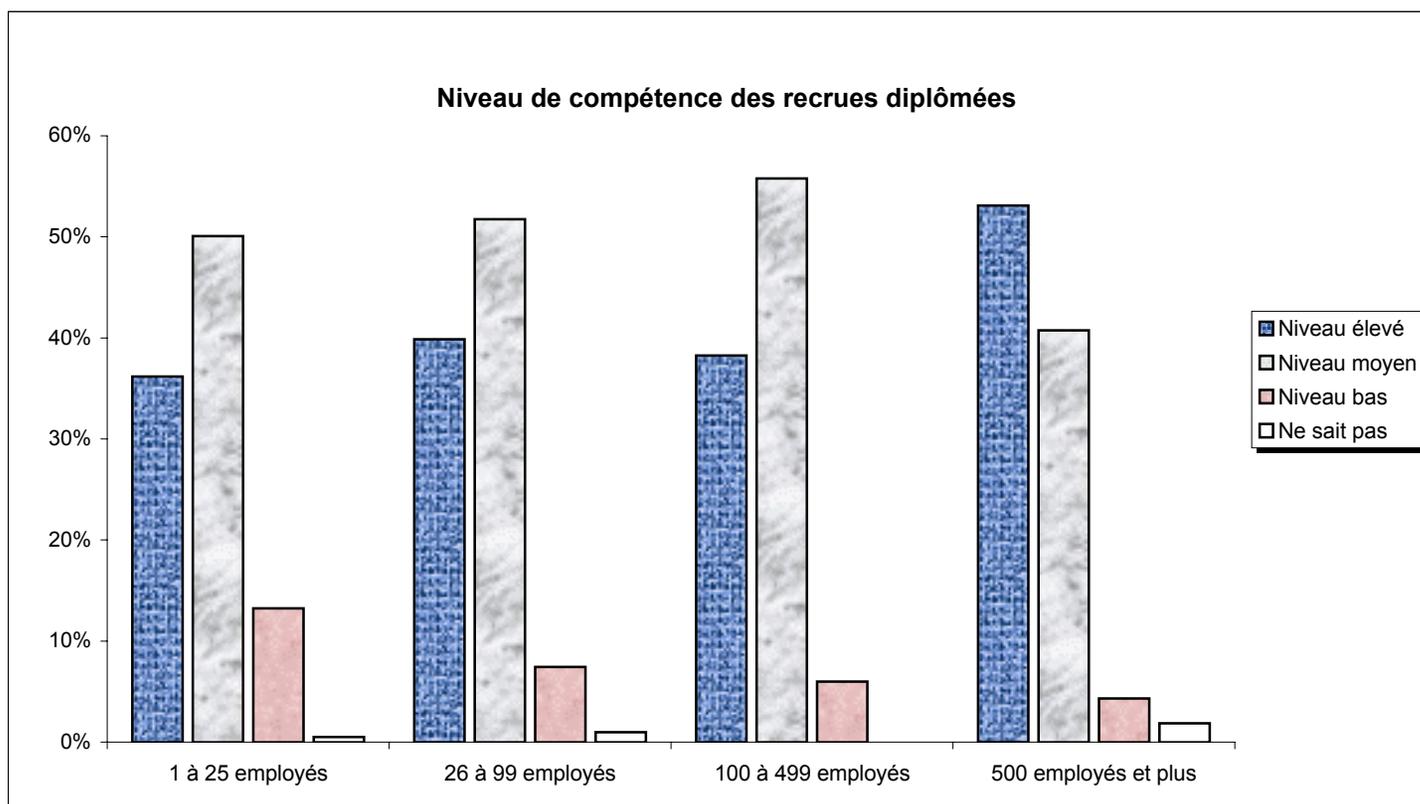
D'après 1 632 employeurs

Niveau de compétence des recrues diplômées	Proportion
Niveau élevé	39,0%
Niveau moyen	50,6%
Niveau bas	9,7%
Ne sait pas	0,7%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

**Graphique 3**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle, **selon la taille de l'entreprise, pour l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2000



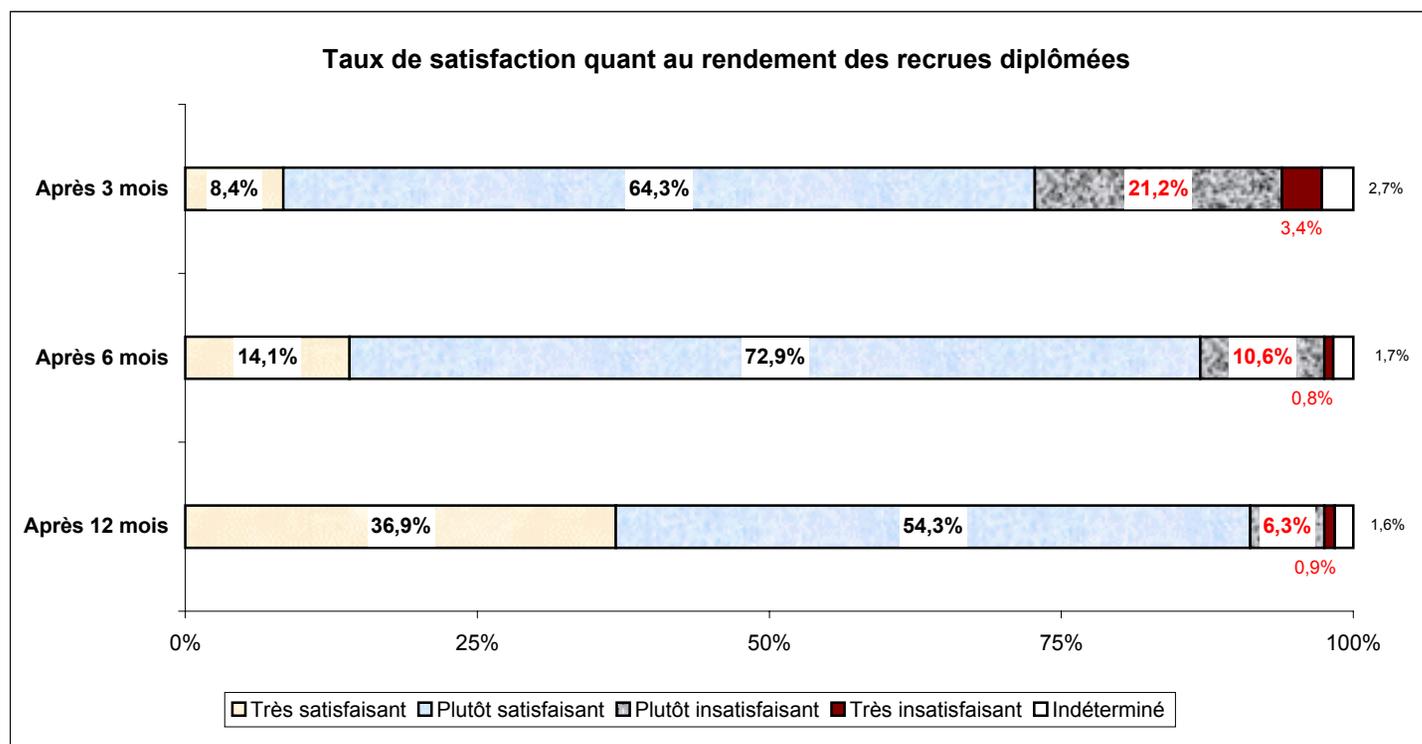
D'après 1 602 employeurs

Niveau de compétence selon la taille de l'entreprise	Niveau élevé	Niveau moyen	Niveau bas	Ne sait pas
1 à 25 employés	36,2%	50,1%	13,2%	0,5%
26 à 99 employés	39,9%	51,7%	7,4%	1,0%
100 à 499 employés	38,2%	55,8%	6,0%	0,0%
500 employés et plus	53,1%	40,7%	4,3%	1,9%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 4

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000



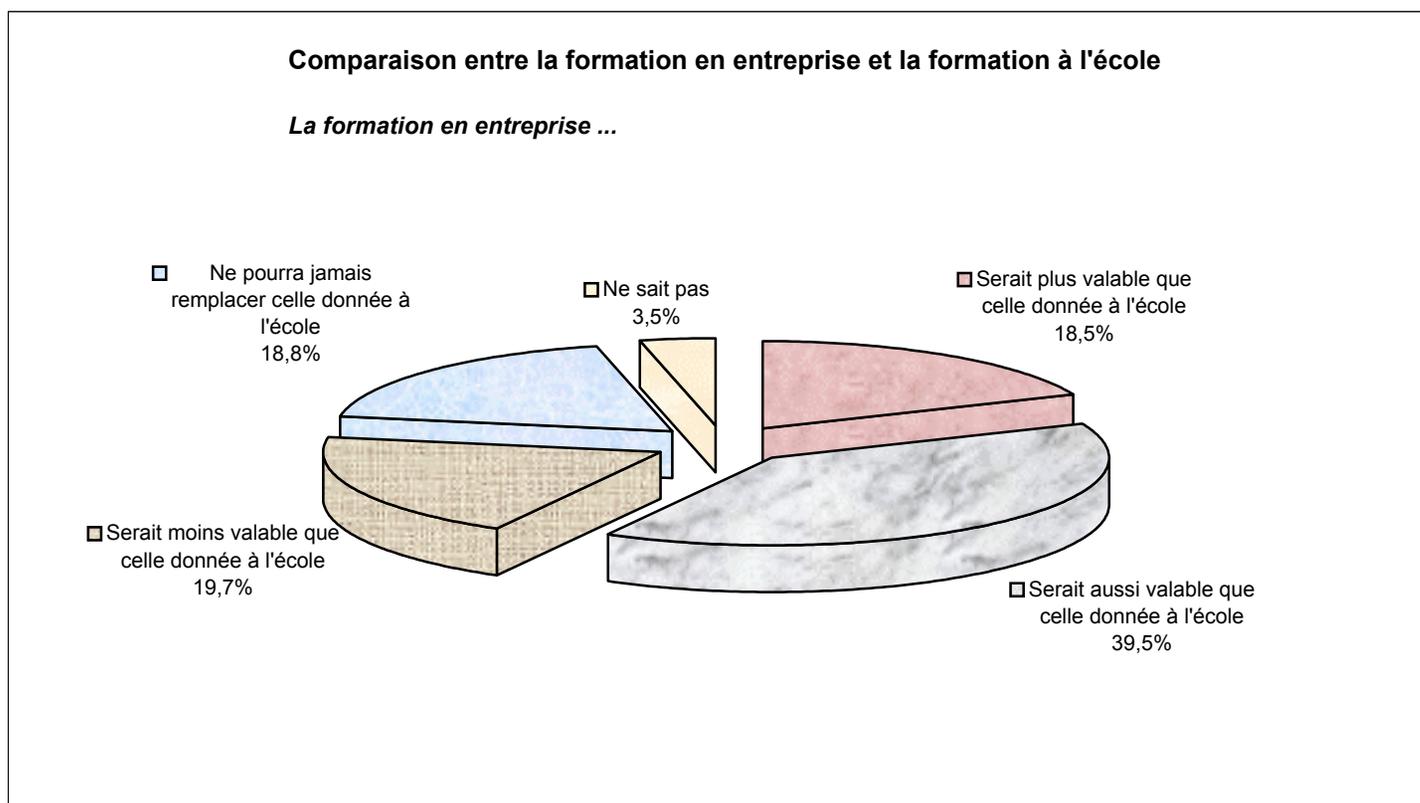
D'après 1 478 employeurs (après trois mois)

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 3 mois	Après 6 mois	Après 12 mois
Très satisfaisant	8,4%	14,1%	36,9%
Plutôt satisfaisant	64,3%	72,9%	54,3%
Plutôt insatisfaisant	21,2%	10,6%	6,3%
Très insatisfaisant	3,4%	0,8%	0,9%
Indéterminé	2,7%	1,7%	1,6%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 5

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000



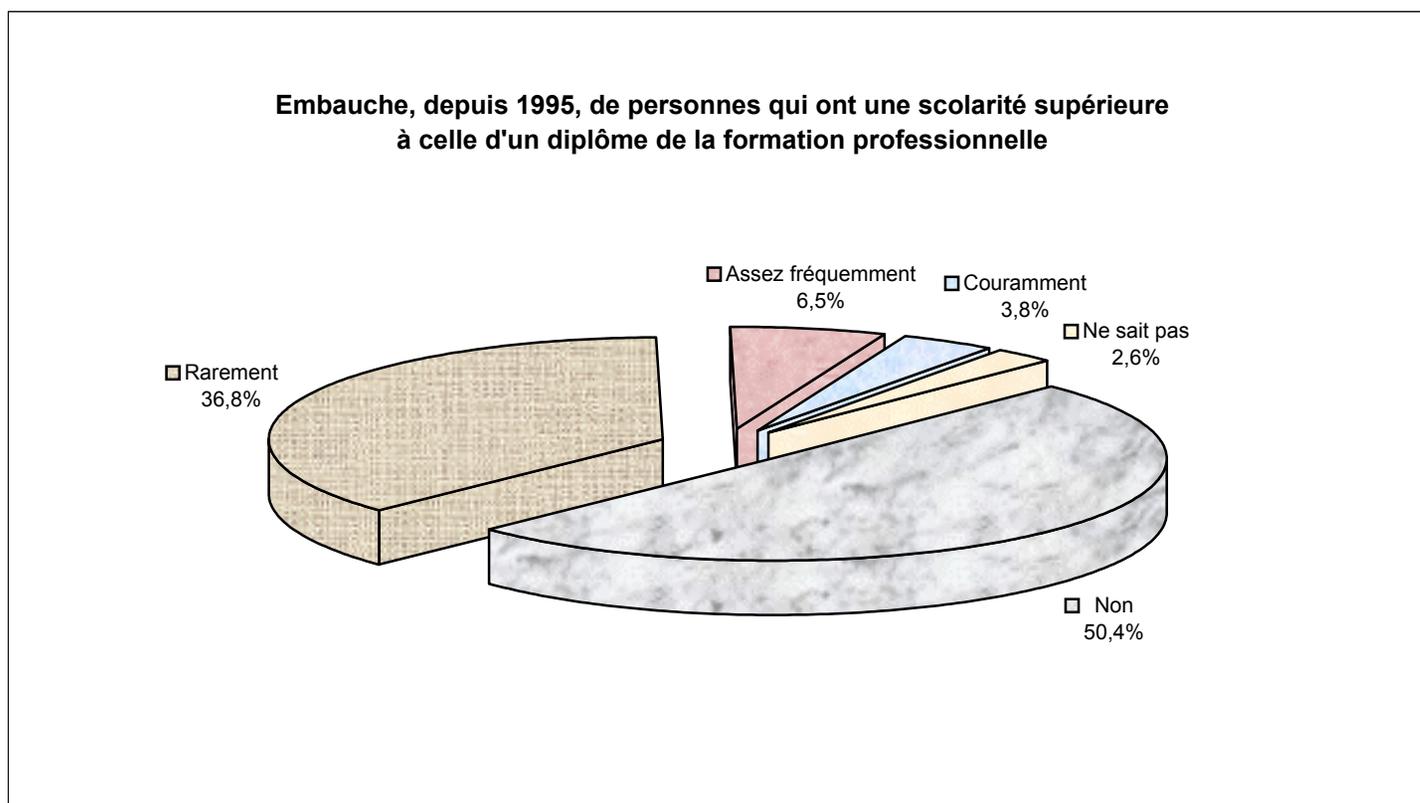
D'après 1 636 employeurs

La formation en entreprise :	Proportion
Serait plus valable que celle donnée à l'école	18,5%
Serait aussi valable que celle donnée à l'école	39,5%
Serait moins valable que celle donnée à l'école	19,7%
Ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école	18,8%
Ne sait pas	3,5%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 6

Embauche, depuis 1995, de personnes qui ont une scolarité supérieure à celle d'un diplôme de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000



