

LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE : LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT



LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE :

LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Direction générale des politiques, de la recherche et de la planification stratégique
Direction de la recherche, des statistiques et de l'information

Juillet 2010

**Le contenu de la présente publication a été établi
par la Direction de la recherche, des statistiques et de l'information**

Direction :	Myriam Proulx Kouadio Antoine N'Zué	
Coordination :	Pierre Michel Gaston Sylvain	
Rédaction :	Ève-Marie Castonguay François Girard Pierre Michel Gaston Sylvain	
Assistance technique :	Marie-Christine Boyer Samuel Cantin Kristina Fiset Dominique Gravel Sylvie Langevin	Jason Laroche Robert Paré Francis Pelletier Josyanne Rainville
Collaboration :	Direction des communications Direction des ressources matérielles Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue	

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

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2010
ISBN : 978-2-550-59937-1
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2010

TABLE DES MATIÈRES

Liste des graphiques

Présentation

Méthodologie

Quelques définitions

Faits saillants

Graphiques

- Données de 2006-2007
- Données comparées 2000 et 2006-2007

Annexe : Questionnaire utilisé en 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007

Graphique 3

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle, selon la taille de l'entreprise, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2006-2007

Graphique 4.1

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 2006-2007

Graphique 4.2

Taux de satisfaction quant à la compétence et 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 2006-2007

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 2006-2007

Graphique 6

Embauche, depuis 2002, 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 2006-2007

Graphique 7

Embauche, depuis 2002, 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 2006-2007

Graphique 8

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 2002, 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 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007

Graphique 13

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007 : 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 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007 : 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 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007

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 2006-2007 : 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 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

Graphique 31

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données des sondages effectués en 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007 : 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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007

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 2000 et en 2006-2007 : 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 2000 et en 2006-2007

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, du Loisir et du Sport rejoint annuellement l'ensemble des titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle, environ neuf 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 professionnelle; 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 professionnelle 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 2006-2007 par la Direction de la recherche, des statistiques et de l'information de la Direction générale des politiques, de la recherche et de la planification stratégique, auprès des employeurs qui ont engagé, entre 2002 et 2004, des titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle.

Tous les employeurs ont été repérés à l'aide des renseignements obtenus par les enquêtes *La Relance au secondaire en formation professionnelle* effectuées en 2003 et 2004, qui sont des recensements et qui ont permis de dresser une liste d'entreprises ayant engagé des personnes diplômées de la formation professionnelle pour occuper un emploi lié à leurs études.

Par la suite, un échantillon tiré de cette liste d'employeurs a été prélevé, et 6 333 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 professionnelle. 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, 1 242 ont été retenus, qui provenaient d'employeurs qui avaient engagé une ou plusieurs personnes diplômées de la formation professionnelle. Selon les données obtenues, ces employeurs engageaient au minimum 169 000 personnes.

On observe que 77,3 % 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 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)	49,8 %
Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois)	27,5 %
Plutôt faible (occasionnellement, tous les 6 mois)	16,1 %
Très faible (peu ou pas de supervision directe)	6,6 %

Les résultats tirés du sondage mené en 2006-2007 révèlent bien 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 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 1989, il a été mené à cinq reprises auprès des employeurs de personnes diplômées de la formation professionnelle au secondaire.

Le *Sondage auprès des employeurs* utilise une méthodologie originale rendue possible grâce aux données inédites du 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 secondaire en formation professionnelle*, menée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 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 72,0 % ou plus), sachant que celles-ci pourront être utilisées pour communiquer avec les employeurs dans le cadre d'un sondage.

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

Ce sont les promotions de 2001-2002 et de 2002-2003, rejointes respectivement en 2003 et en 2004, qui ont fourni les données de base pour le sondage mené en 2006-2007. Le tableau qui suit illustre le travail effectué.

Statistiques relatives à la préparation de la base de données utilisée pour le sondage mené en 2006-2007 (premier envoi)	Promotion 2001-2002	Promotion 2002-2003
Nombre d'emplois salariés liés à la formation reçue (à temps plein ou à temps partiel)	11 581	12 860
Nombre de noms et d'adresses d'employeurs fournis	9 313	9 256
Taux de collaboration (proportion de renseignements fournis)	80,4 %	72,0 %
Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser (pour les deux promotions)	18 569	
Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser (pour les deux promotions) après une épuration superficielle; il s'agit de la liste utilisée pour préparer l'échantillon	17 384	

Les taux élevés de collaboration, de plus de 70 % 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 17 384 employeurs dont nous disposions des coordonnées était considérable. De plus, on ne pouvait utiliser immédiatement les noms, les adresses et les codes postaux des employeurs : on devait effectuer au préalable un important travail de recherche, de validation ou de correction pour les normaliser dans la base de données en préparation et on devait 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 7 308 noms et adresses d'employeurs a été prélevé dans la base de données légèrement épurée contenant 17 384 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 7 308 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 6 333 employeurs pour le premier envoi de questionnaires du sondage.

Statistiques relatives à la préparation de l'échantillon utilisé pour le sondage mené en 2006-2007 (premier envoi)	Nombre ou proportion
Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser (pour les deux promotions) après une légère épuration	17 384
Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser dans l'échantillon non épuré, stratifié par secteurs de formation	7 308
Employeurs faisant partie de l'échantillon épuré en vue du premier envoi	6 333
Proportion de noms et d'adresses d'employeurs de l'échantillon non épuré retenus aux fins d'envoi (pour les deux promotions, après suppression des adresses introuvables et des doubles)	86,7 %

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 6 333. 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 10 octobre 2006, 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 9 novembre 2006 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 pendant la deuxième semaine de janvier 2007 aux 4 904 employeurs (77,4 % des employeurs retenus pour le premier envoi) dont les adresses étaient toujours considérées comme valides et 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 13 décembre 2007 et on les a annotées au besoin (par exemple, codification de certaines réponses) de façon uniforme, puis saisies. De plus, on a procédé à un contrôle de la qualité de la saisie des questionnaires.

Traitement des données

On a traité les réponses de tous les employeurs qui ont confirmé avoir engagé une ou plusieurs personnes diplômées de la formation professionnelle depuis 2002.

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 2006-2007.

Statistiques relatives à l'échantillon épuré dans le <i>Sondage auprès des employeurs</i> mené en 2006-2007	Nombre
Employeurs initialement retenus dans l'échantillon épuré en vue du premier envoi	6 333
Mauvaises adresses (enveloppes d'envoi retournées au Ministère sans avoir été ouvertes)	610
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)	78
Questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé	156
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 = 6 333 - 610 - 78 - 156)	5 489

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 13 317 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 2006-2007.

Statistiques relatives aux questionnaires retournés par les employeurs dans le cadre du sondage mené en 2006-2007	Nombre
Questionnaires reçus (enveloppes postées par les employeurs)	1 476
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)	78
Questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé	156
Employeurs de l'échantillon qui répondaient aux exigences du sondage (confirmant avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé)	1 242

Les employeurs répondants dans l'échantillon sont ceux qui ont rempli le questionnaire reçu et qui ont confirmé avoir engagé, entre 2002 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 1 242 en 2006-2007.

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 2006-2007.

Secteur	Population cible (1)	Proportion de la population cible (%)	Questionnaires reçus (rejets inclus)	Rejets (2)	Répondants (3)
Administration, commerce et informatique	1 959	14,7	98	41	57
Agriculture et pêches	373	2,8	117	28	89
Alimentation et tourisme	1 210	9,1	101	9	92
Arts	147	1,1	24	2	22
Bois et matériaux connexes	204	1,5	56	7	49
Chimie et biologie	22	0,2	13	4	9
Bâtiment et travaux publics	1 354	10,2	99	12	87
Environnement et aménagement du territoire	28	0,2	9	1	8
Électrotechnique	992	7,4	83	6	77
Entretien d'équipement motorisé	1 186	8,9	125	14	111
Fabrication mécanique	948	7,1	110	14	96
Foresterie et papier	182	1,4	66	16	50
Communications et documentation	216	1,6	59	6	53
Mécanique d'entretien	365	2,7	98	23	75
Mines et travaux de chantier	142	1,1	29	8	21
Métallurgie	732	5,5	99	11	88
Transport	538	4,0	55	14	41
Cuir, textile et habillement	48	0,4	10	4	6
Santé	1 893	14,2	120	7	113
Soins esthétiques	779	5,8	105	7	98
Total pour l'ensemble des secteurs	13 317	100,0	1 476	234	1 242

(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 l'année de référence (2002), au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé par le sondage.