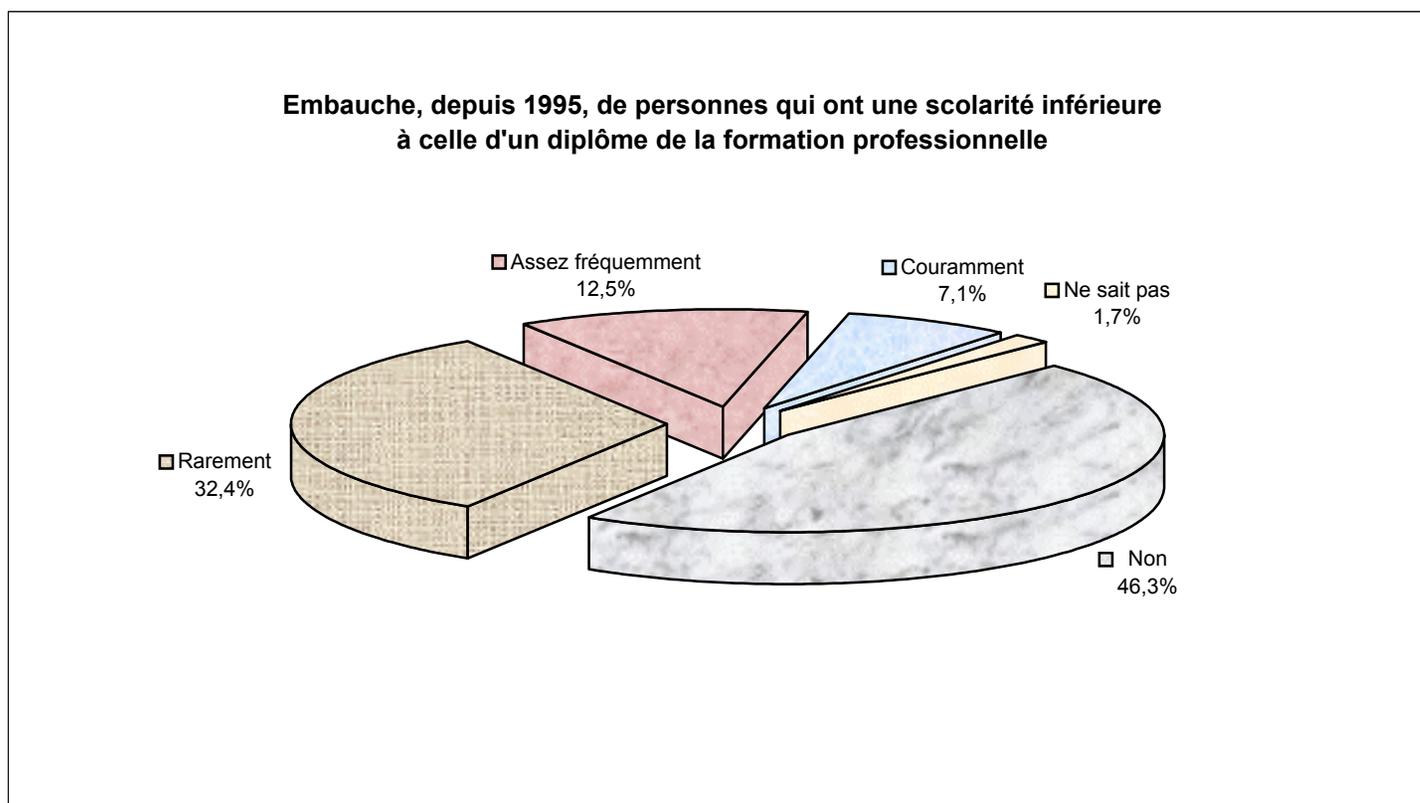
D'après 1 658 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure		Proportion
Non		50,4%
Rarement	(dans moins du tiers des cas)	36,8%
Assez fréquemment	(dans presque les deux tiers des cas)	6,5%
Couramment	(dans plus des deux tiers des cas)	3,8%
Ne sait pas		2,6%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 7

Embauche, depuis 1995, de personnes qui ont une scolarité inférieure à celle d'un diplôme de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000



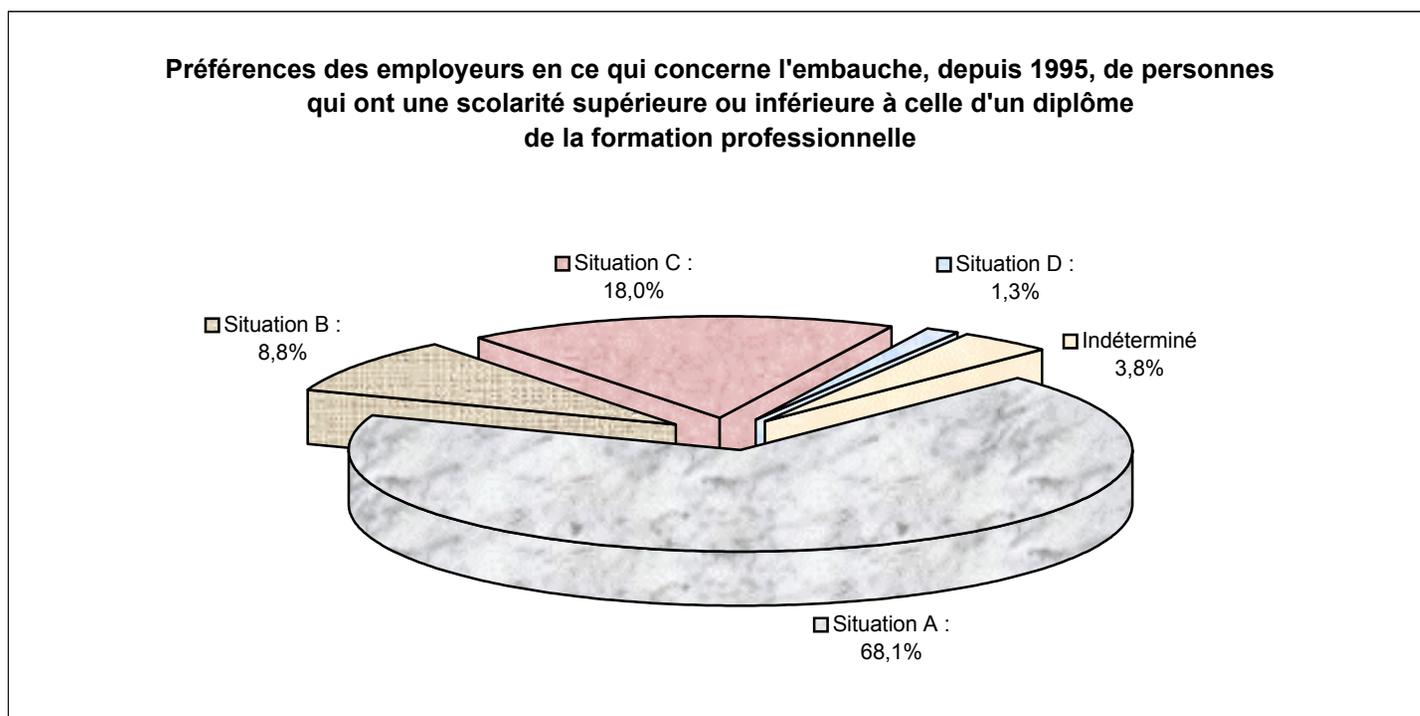
D'après 1 658 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité inférieure		Proportion
Non		<b>46,3%</b>
Rarement	(dans moins du tiers des cas)	<b>32,4%</b>
Assez fréquemment	(dans presque les deux tiers des cas)	<b>12,5%</b>
Couramment	(dans plus des deux tiers des cas)	<b>7,1%</b>
Ne sait pas		<b>1,7%</b>

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 8

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 1995, de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure à celle d'un diplôme de la formation professionnelle, selon les données du sondage effectué en 2000



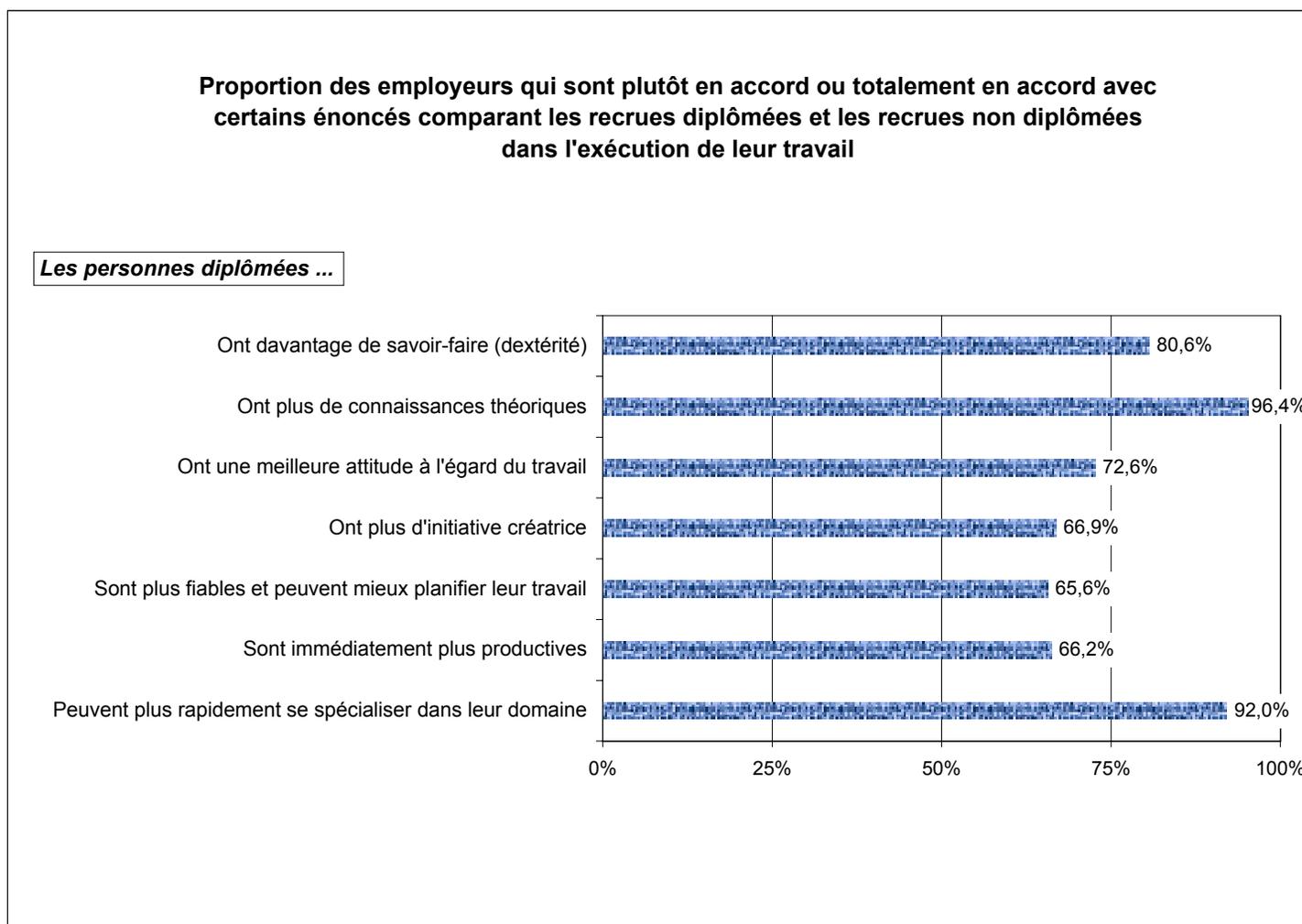
D'après 1 649 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure au diplôme exigé		Proportion
Situation A :	Rarement ou pas d'embauche de personnes avec un autre niveau de scolarité	<b>68,1%</b>
Situation B :	Embauche fréquente ou régulière de personnes avec scolarité supérieure, mais peu ou pas d'embauche de personnes avec scolarité inférieure	<b>8,8%</b>
Situation C :	Embauche fréquente ou régulière de personnes avec scolarité inférieure, mais peu ou pas d'embauche de personnes avec scolarité supérieure	<b>18,0%</b>
Situation D :	Embauche fréquente ou régulière aussi bien de personnes avec scolarité inférieure ou supérieure	<b>1,3%</b>
Indéterminé		<b>3,8%</b>

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 9

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2000



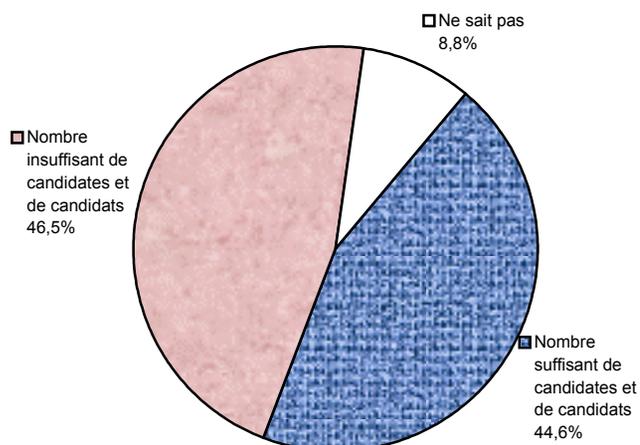
D'après 1 610 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

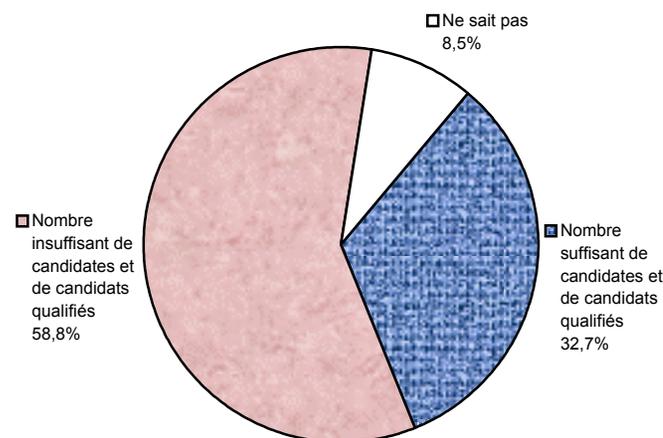
## Graphique 10

Satisfaction des employeurs quant au nombre et à la qualification des candidates et des candidats lors du recrutement de personnes diplômées de la formation professionnelle, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2000