(3) Employeurs qui ont confirmé avoir engagé, depuis l'année de référence (2002), 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 2006-2007, calculée *a posteriori*, est de 2,2 % 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 7 308 noms et adresses au lieu des 17 384 initiaux, soit une économie de plus de 10 000 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 2006-2007, plus de 169 000 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 d'embauche

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 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 qui est normalement exigée pour le genre d'emploi mentionné.

La question relative à la *scolarité inférieure* 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 qui est normalement exigée pour le genre d'emploi mentionné.

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

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 un ou une 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 71,8 % des employeurs ont mentionné avoir des attentes très fortes ou plutôt fortes. Le seuil de 71,8 % a été déterminé à la suite de l'examen des données.

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 2006-2007, soit celles de 2001-2002 et de 2002-2003. Ces promotions ont été rejointes au cours des enquêtes *La Relance au secondaire en formation professionnelle* menées en 2003 et en 2004, respectivement.

Rendement

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

Satisfaction quant au nombre de 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

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, 1 242 employeurs de personnes diplômées de la formation professionnelle, qui engagent au total plus de 169 000 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 89,3 % des employeurs, les recrues de la formation professionnelle sont compétentes : une compétence surtout moyenne (51,2 %), souvent élevée (38,1 %), mais rarement basse (9,7 %).

Les recrues diplômées sont suffisamment compétentes pour 89,3 % des employeurs, si on ne tient pas compte de la taille de l'entreprise; il s'agit d'un niveau semblable à celui de 89,6 % observé en 2000 et légèrement inférieur à celui de 91,2 % 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	2000			2006-2007		
	Compétence élevée (%)	Compétence moyenne (%)	Compétence élevée ou moyenne (%)	Compétence élevée (%)	Compétence moyenne (%)	Compétence élevée ou moyenne (%)
1 à 25 employés	36,2	50,1	86,3	36,1	51,3	87,4
26 à 99 employés	39,9	51,7	91,6	33,1	56,5	89,6
100 à 499 employés	38,2	55,8	94,0	43,0	46,5	89,5
500 employés et plus	53,1	40,7	93,8	46,7	47,4	94,1

Seules les très grandes entreprises (500 employés et plus) indiquent une compétence élevée ou moyenne des recrues diplômées dans une proportion de plus de 90,0 % en 2006-2007, alors que, en 2000, toutes les catégories d'entreprises, à l'exception des plus petites (1 à 25 employés), signalaient un niveau de compétence élevé ou moyen dans une proportion semblable. Il se pourrait que les grandes entreprises disposent de moyens plus considérables pour attirer ou retenir les recrues les plus compétentes, spécialement dans le cas des professions où il y a un manque de main-d'œuvre qualifiée.

Le rendement au travail des recrues diplômées

Après trois mois, 70,5 % 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 (%)	
	2000	2006-2007
1 à 25 employés	66,7	68,9
26 à 99 employés	75,3	63,4
100 à 499 employés	76,3	72,6
500 employés et plus	88,5	83,0
Toutes les entreprises	72,7	70,5

En 2006-2007, le niveau de satisfaction après trois mois varie de 68,9 % pour la très petite entreprise et 63,4 % pour la petite entreprise, à 83,0 % pour la grande entreprise. De plus, la satisfaction semble moins élevée en 2006-2007 qu'en 2000, sauf en ce qui concerne la très petite entreprise (1 à 25 employés).

Le taux de satisfaction quant au rendement au travail des recrues diplômées de la formation professionnelle 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 70,5 % après trois mois de travail, à 83,7 % après six mois et à 92,7 % après douze mois. Après vingt-quatre mois, le taux est de 92,6 %.

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 (%)	
	2000	2006-2007
1 à 25 employés	90,5	93,2
26 à 99 employés	91,2	89,8
100 à 499 employés	92,0	95,6
500 employés et plus	93,9	92,3
Toutes les entreprises	91,2	92,7

On note que, quelle que soit la taille de l'entreprise, les employeurs sont très satisfaits du rendement de leurs recrues diplômées douze mois après l'embauche, en 2000 et en 2006-2007. 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 2006-2007, les employeurs indiquent que les recrues diplômées de la formation professionnelle ont une compétence moyenne ou élevée et un rendement plutôt satisfaisant ou très satisfaisant dans des proportions de 68,0 % après trois mois, de 78,7 % après six mois et de 85,2 % après douze mois. Après vingt-quatre mois, le niveau observé de 84,6 % est considéré comme sensiblement le même que celui après douze mois.

Les résultats des sondages de 1997, de 2000 et de 2006-2007 sont présentés ci-dessous.

Satisfaction quant à la compétence et quant au rendement	1997	2000	2006-2007
- après 3 mois (%)	71,0	69,9	68,0
- après 6 mois (%)	83,1	82,3	78,7
- après 12 mois (%)	85,2	83,5	85,2
- après 24 mois (%)	-	-	84,6

Ce tableau semble indiquer une légère tendance à la baisse de la satisfaction pour les périodes « après 3 mois » et « après 6 mois », mais une certaine stabilité pour la période « après 12 mois ».

La formation en entreprise et la formation à l'école

Pour 82,7 % 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 38,1 % des employeurs considèrent que la formation en entreprise serait aussi valable que celle donnée à l'école, que 22,4 % estiment qu'elle serait moins valable que celle donnée à l'école et que 22,2 % affirment que la formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école.

Par ailleurs, une bonne proportion des employeurs, soit 53,7 %, insistent aussi sur l'utilité de la formation en entreprise. En effet, 17,1 % des employeurs croient qu'elle serait plus valable que celle qui est donnée à l'école, en tenant compte des tâches liées au genre d'emploi des recrues, et 38,1 % considèrent que la formation en entreprise serait aussi valable que celle donnée à l'école.

Les entreprises apparaissent donc comme des partenaires importants des centres de formation professionnelle en vue du développement d'une formation professionnelle de qualité et adaptée aux besoins du marché du travail.

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, 66,4 % des employeurs engagent de préférence des personnes diplômées de la formation professionnelle pour de tels emplois, mais cette préférence était encore plus élevée dans les sondages précédents, comme le montre le tableau suivant.

Comportement des employeurs	1997	2000	2006-2007
Employeurs engageant de préférence des personnes diplômées de la formation professionnelle pour de tels emplois (%)	72,7	68,1	66,4
Employeurs engageant assez fréquemment ou couramment des personnes qui ont une scolarité supérieure (%)	10,6	10,3	15,8
Employeurs engageant assez fréquemment ou couramment des personnes qui ont une scolarité inférieure (%)	15,4	19,6	15,6

Lorsque l'entreprise engage des personnes qui n'ont pas le diplôme visé par le sondage, il s'agit à peu près aussi fréquemment de personnes ayant un niveau de scolarité inférieur à celui de la recrue issue de la formation professionnelle que de personnes ayant poursuivi des études plus avancées. Ainsi, 15,6 % des employeurs engagent assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas) ou couramment (dans plus des deux tiers des cas) des personnes ayant une scolarité inférieure, tandis que 15,8 % des employeurs engagent des personnes ayant une scolarité supérieure.

Quand on demande aux employeurs s'il s'agit d'une politique de l'entreprise d'exiger un diplôme de la formation professionnelle 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, 77,7 % des employeurs mentionnent l'existence d'une telle politique : le diplôme est essentiel pour 50,8 % des employeurs, tandis que, pour 26,9 % des employeurs, détenir le diplôme fait partie des exigences, mais d'autres diplômes peuvent être pris en considération. Les résultats sont assez comparables au cours des trois derniers sondages.

Existence d'une politique d'exiger un tel diplôme	1997	2000	2006-2007
Politique selon laquelle le diplôme est essentiel pour obtenir le genre d'emploi indiqué (%)	51,9	47,9	50,8
Politique d'exiger le diplôme, mais d'autres diplômes peuvent être considérés (%)	24,8	26,9	26,9
Proportion des employeurs ayant une politique d'exiger le diplôme (%)	76,7	74,8	77,7

Pour plus de 87,0 % des employeurs, la formation professionnelle 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 (graphiques 9 et 28) : plus de connaissances théoriques, plus de facilité à se spécialiser dans leur domaine et plus de savoir-faire (dextérité). Aussi, 75,2 % des employeurs indiquent que les personnes diplômées ont une meilleure attitude à l'égard du travail.