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**



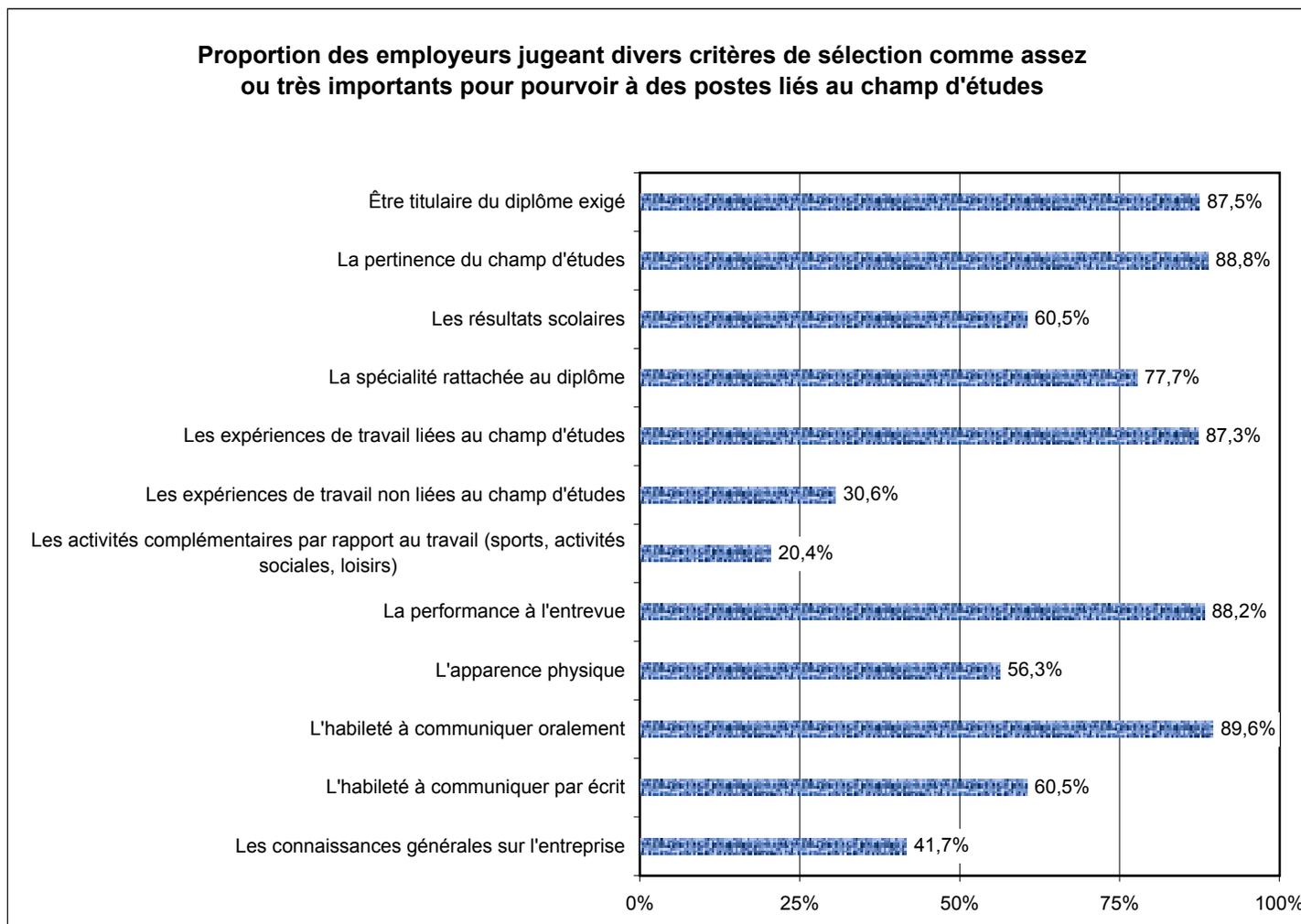
D'après 1 597 employeurs

Satisfaction quant au nombre	Proportion	Satisfaction quant à la qualification	Proportion
Nombre suffisant de candidates et de candidats	<b>44,6%</b>	Nombre suffisant de candidates et de candidats qualifiés	<b>32,7%</b>
Nombre insuffisant de candidates et de candidats	<b>46,5%</b>	Nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés	<b>58,8%</b>
Ne sait pas	<b>8,8%</b>	Ne sait pas	<b>8,5%</b>

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 11

Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données du sondage effectué en 2000

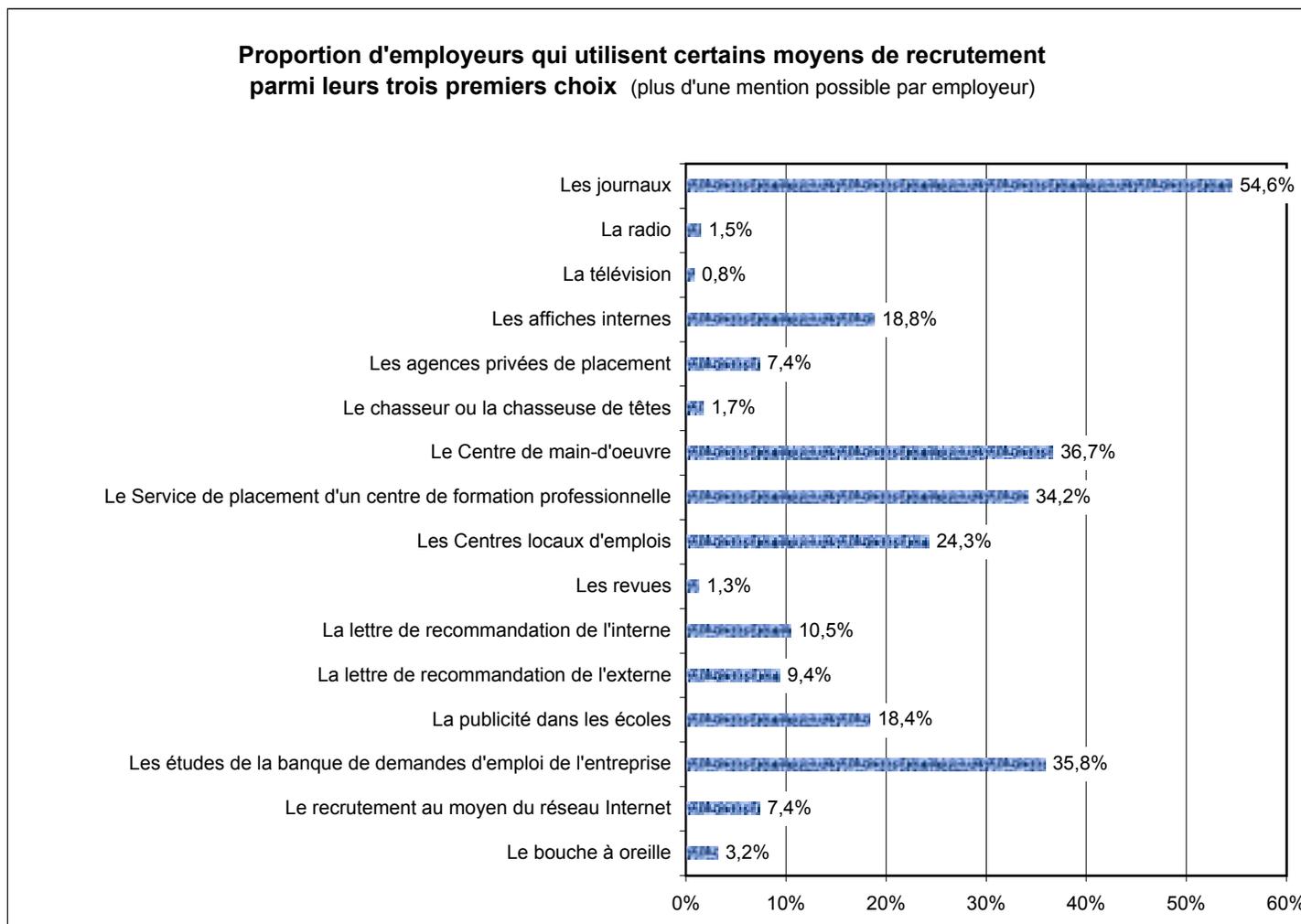


D'après 1 629 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 12

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000



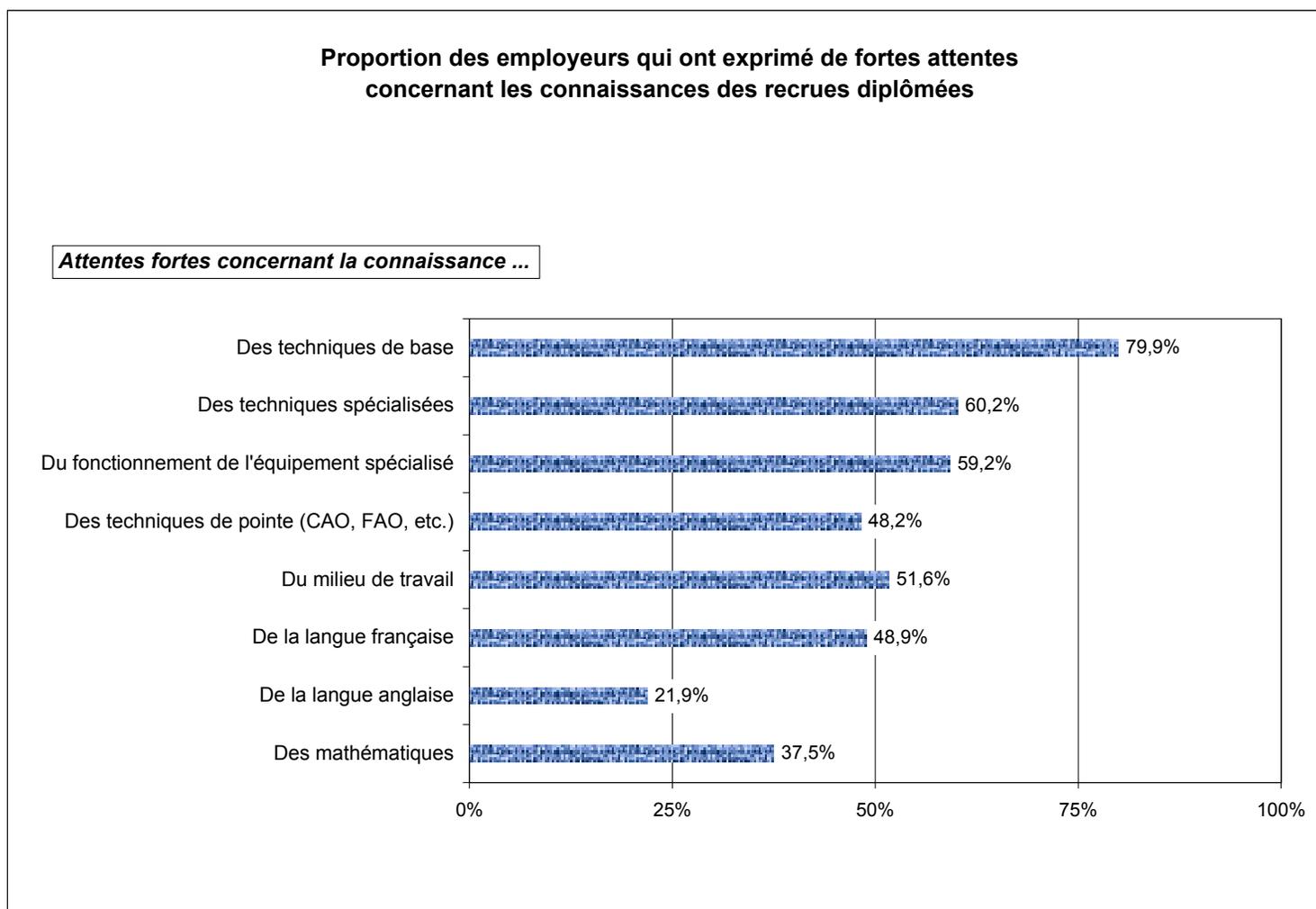
D'après 1 604 employeurs,

4 346 mentions de 1<sup>er</sup>, de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> choix au total

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

### Graphique 13

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2000

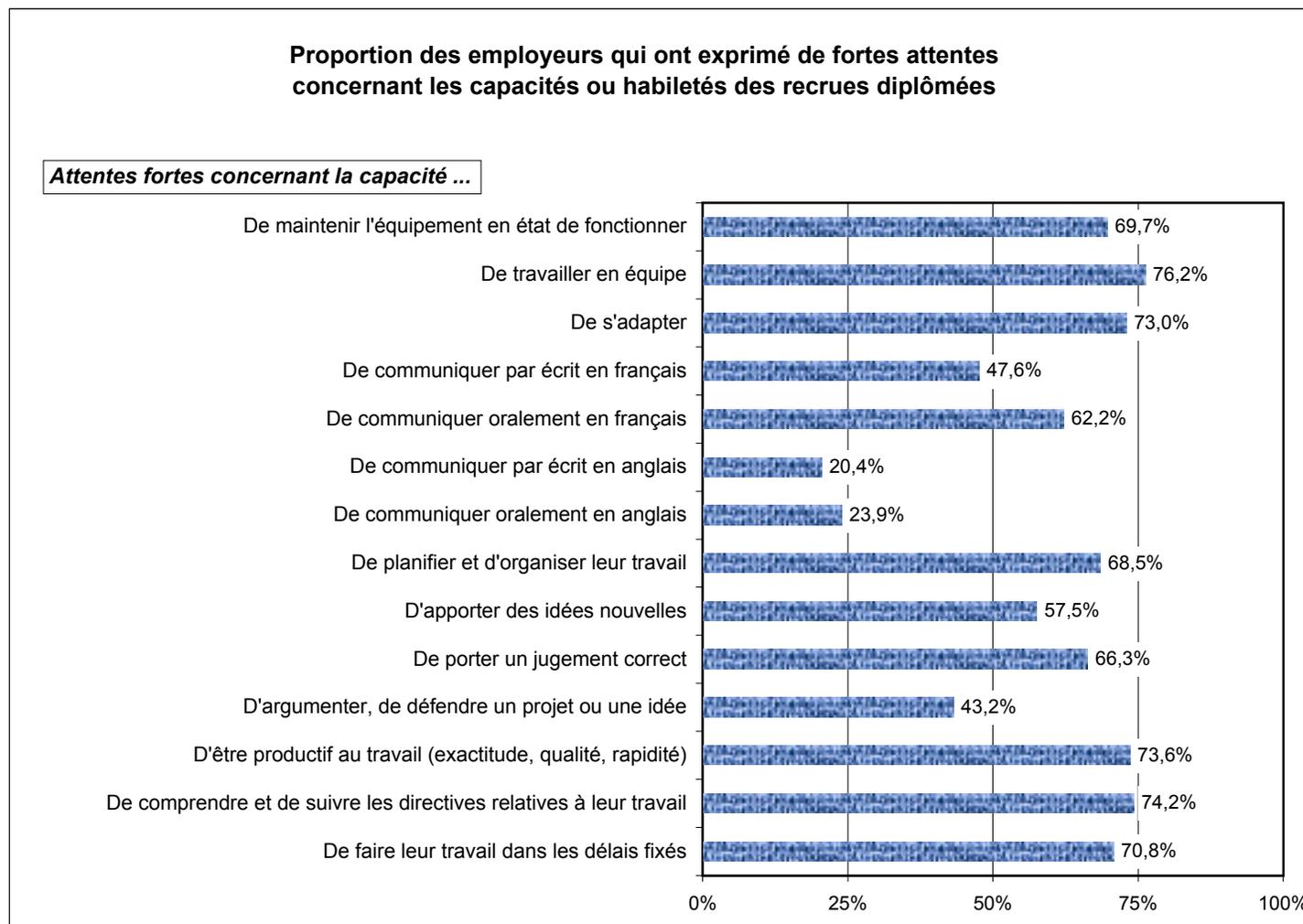


D'après 1 638 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 14

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2000

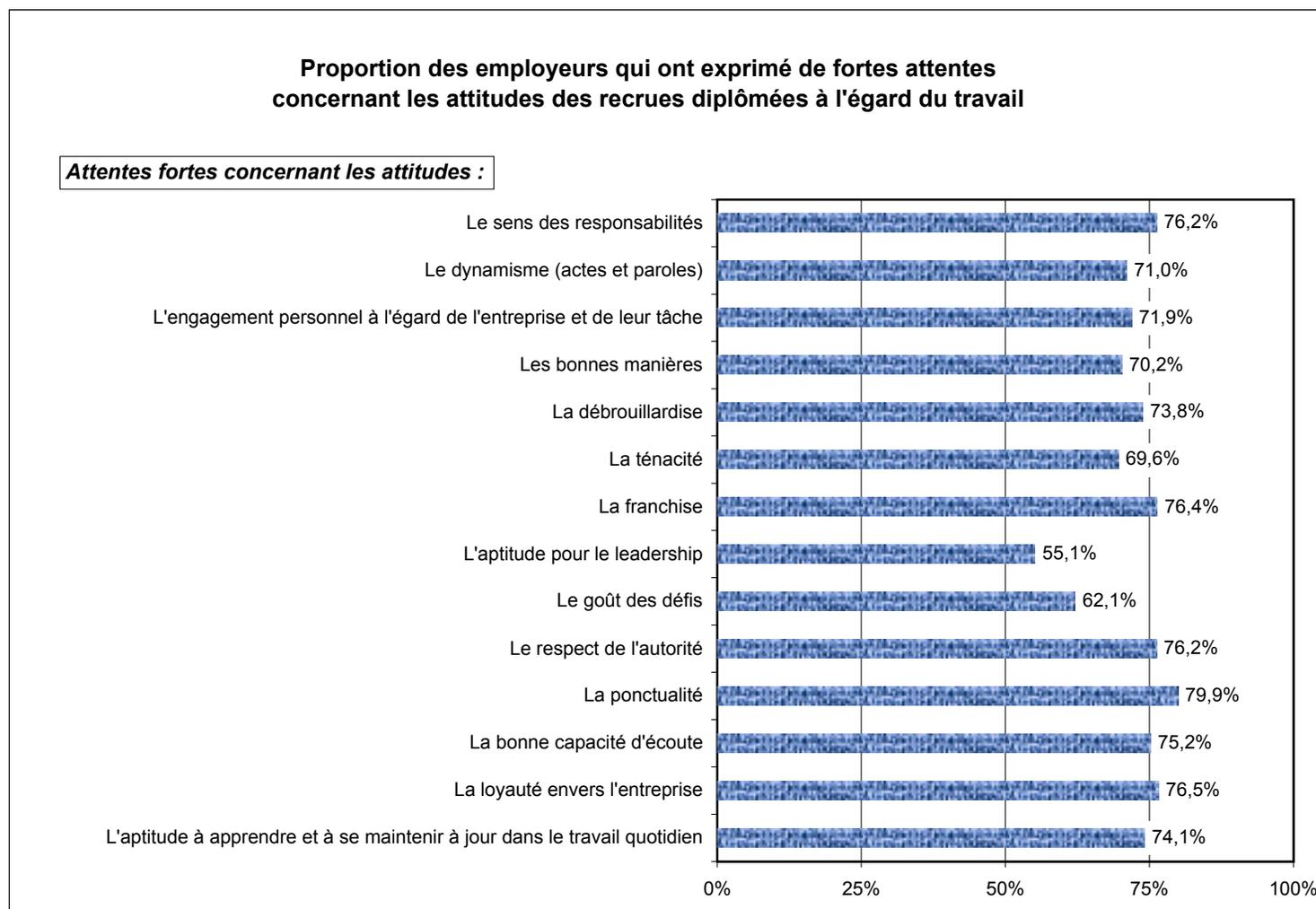


D'après 1 561 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 15

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données du sondage effectué en 2000