De plus, en 2006-2007, la perception des employeurs semble aussi plus favorable aux personnes diplômées qu'en 2000 quant aux trois aspects suivants (graphique 28) :

- plus de savoir-faire (dextérité), dont conviennent respectivement 80,6 et 87,7 % des employeurs en 2000 et en 2006-2007;
- une meilleure attitude à l'égard du travail, au sujet de laquelle 72,6 % sont d'accord en 2000 et 75,2 % le sont en 2006-2007;

- une plus grande productivité immédiate, signalée par 66,2 % des employeurs en 2000 et 68,5 % en 2006-2007.

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, 68,7 % des employeurs trouvent qu'il y a un nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés (58,8 % en 2000). On constate même que 55,4 % des employeurs ont mentionné une pénurie de candidates et de candidats, et ce, sans tenir compte de leurs qualifications (46,5 % en 2000).

En ce qui concerne les critères de sélection du personnel considéré dans l'étude, sept critères sur quinze proposés se démarquent par l'importance élevée (critère assez ou très important) que leur accordent plus de 87,0 % des employeurs (plus de 93,0 % pour les quatre premiers critères). La présence des critères « la pertinence du champ d'études » et « être titulaire du diplôme exigé » parmi les sept 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 « la personnalité des candidates et des candidats », « l'habileté à communiquer oralement », « les habiletés relationnelles » et « la performance à l'entrevue » indique à quel point les employeurs sont sensibles aux capacités de communication des recrues. Enfin, « la polyvalence des candidates et candidats » figure aussi parmi les critères les plus importants.

Critères de sélection des candidates et des candidats	Importance élevée (%)
• La personnalité des candidates et candidats	91,8
• La polyvalence des candidates et candidats	91,2
• L'habileté à communiquer oralement	90,4
• Les habiletés relationnelles	90,3
• La pertinence du champ d'études	90,0
• La performance à l'entrevue	88,3
• Être titulaire du diplôme exigé	87,7

Le moyen de recrutement le plus utilisé par les entreprises demeure les journaux, avec 52,8 % des mentions parmi les trois premiers choix des employeurs (graphique 30).

Cependant, le recours au service de placement d'un centre de formation professionnelle (parmi les trois premiers choix dans 45,2 % des cas en 2006-2007), lors du recrutement, est un moyen de plus en plus mentionné, ce qui montre l'importance des relations entretenues par les employeurs avec les centres de formation. De plus, les employeurs recourent aussi à de la publicité dans les écoles (parmi les trois premiers choix dans 11,8 % des cas).

Le recours, lors du recrutement, au Service de placement en ligne d'Emploi-Québec (sondage de 2006-2007) ou au Centre de main-d'oeuvre (sondages de 1997 et de 2000) fluctue d'un sondage à un autre (parmi les trois premiers choix dans 41,4 % des cas en 2006-2007).

L'étude de la banque de demandes d'emploi de l'entreprise constitue un moyen de recrutement dont l'importance a décru au cours des trois derniers sondages, comme le montre le tableau qui suit.

Moyens utilisés parmi les trois premiers choix lors du recrutement de personnel	1997	2000	2006-2007
Journaux (% parmi les trois premiers choix)	44,7	54,6	52,8
Service de placement d'un centre de formation professionnelle (% parmi les trois premiers choix)	30,0	34,2	45,2
Service de placement en ligne d'Emploi-Québec (2006-2007) ou le Centre de main-d'œuvre (1997 et 2000) (% parmi les trois premiers choix)	39,7	36,7	41,4
Étude de la banque de demandes d'emploi de l'entreprise (% parmi les trois premiers choix)	41,3	35,8	22,9

Le bouche à oreille a été proposé comme moyen possible pour le sondage mené en 2006-2007, et 35,9 % des employeurs incluent ce moyen parmi leurs trois premiers choix. La statistique correspondante en 2000 n'était que de 3,2 %, probablement parce que ce choix de réponse n'était pas directement proposé 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 professionnelle

Le profil de compétence recherché par au moins 71,8 % des employeurs peut être décrit au moyen du tableau de la page suivante, dans l'ordre de l'importance accordée par ces derniers à chaque élément en 2006-2007.

Le tableau du profil de compétence montre que tous les 18 éléments retenus dans le profil de compétence selon le sondage mené en 2006-2007 se retrouvent dans la liste des 18 éléments les plus recherchés par les employeurs lors du sondage mené en 1997. Ces données constituent en soi une remarquable continuité, même si l'ordre des éléments diffère.

Par contre, on constate que certains éléments du profil de compétence obtenu en 2006-2007 correspondent à des niveaux d'attentes plus bas en 2000 qu'en 1997 et 2006-2007. En effet, l'étude des différences entre l'enquête de 2006-2007 et celle de 2000 montre que, en 2006-2007, par rapport à 2000, le pourcentage d'employeurs qui ont des attentes fortes est de 1,8 point plus élevé, si on considère les éléments qui font partie du profil de compétence (moyenne pour 18 éléments).

L'accroissement du niveau d'attentes des employeurs ne concerne pas uniformément tous les éléments du profil de compétence de 2006-2007. En effet, les éléments pour lesquels l'accroissement des attentes est le plus grand en 2006-2007 par rapport à 2000 sont le sens des responsabilités, la planification et l'organisation du travail, la ponctualité, l'engagement personnel face à l'entreprise et à la tâche, le dynamisme (actes et paroles), la compréhension et le respect des directives relatives au travail, le travail en équipe, la capacité de faire le travail dans les délais fixés et la débrouillardise.

Le profil de compétence recherché	Attentes élevées (%)			Différence entre 2006-2007 et 2000 (points)
	1997	2000	2006-2007	
• La recrue est ponctuelle.	82,2	79,9	83,2	3,3
• elle a une bonne connaissance des techniques de base;	80,3	79,9	80,5	0,6
• elle a le sens des responsabilités;	77,4	76,2	79,8	3,6
• elle travaille bien en équipe;	77,4	76,2	78,6	2,4
• elle respecte l'autorité;	78,1	76,2	77,9	1,7
• elle est loyale envers l'entreprise;	78,9	76,5	77,8	1,3
• elle est franche;	78,7	76,4	77,2	0,8
• elle comprend et suit bien les directives relatives à son travail;	75,7	74,2	76,7	2,5
• elle est débrouillarde;	75,4	73,8	76,0	2,2
• elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité);	75,8	73,6	75,5	1,9
• elle se maintient à jour à partir de son travail quotidien;	76,3	74,1	74,9	0,8
• elle s'engage personnellement face à l'entreprise et à sa tâche;	73,4	71,9	74,8	2,9
• elle a une bonne capacité d'écoute;	77,5	75,2	74,3	-0,9
• elle est dynamique (actes et paroles);	73,2	71,0	73,6	2,6
• elle est capable de faire son travail dans les délais fixés;	74,9	70,8	73,2	2,4
• elle a de bonnes manières;	72,1	70,2	72,0	1,8
• elle est capable de s'adapter;	74,7	73,0	71,9	-1,1
• elle planifie et organise bien son travail.	72,3	68,5	71,8	3,3

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 18 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 2006-2007. Les données correspondantes provenant des deux sondages précédents sont aussi consignées dans le tableau.

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 11 des 18 éléments du profil de compétence.

Cependant, pour certains des éléments de compétence pour lesquels la proportion de situations satisfaisantes atteint 80,0 %, la proportion de ces situations est en baisse de plus de 3,7 points depuis 1997. C'est le cas des éléments suivants : la ponctualité, le respect de l'autorité, les bonnes manières, ainsi que la compréhension et le respect des directives relatives au travail.

Pour d'autres éléments faisant partie du profil de compétence de 2006-2007, le pourcentage de situations satisfaisantes qui, en 1997, était de plus de 80,0 %, a baissé de plus de 5,0 points de pourcentage. Notamment, on observe une telle baisse pour le sens des responsabilités, la loyauté envers l'entreprise et la capacité de faire le travail dans les délais fixés.