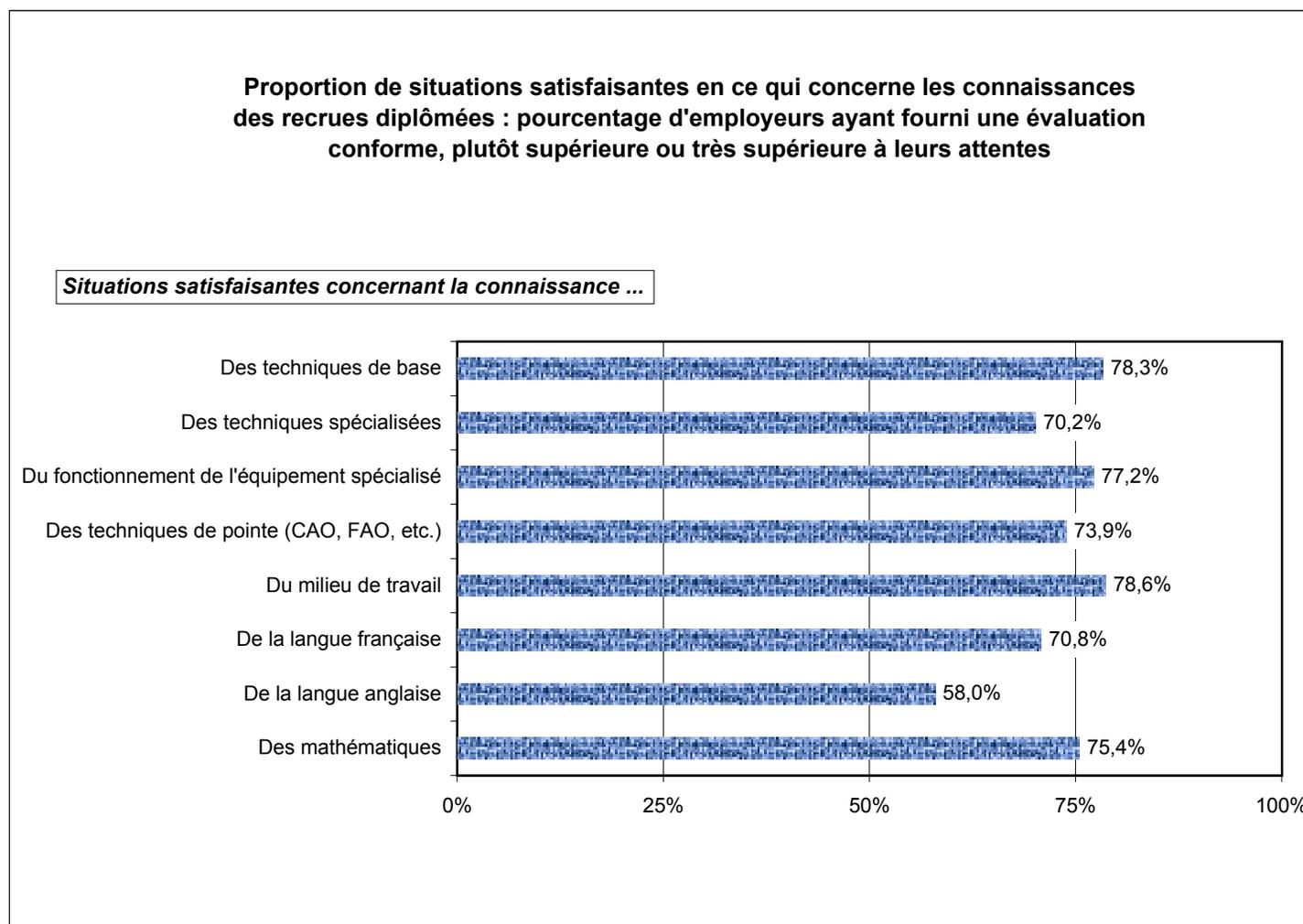


D'après 1 623 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 16

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

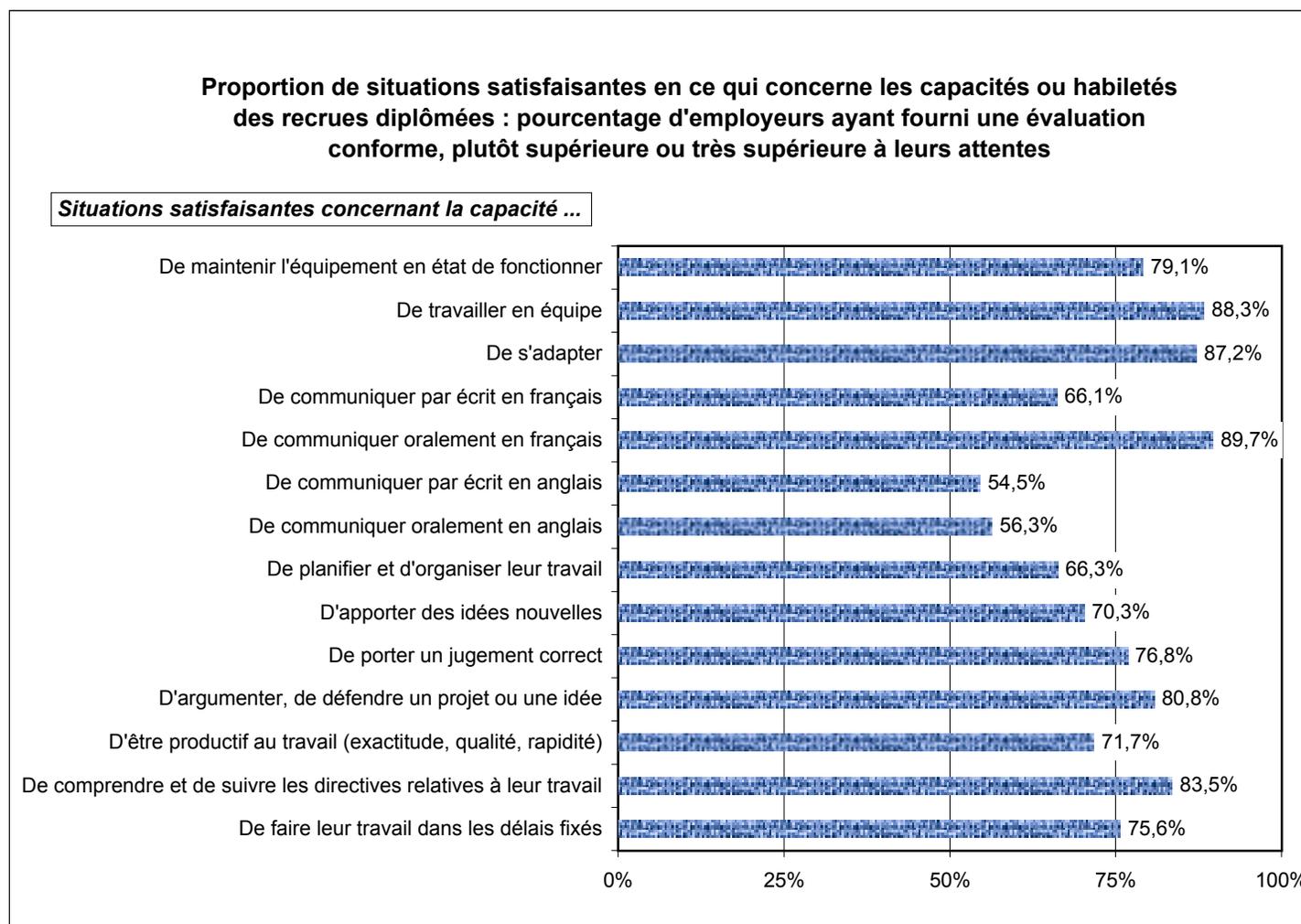


D'après 1 638 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 17

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

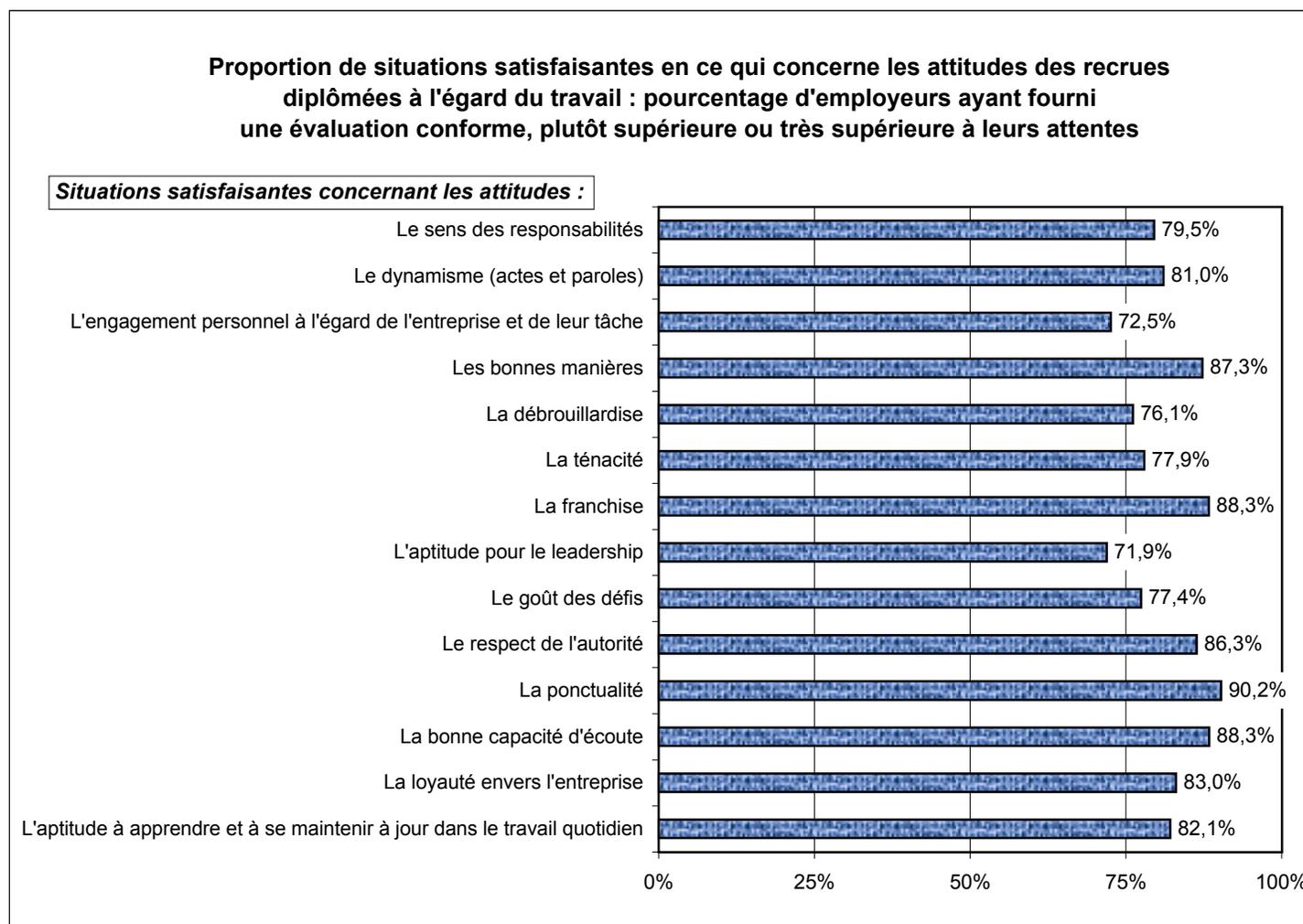


D'après 1 561 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 18

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

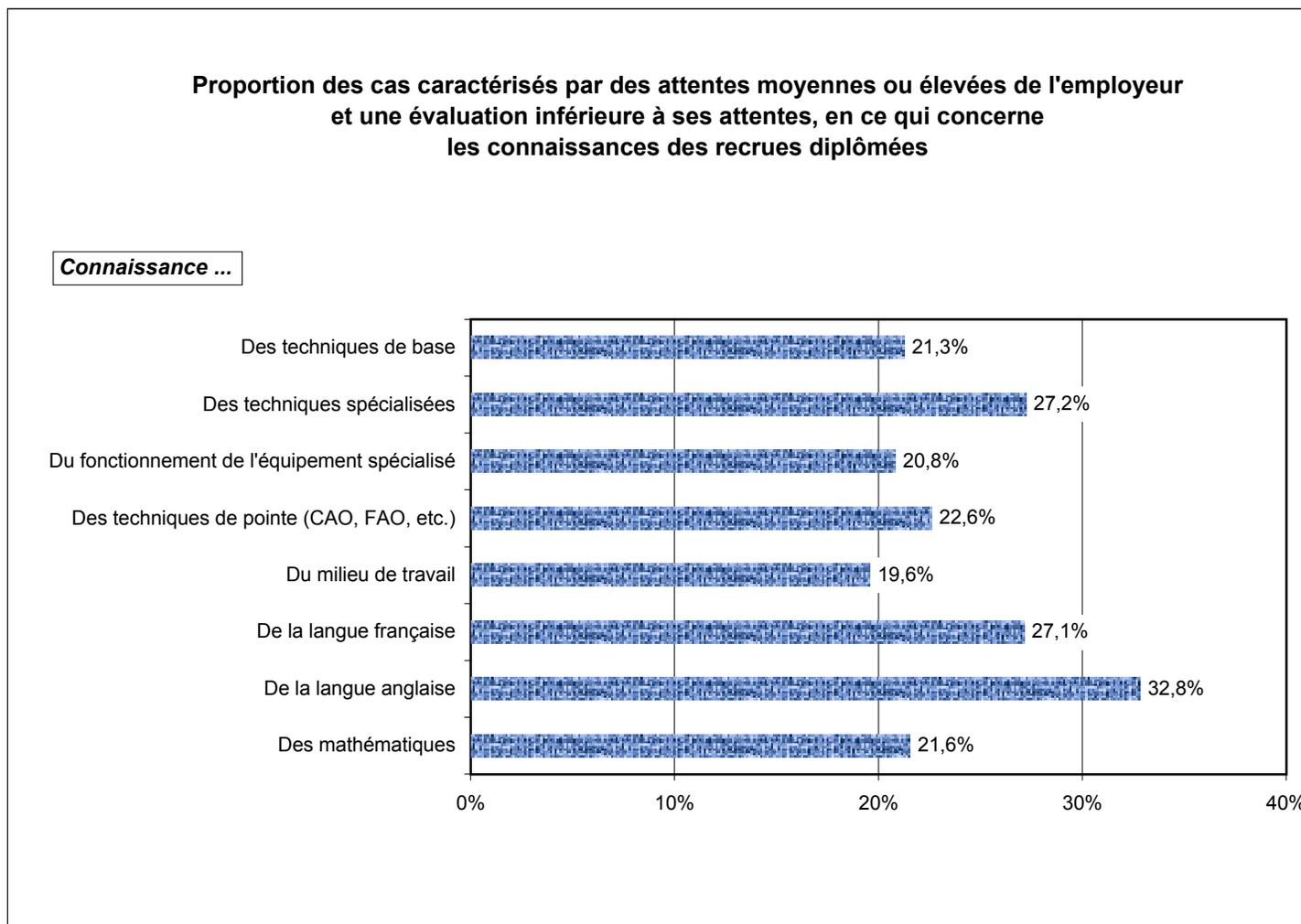


D'après 1 621 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 19

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des connaissances des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000