Éléments du profil de compétence en 2006-2007	Situations satisfaisantes (%)			Différence entre 2006-2007 et 1997 (points)
	1997	2000	2006-2007	
• La recrue est ponctuelle;	91,5	90,2	85,5	-6,0
• elle a une bonne connaissance des techniques de base;	79,1	78,3	81,0	1,9
• elle a le sens des responsabilités;	81,6	79,5	75,0	-6,6 *
• elle travaille bien en équipe;	87,4	88,3	87,5	0,1
• elle respecte l'autorité;	89,7	86,3	83,6	-6,1
• elle est loyale envers l'entreprise;	85,2	83,0	79,2	-6,0 *
• elle est franche;	89,8	88,3	88,5	-1,3
• elle comprend et suit bien les directives relatives à son travail;	86,5	83,5	82,7	-3,8
• elle est débrouillarde;	78,7	76,1	75,4	-3,3 *
• elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité);	76,4	71,7	72,5	-3,9 *
• elle se maintient à jour à partir de son travail quotidien;	83,3	82,1	82,8	-0,5
• elle s'engage personnellement face à l'entreprise et à sa tâche;	75,6	72,5	71,6	-4,0 *
• elle a une bonne capacité d'écoute;	88,9	88,3	88,0	-0,9
• elle est dynamique (actes et paroles);	83,3	81,0	81,8	-1,5
• elle est capable de faire son travail dans les délais fixés;	80,5	75,6	74,7	-5,8 *
• elle a de bonnes manières;	90,3	87,3	84,5	-5,8
• elle est capable de s'adapter;	87,7	87,2	84,8	-2,9
• elle planifie et organise bien son travail.	71,2	66,3	68,7	-2,5 *

* Cet élément fait aussi partie de la liste des éléments potentiellement critiques dans le sondage mené en 2006-2007 (voir la section suivante).

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.

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 plus de 20,0 % des employeurs :

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

Les connaissances techniques et professionnelles à améliorer (2006-2007)	Critique pour les employeurs (%)
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance des techniques spécialisées 	27,0
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance du fonctionnement de l'équipement spécialisé 	22,2
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance des techniques de pointe (conception assistée par ordinateur, fabrication assistée par ordinateur, etc.) 	21,3
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance du milieu du travail 	20,4

En ce qui concerne les connaissances techniques et professionnelles, la liste des éléments potentiellement critiques diffère de celle observée en 2000. En effet, la connaissance des mathématiques a cessé d'être potentiellement critique, ainsi que la connaissance des techniques de base. La connaissance des mathématiques, qui était critique à 21,6 % en 2000, ne l'est plus qu'à 18,7 % en 2006-2007, tandis que la connaissance des techniques de base, qui était critique à 21,3 % en 2000, l'est à 18,8 % en 2006-2007. Par contre, la connaissance du fonctionnement de l'équipement spécialisé et la connaissance du milieu du travail doivent être maintenant considérées comme potentiellement critiques.

Les connaissances et habiletés linguistiques à améliorer (2006-2007)	Critique pour les employeurs en 1997 (%)	Critique pour les employeurs en 2000 (%)	Critique pour les employeurs en 2006-2007 (%)
<ul style="list-style-type: none"> la capacité de communiquer par écrit en français 	33,0	31,5	27,8
<ul style="list-style-type: none"> la capacité de communiquer oralement en anglais 	31,4	33,3	27,5
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance de la langue anglaise 	32,8	32,8	27,0
<ul style="list-style-type: none"> la capacité de communiquer par écrit en anglais 	31,3	33,3	25,6
<ul style="list-style-type: none"> la connaissance de la langue française 	29,8	27,1	22,6

Dans la catégorie des connaissances et habiletés linguistiques, la liste des éléments potentiellement critiques en 2006-2007 comprend les mêmes éléments que ceux qui ont été cités en 2000 et en 1997, mais dans un ordre différent.

Un fait notable, c'est que la situation, au cours du temps, s'est améliorée pour les cinq éléments en question. Les compétences relatives au français, tout en demeurant potentiellement critiques, le sont de moins en moins depuis 1997, tandis que celles concernant l'anglais se sont améliorées depuis 2000, même si elles demeurent, elles aussi, potentiellement critiques.

Enfin, bien que ces cinq éléments soient potentiellement critiques dans les sondages de 1997, de 2000 et de 2006-2007, 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 (2006-2007)	Critique pour les employeurs (%)
• la capacité de planifier et d'organiser le travail *	30,1
• la capacité de résoudre des problèmes	28,5
• l'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de la tâche *	27,0
• la productivité dans le travail (exactitude, qualité, rapidité) *	26,1
• la capacité de supporter des situations stressantes	25,4
• la capacité d'apporter des idées nouvelles	24,3
• le sens des responsabilités *	23,7
• la débrouillardise *	23,5
• la capacité de faire son travail dans les délais fixés *	23,4
• la capacité d'identifier correctement les attentes des clients	23,4
• l'aptitude pour le leadership	22,2
• le goût des défis	22,0
• la capacité de porter un jugement correct	20,5
• la ténacité	20,4
• la loyauté envers l'entreprise *	20,2

* Cet élément fait aussi partie de la liste des éléments du profil de compétence.