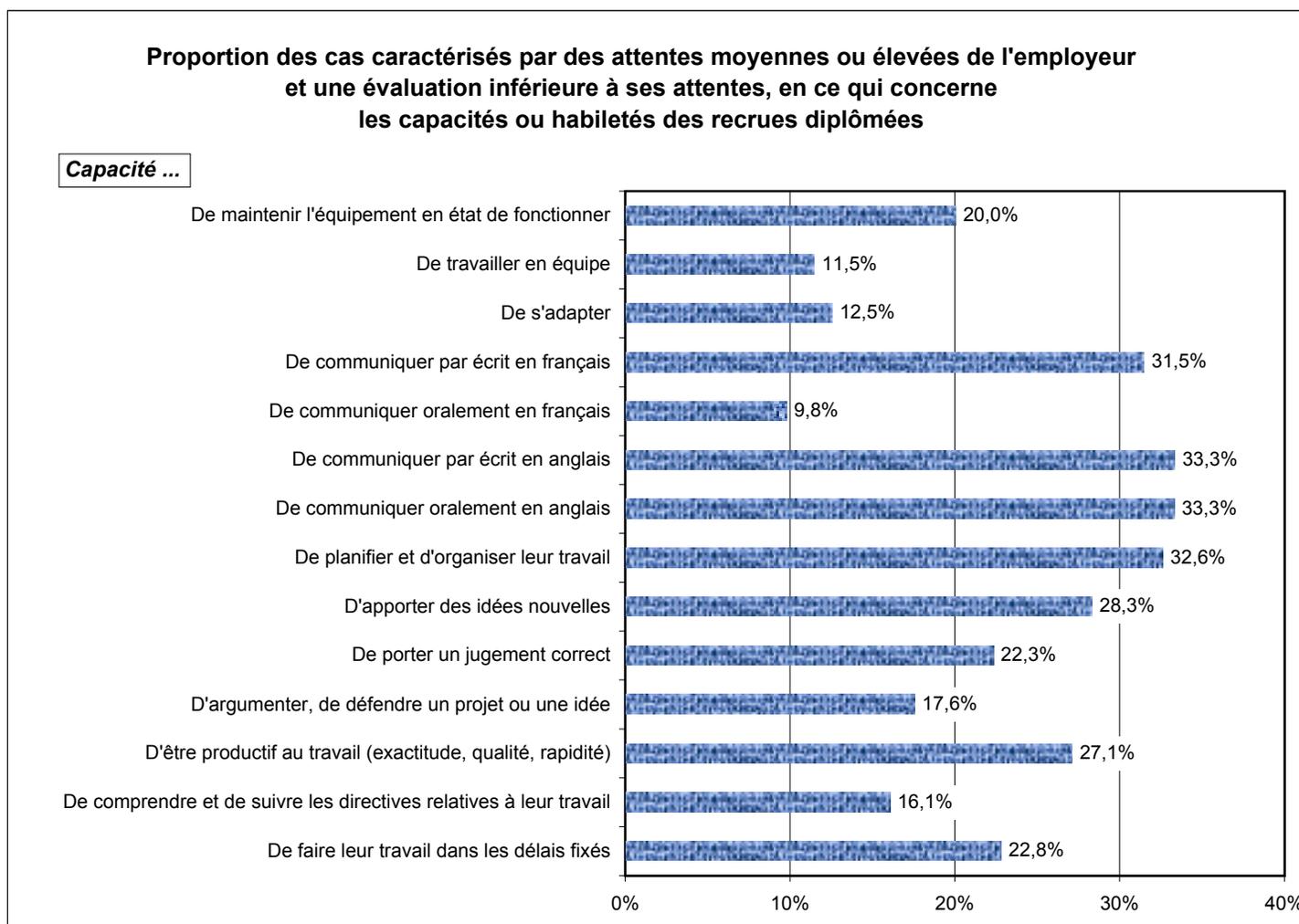


D'après 1 638 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 20

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2000

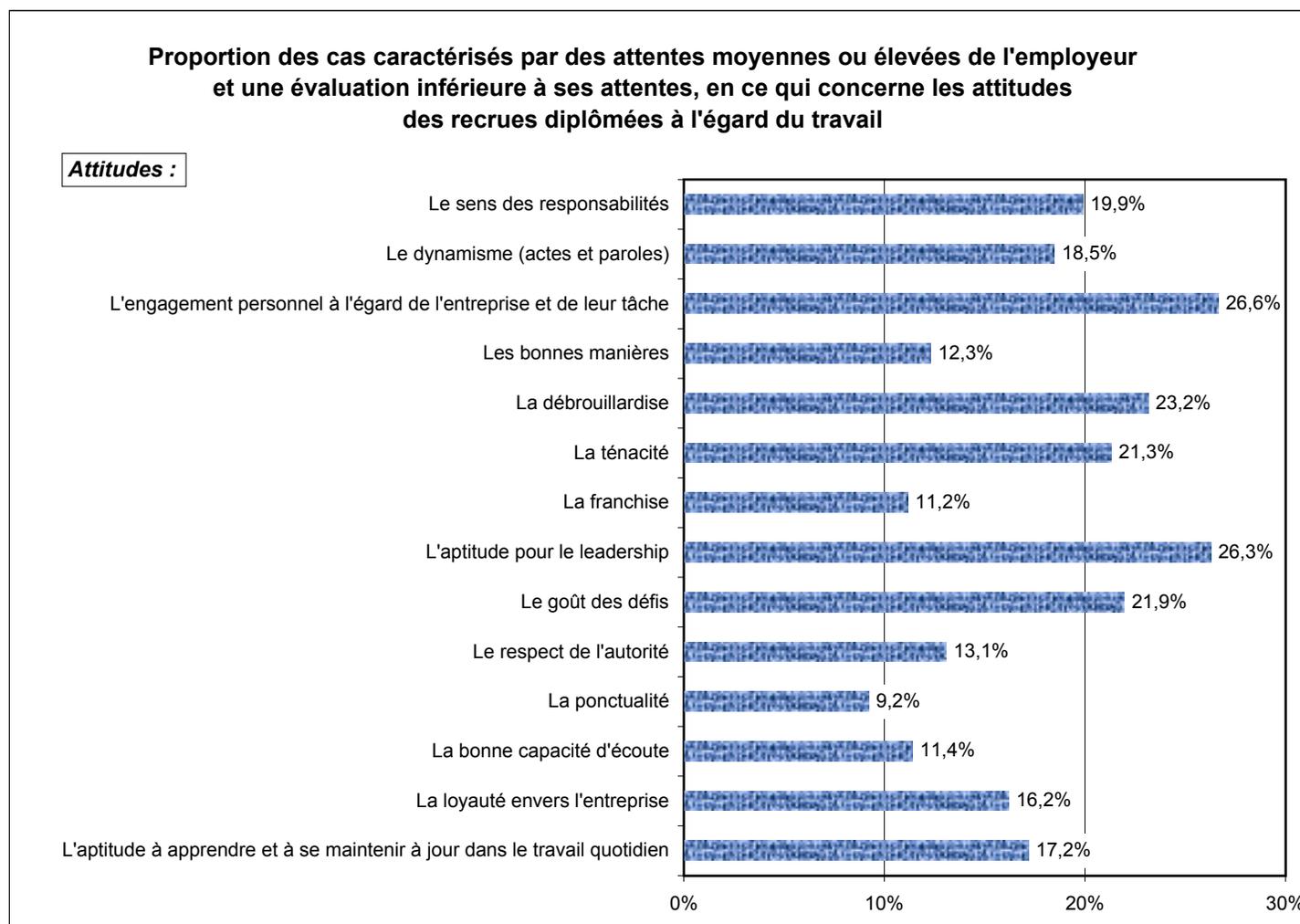


D'après 1 561 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 21

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des attitudes des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2000



D'après 1 621 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

---

# **GRAPHIQUES**

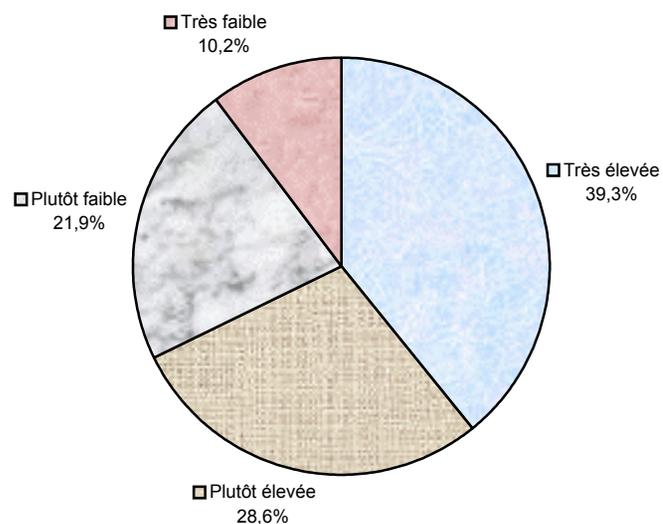
Données comparées  
1997 et 2000

---

**Graphique 22**

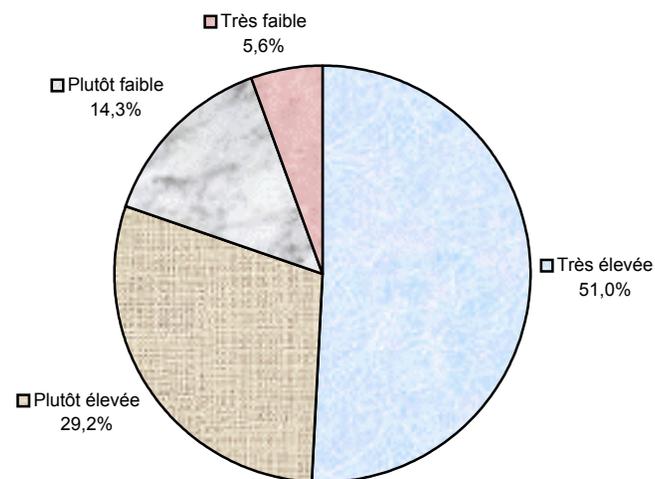
Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

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



D'après 2 129 employeurs en 1997

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées (2000)



1 621 employeurs en 2000

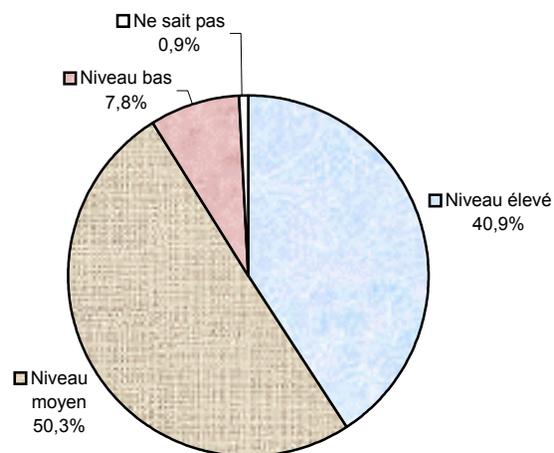
Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées	1997	2000
Très élevée (tous les jours ou une fois par semaine)	39,3%	51,0%
Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois)	28,6%	29,2%
Plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois)	21,9%	14,3%
Très faible (peu ou pas de supervision directe)	10,2%	5,6%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

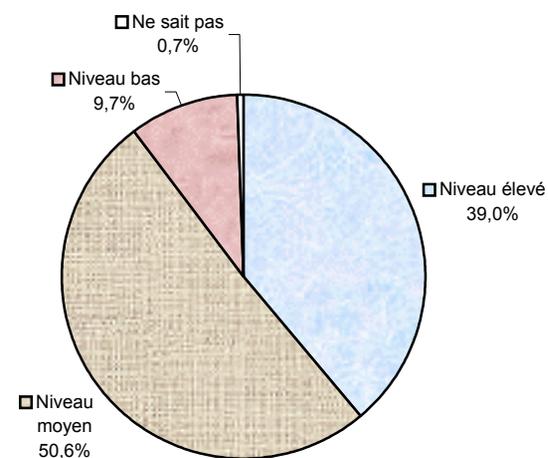
**Graphique 23**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

Niveau de compétence des recrues diplômées (1997)



Niveau de compétence des recrues diplômées (2000)



D'après 2 181 employeurs en 1997

1 632 employeurs en 2000

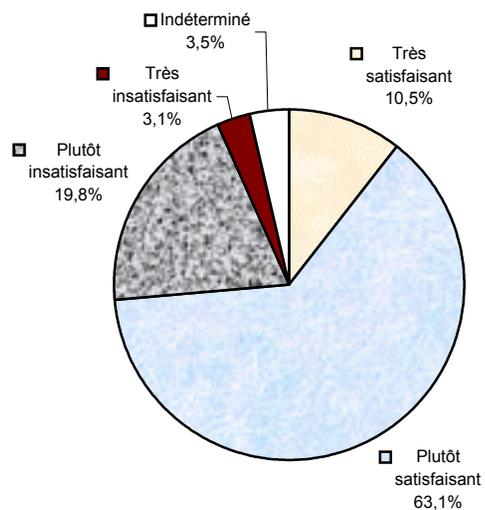
Niveau de compétence des recrues diplômées	1997	2000
Niveau élevé	40,9%	39,0%
Niveau moyen	50,3%	50,6%
Niveau bas	7,8%	9,7%
Ne sait pas	0,9%	0,7%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

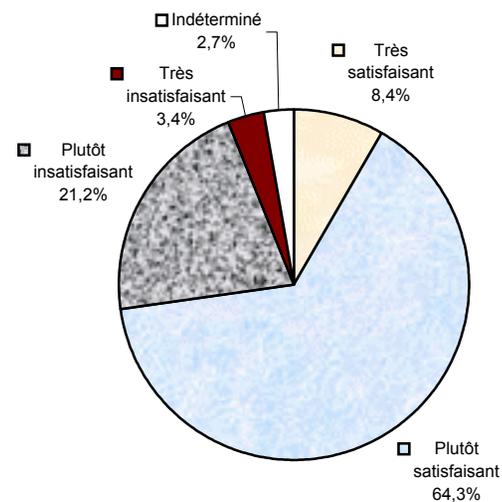
## Graphique 24

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, **après trois mois, d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

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



Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après trois mois en emploi (2000)



D'après 2 068 employeurs en 1997

1 478 employeurs en 2000

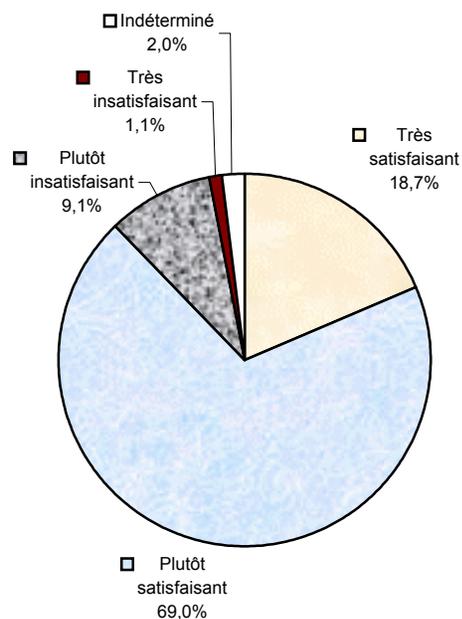
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 3 mois (1997)	Après 3 mois (2000)
Très satisfaisant	10,5%	8,4%
Plutôt satisfaisant	63,1%	64,3%
Plutôt insatisfaisant	19,8%	21,2%
Très insatisfaisant	3,1%	3,4%
Indéterminé	3,5%	2,7%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 25

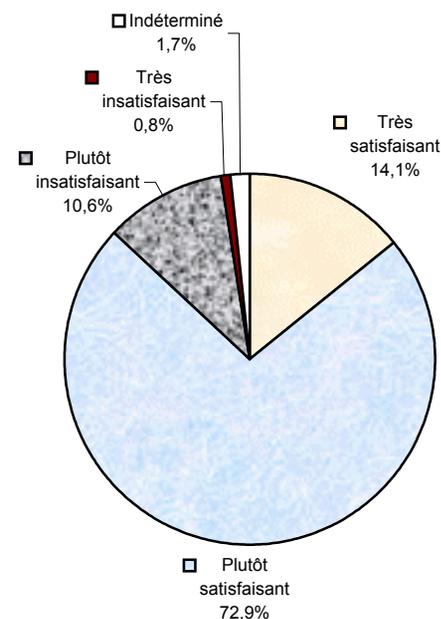
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, **après six mois**, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

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



D'après 2 027 employeurs en 1997

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après six mois en emploi (2000)



1 459 employeurs en 2000

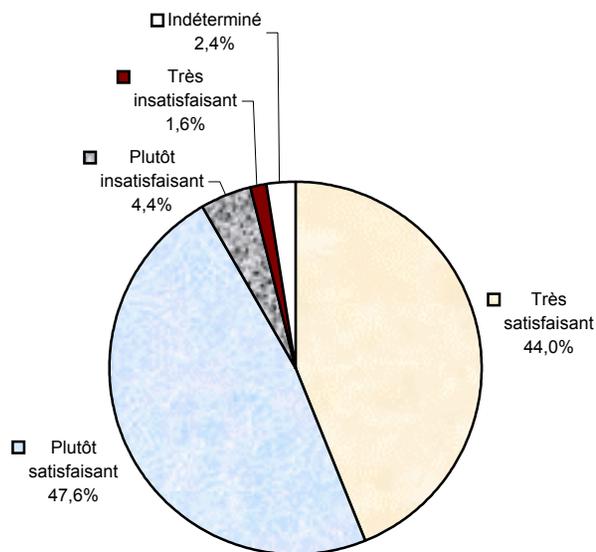
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 6 mois (1997)	Après 6 mois (2000)
Très satisfaisant	<b>18,7%</b>	<b>14,1%</b>
Plutôt satisfaisant	<b>69,0%</b>	<b>72,9%</b>
Plutôt insatisfaisant	<b>9,1%</b>	<b>10,6%</b>
Très insatisfaisant	<b>1,1%</b>	<b>0,8%</b>
Indéterminé	<b>2,0%</b>	<b>1,7%</b>

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

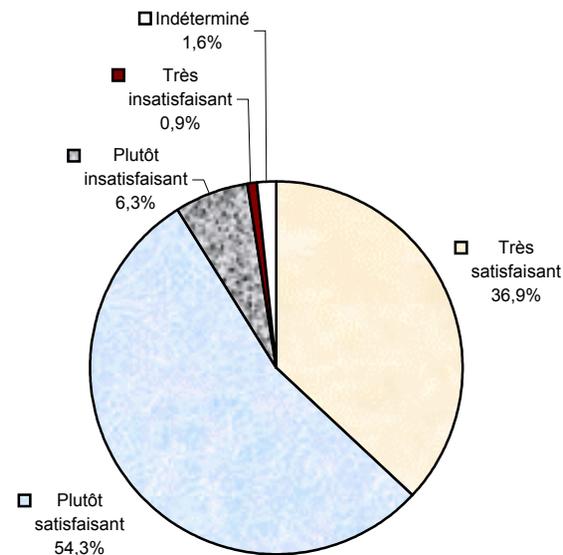
**Graphique 26**

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, **après douze mois**, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

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



Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après douze mois en emploi (2000)



D'après 2 048 employeurs en 1997

1 449 employeurs en 2000

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 12 mois (1997)	Après 12 mois (2000)
Très satisfaisant	44,0%	36,9%
Plutôt satisfaisant	47,6%	54,3%
Plutôt insatisfaisant	4,4%	6,3%
Très insatisfaisant	1,6%	0,9%
Indéterminé	2,4%	1,6%

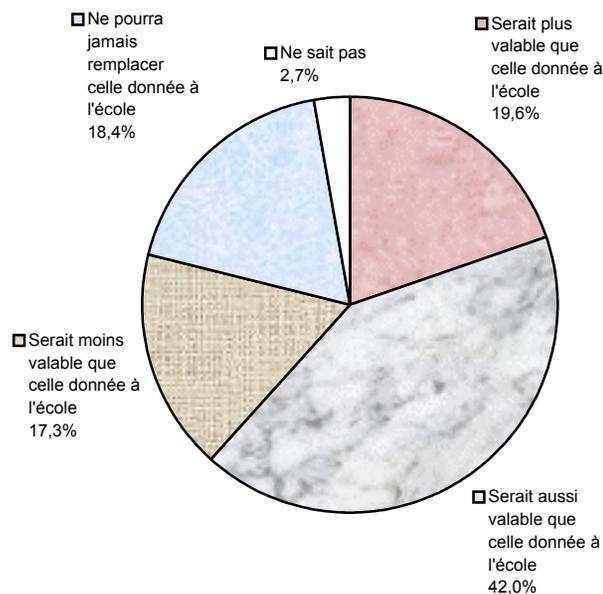
Source : La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

**Graphique 27**

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000

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

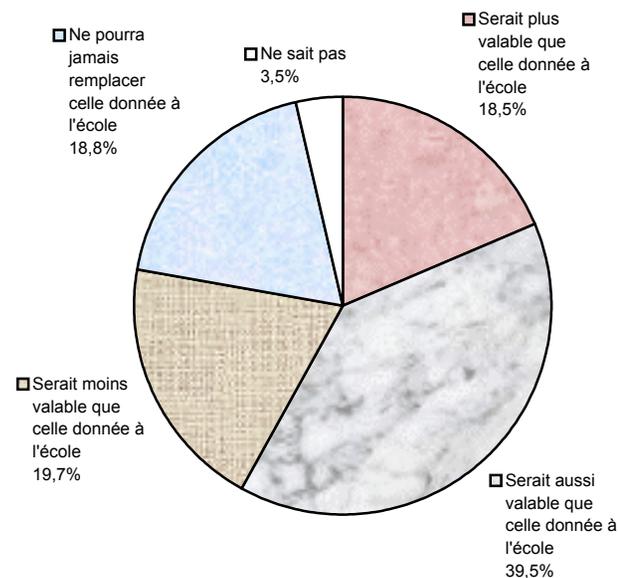
*La formation en entreprise ...*



D'après 2 221 employeurs en 1997

**Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école (2000)**

*La formation en entreprise ...*



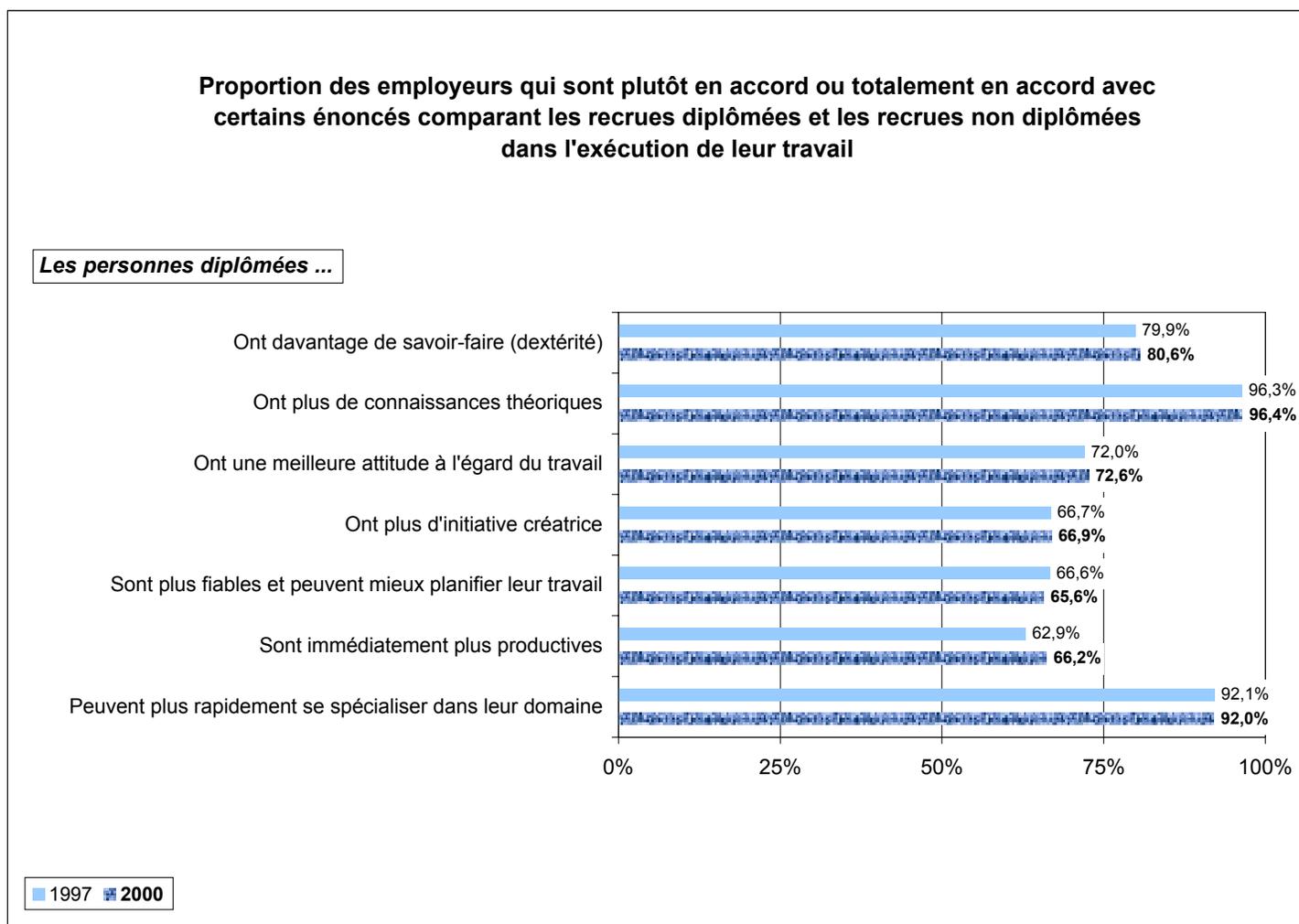
1 636 employeurs en 2000

La formation en entreprise :	1997	2000
Serait plus valable que celle donnée à l'école	19,6%	18,5%
Serait aussi valable que celle donnée à l'école	42,0%	39,5%
Serait moins valable que celle donnée à l'école	17,3%	19,7%
Ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école	18,4%	18,8%
Ne sait pas	2,7%	3,5%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 28

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



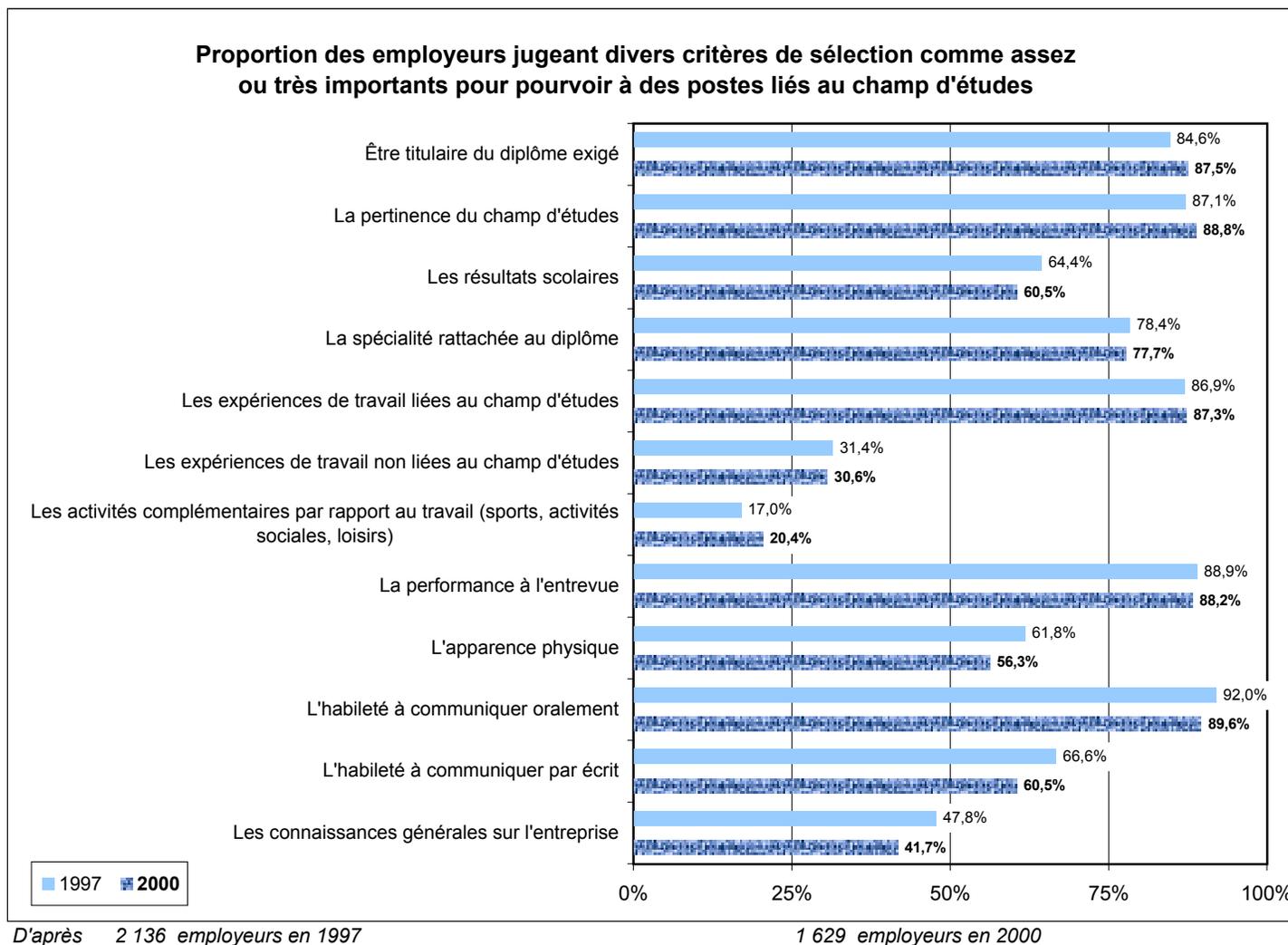
D'après 2 140 employeurs en 1997

1 610 employeurs en 2000

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

**Graphique 29**

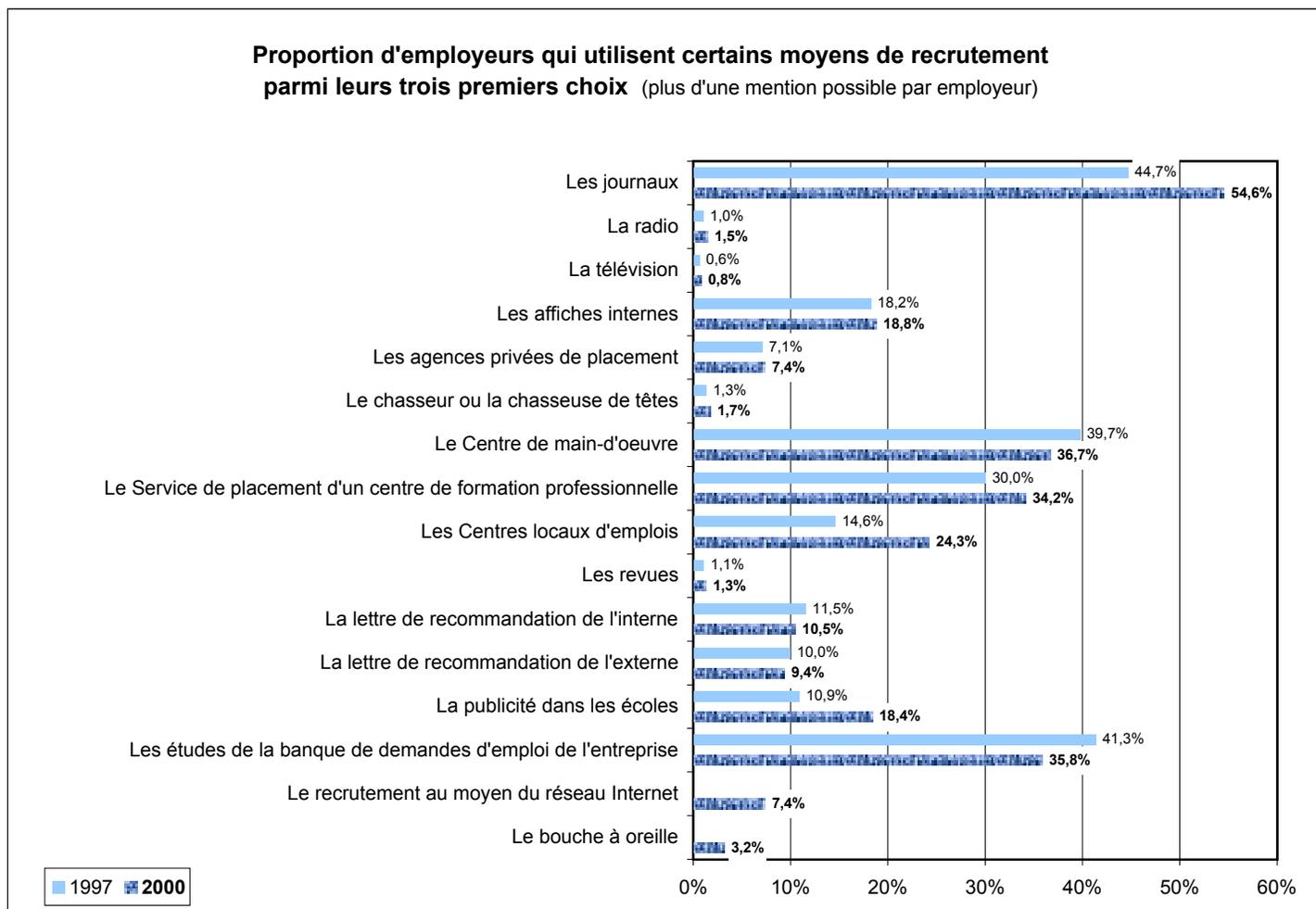
Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

### Graphique 30

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



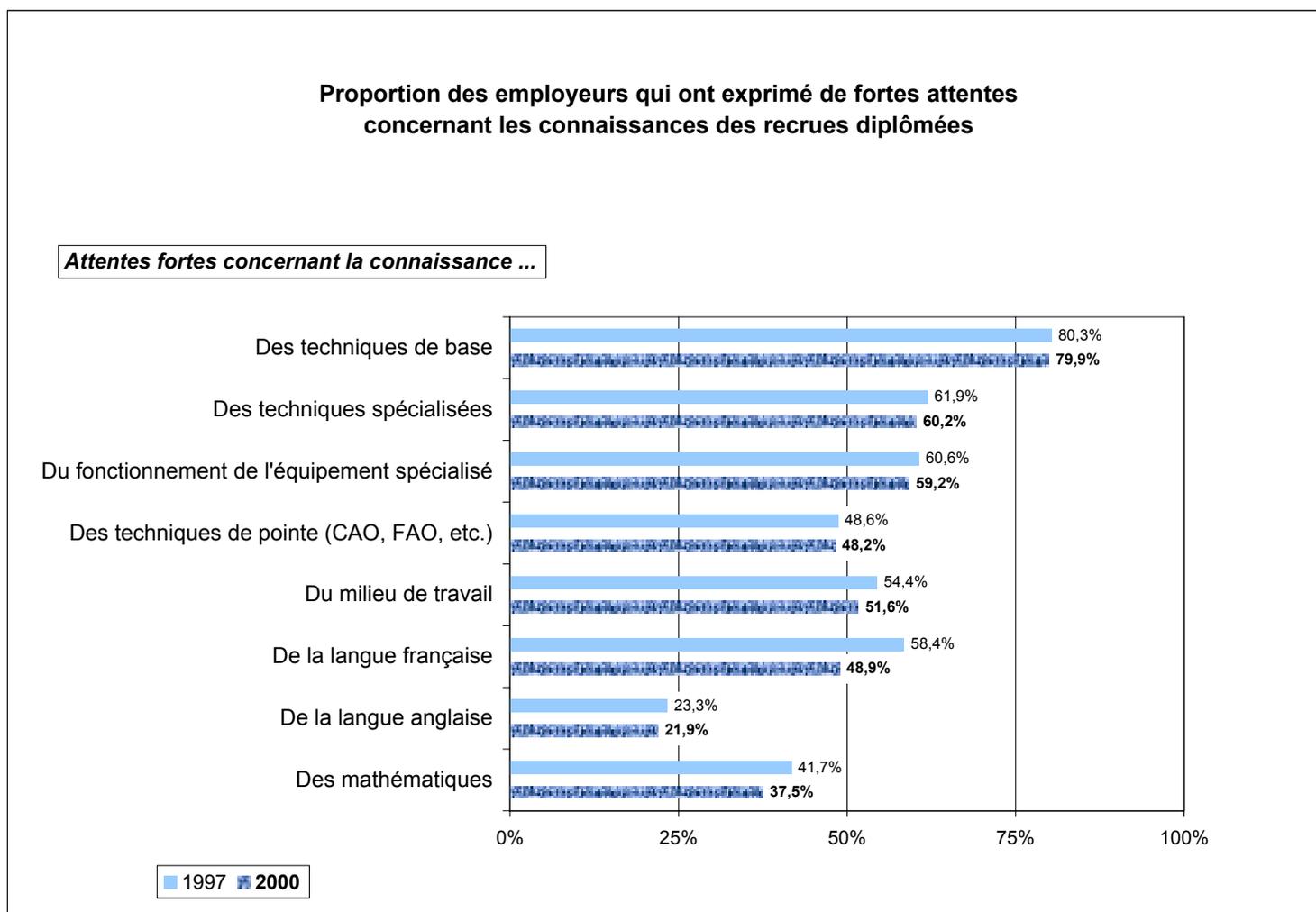
D'après 2 170 employeurs en 1997  
5 273 mentions de 1<sup>er</sup>, de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> choix au total

1 604 employeurs en 2000  
4 346 mentions de 1<sup>er</sup>, de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> choix au total

Source : La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

### Graphique 31

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



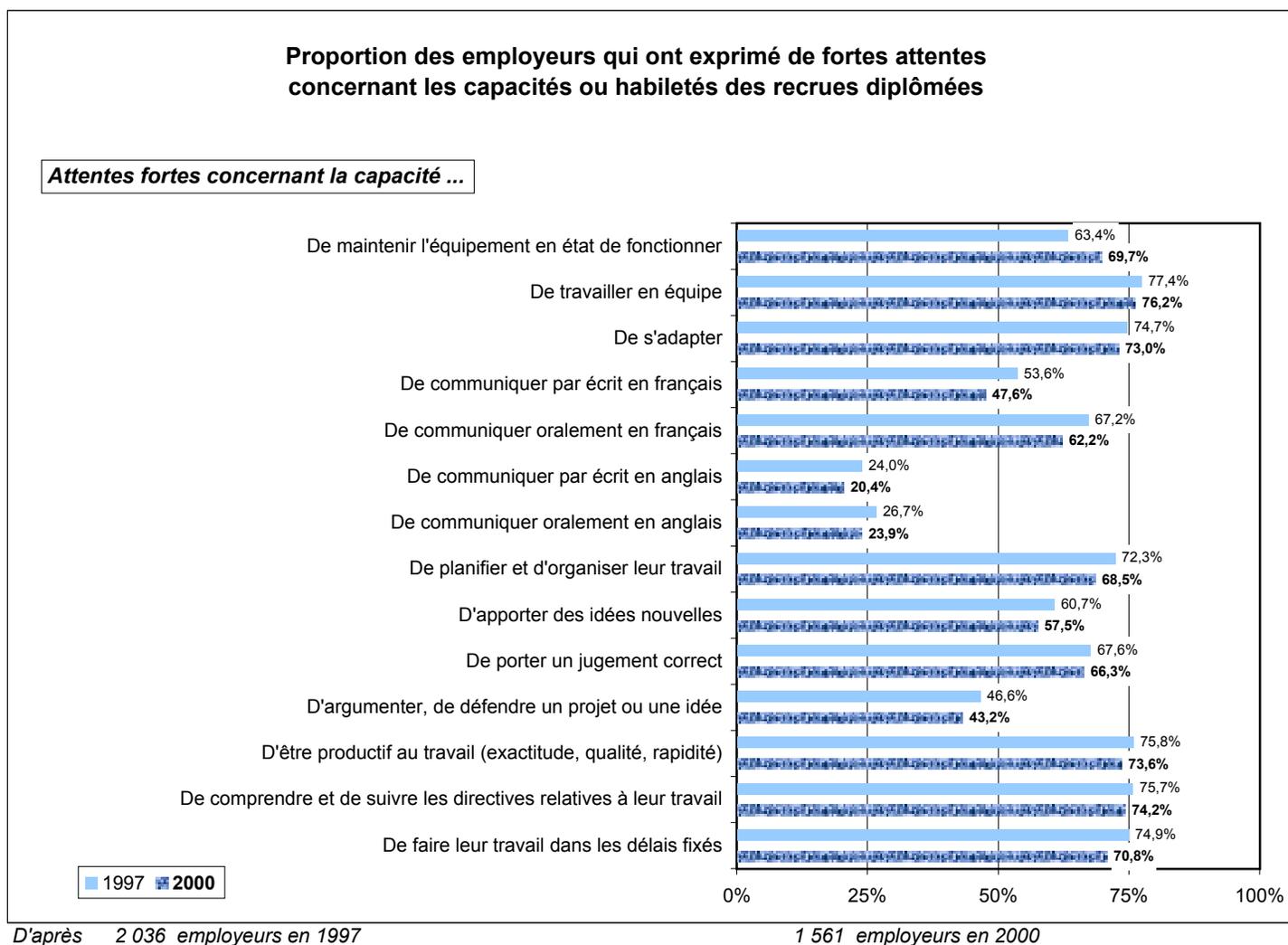
D'après 2 173 employeurs en 1997

1 638 employeurs en 2000

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

**Graphique 32**

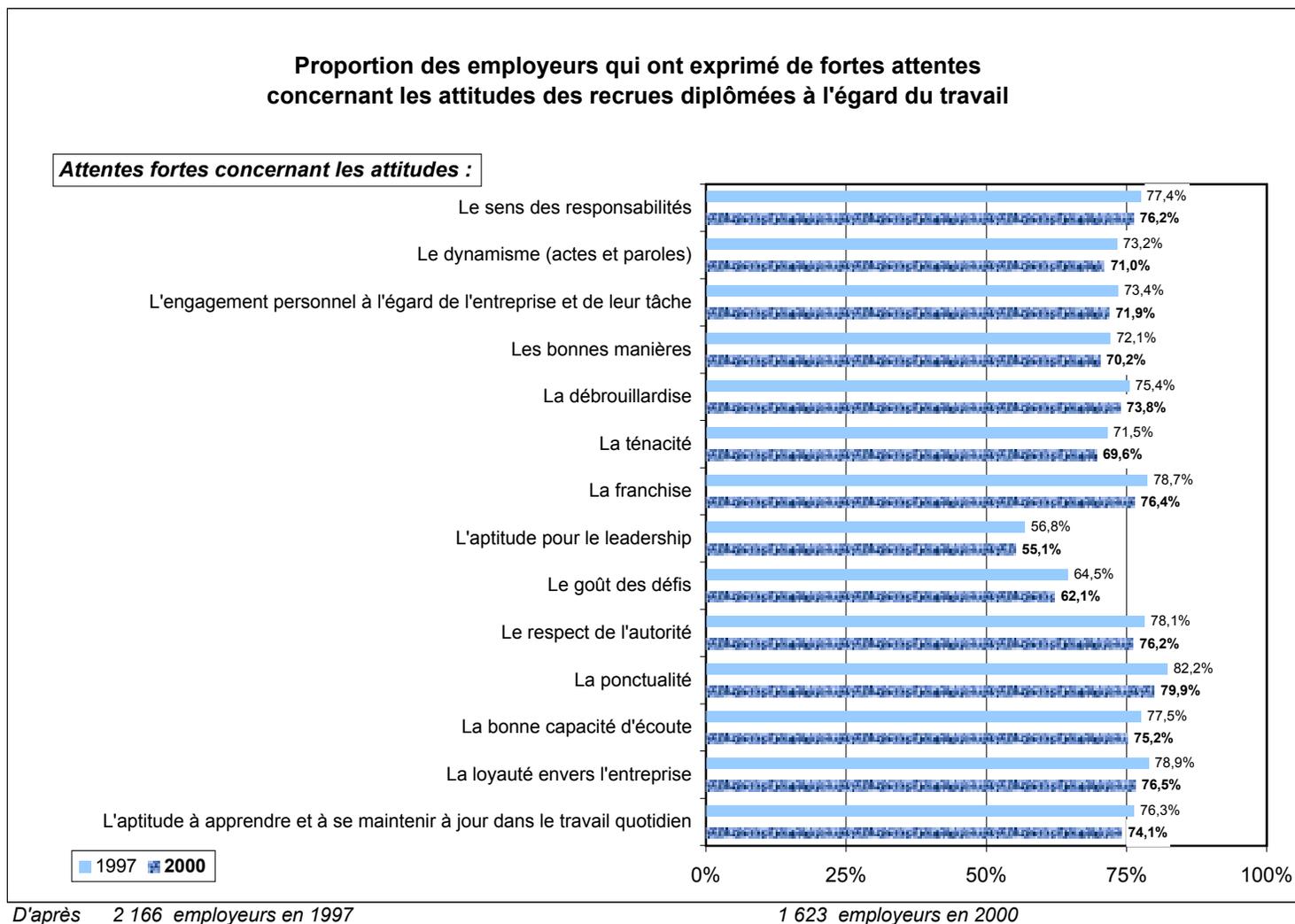
Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

**Graphique 33**

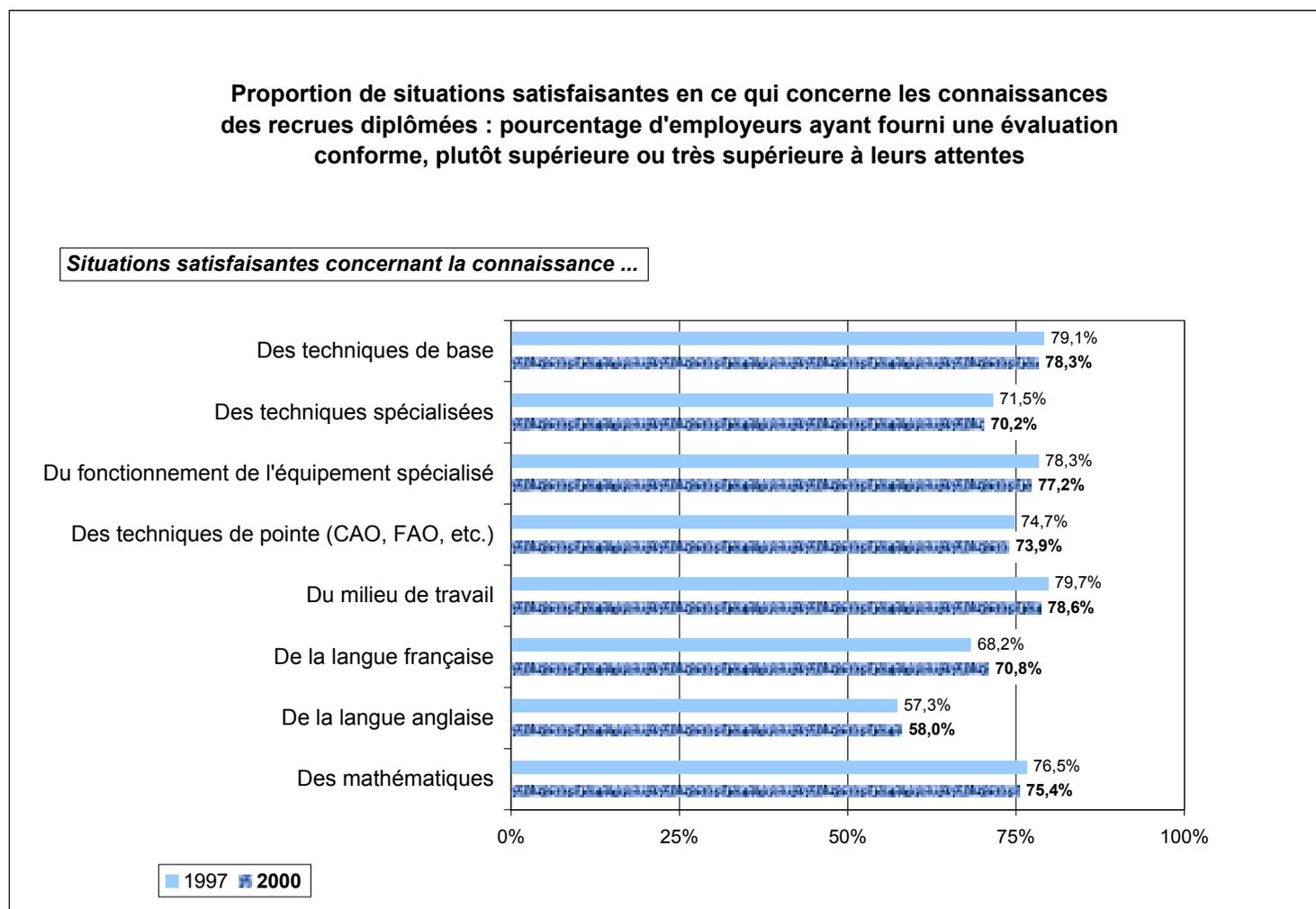
Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 34

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



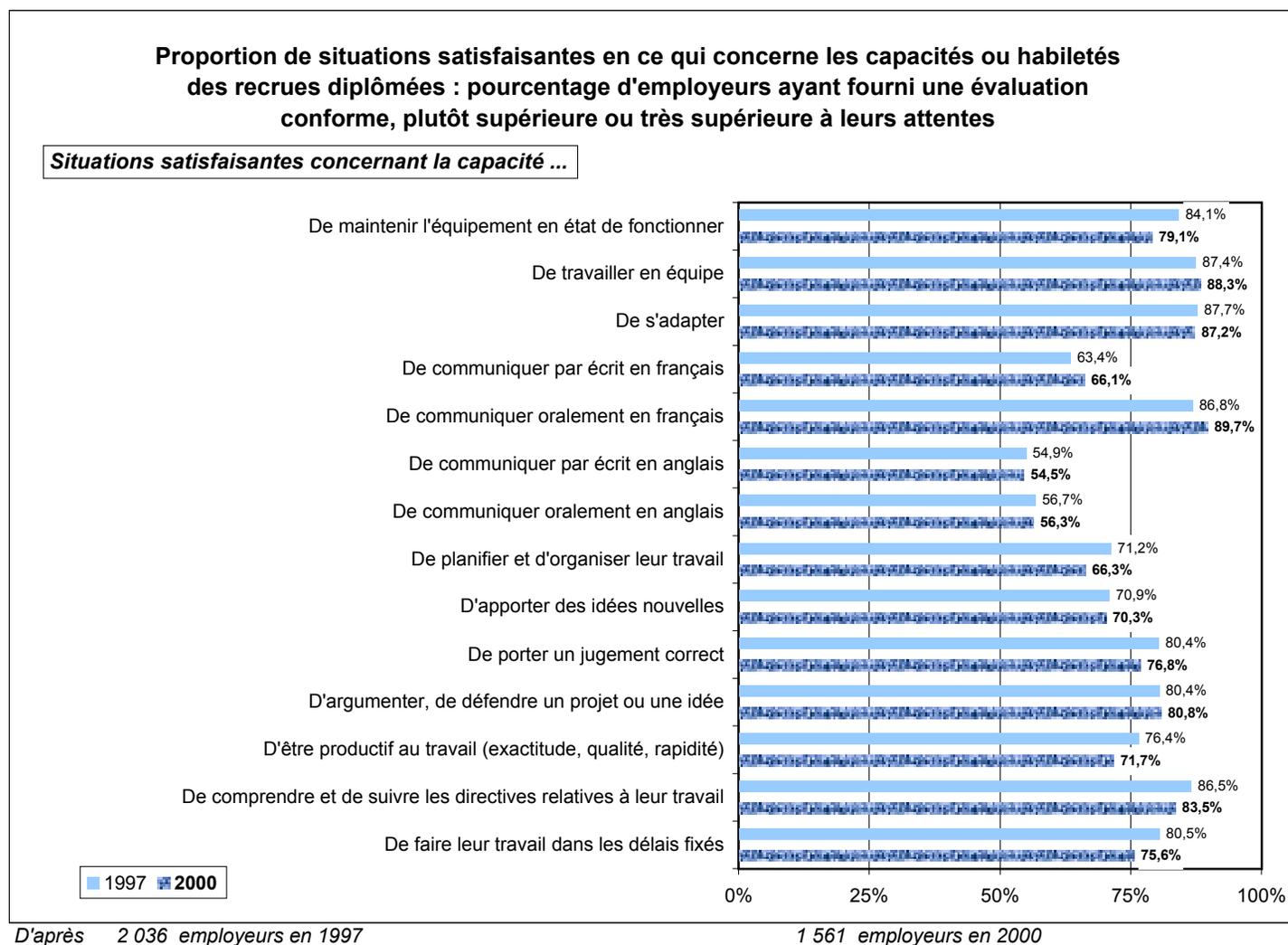
D'après 2 173 employeurs en 1997

1 638 employeurs en 2000

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

**Graphique 35**

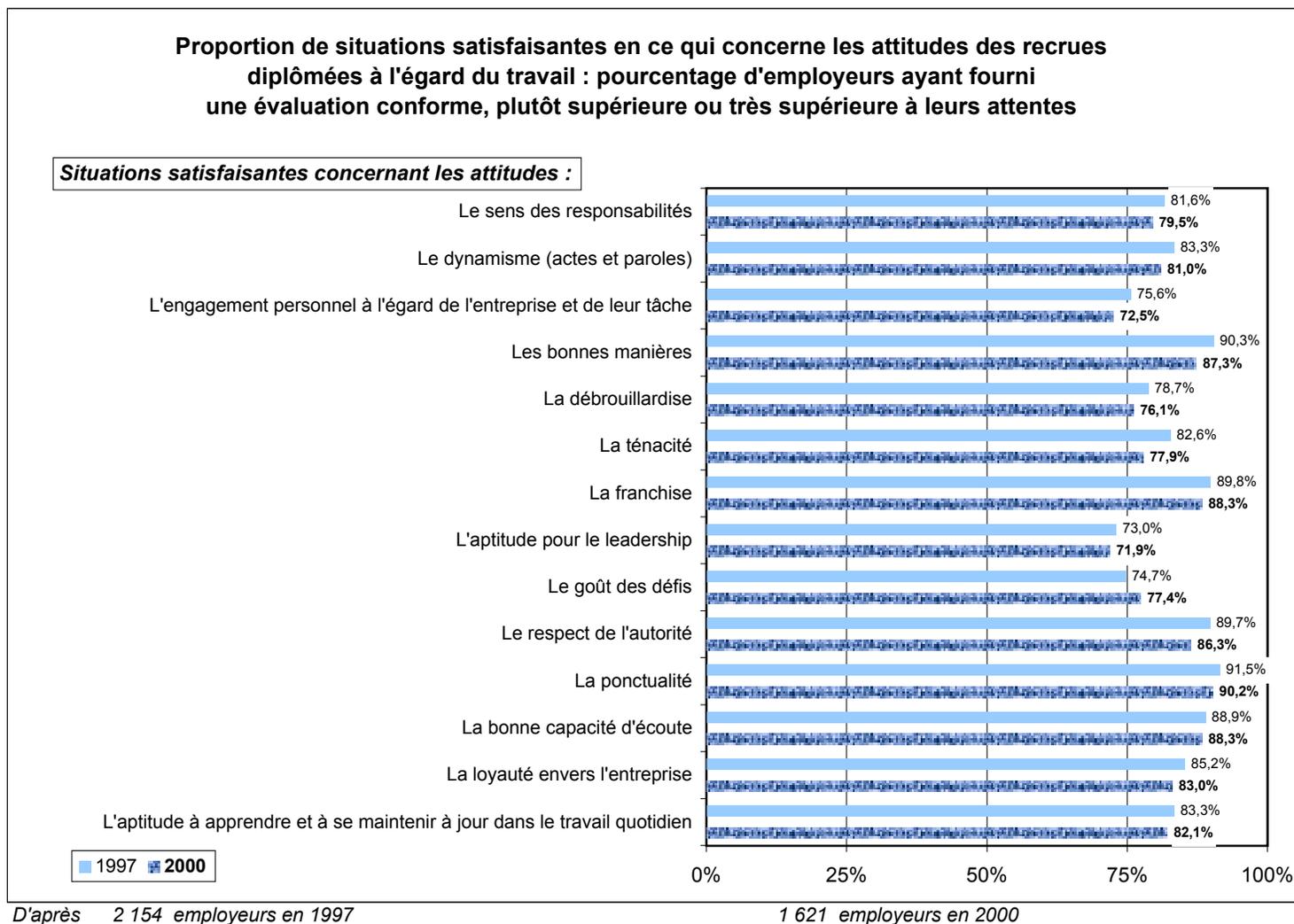
Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

## Graphique 36

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 1997 et en 2000



Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (1997 et 2000), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation.

---

**ANNEXE**

---

## SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

À la personne responsable du personnel

Madame,  
Monsieur,

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

Le questionnaire que nous vous invitons à remplir a pour but de recueillir vos observations sur le travail de vos employés et employées qui ont obtenu, depuis 1995, un diplôme de la formation professionnelle au secondaire.

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

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

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



Pierre Michel  
Direction des statistiques  
et des études quantitatives  
Ministère de l'Éducation

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





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

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

**Q-5 Depuis le début de 1995, combien de diplômées et diplômés dans ce champ d'études avez-vous engagés? (Inscrire le nombre dans l'espace prévu et passer à la question Q-6; si vous avez engagé des personnes diplômées mais que vous n'en connaissez pas le nombre exact, inscrire IND (indéterminé) et passer à la question Q-6; si vous n'en avez pas engagé, inscrire 0 et passer à la question Q-5.1.)**

--	--	--	--

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

- 1- Nous avons déjà tout notre personnel.
- 2- Nous avons eu un ralentissement de nos activités.

- 3- Nous ne voyons pas la nécessité d'engager des diplômés et diplômées dans ce champ d'études.
- 4- Nous avons été insatisfaits des diplômés et diplômées dans ce champ d'études.
- 5- Autre. Préciser : \_\_\_\_\_

**Q-6 Depuis 1995, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était supérieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)**

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

**Q-7 Depuis 1995, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était inférieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)**

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

## DEUXIÈME SECTION

### INTÉGRATION DES DIPLÔMÉS ET DIPLÔMÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

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

**Vos attentes :**      **Votre évaluation par rapport à vos attentes :**

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

**Inscrire une réponse pour chacun des aspects traités.**

<b>Leurs connaissances :</b>	<b>Vos attentes</b>	<b>Votre évaluation</b>
1- Des techniques de base.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2- Des techniques spécialisées.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3- Du fonctionnement de l'équipement spécialisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4- Des techniques de pointe (conception assistée par ordinateur (CAO), fabrication assistée par ordinateur (FAO), etc.).	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5- Du milieu de travail.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6- De la langue française.	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

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

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

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

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

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

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



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

1- Oui. Préciser :

- *Changements techniques :*

---

---

- *Changements organisationnels :*

---

---

2- Non.

3- Je ne sais pas.

**Q-13** Si vous tenez compte des principales tâches exécutées par les titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement? (Inscrire le numéro correspondant à votre réponse.)

1 = Très satisfaisant

2 = Plutôt satisfaisant

3 = Plutôt insatisfaisant

4 = Très insatisfaisant

5 = Indéterminé

1- Après trois mois de travail.

2- Après six mois de travail.

3- Après un an de travail.

## TROISIÈME SECTION

### STATISTIQUES GÉNÉRALES

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

**\* Entreprise : lieu physique de travail.**

- 1- Entre 1 et 9.
- 2- Entre 10 et 25.
- 3- Entre 26 et 49.
- 4- Entre 50 et 99.
- 5- Entre 100 et 249.
- 6- Entre 250 et 499.
- 7- Entre 500 et 749.
- 8- 750 et plus.

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

- 1- Oui.
- 2- Non. (Passer à la question Q-15.)
- 3- Je ne sais pas. (Passer à la question Q-15.)

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

- 1- Succursale.
- 2- Filiale.
- 3- Franchise.
- 4- Siège social.
- 5- Administration publique ou parapublique.
- 6- Autre. Préciser : \_\_\_\_\_

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

□ □ □ □ %

**Q-16 Combien de postes prévoyez-vous offrir aux titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études au cours des deux prochaines années (2000 et 2001)? (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 Centre de main-d'œuvre.
- 8- Le Service de placement d'un centre de formation professionnelle.
- 9- Les Centres locaux d'emplois.
- 10- Les revues.
- 11- La lettre de recommandation de l'interne.
- 12- La lettre de recommandation de l'externe.
- 13- La publicité dans les écoles.
- 14- Les études de notre propre banque de demandes d'emploi.
- 15- Le recrutement au moyen du réseau Internet.
- 16- Autre. Préciser : \_\_\_\_\_

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

1<sup>er</sup> choix 2<sup>e</sup> choix 3<sup>e</sup> choix

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

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

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

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

**Q-19 Certains critères sont plus importants que d'autres dans le processus de sélection des candidats et des candidates. Veuillez indiquer quelle importance votre entreprise attache aux critères suivants pour 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

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

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

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

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

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