Le tableau de la page précédente montre que 7 éléments qui font partie de la liste des 18 éléments du profil de compétence de 2006-2007 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 deux qui sont devenus potentiellement critiques depuis le sondage de 2000, soit le sens des responsabilités et la loyauté envers l'entreprise. Compte tenu de leur importance pour les employeurs, les 7 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.

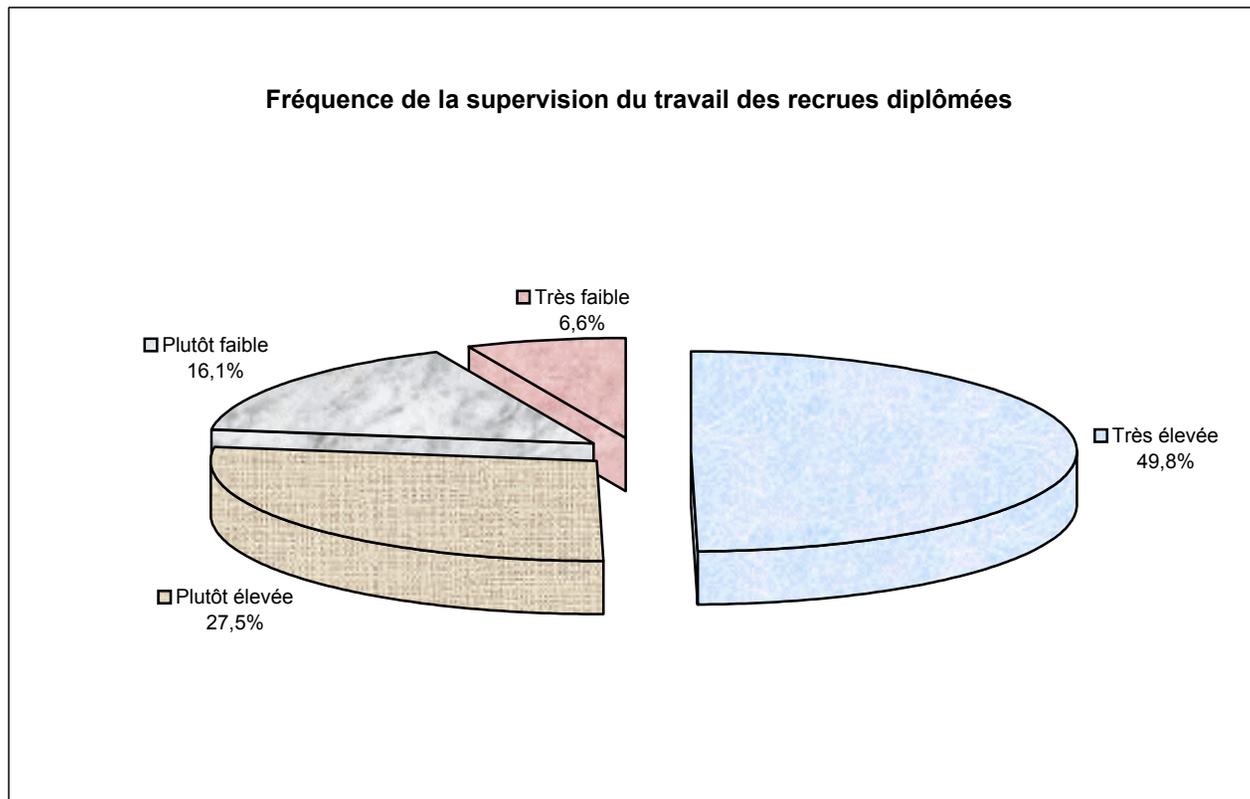
Il faut noter aussi que le questionnaire utilisé en 2006-2007 comportait trois nouveaux éléments de compétence, soit la capacité de résoudre des problèmes, la capacité de supporter des situations stressantes et la capacité d'identifier correctement les attentes des clients. Ce sondage montre l'importance d'explorer ces aspects de la compétence, puisque ces trois 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 2006-2007

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 2006-2007



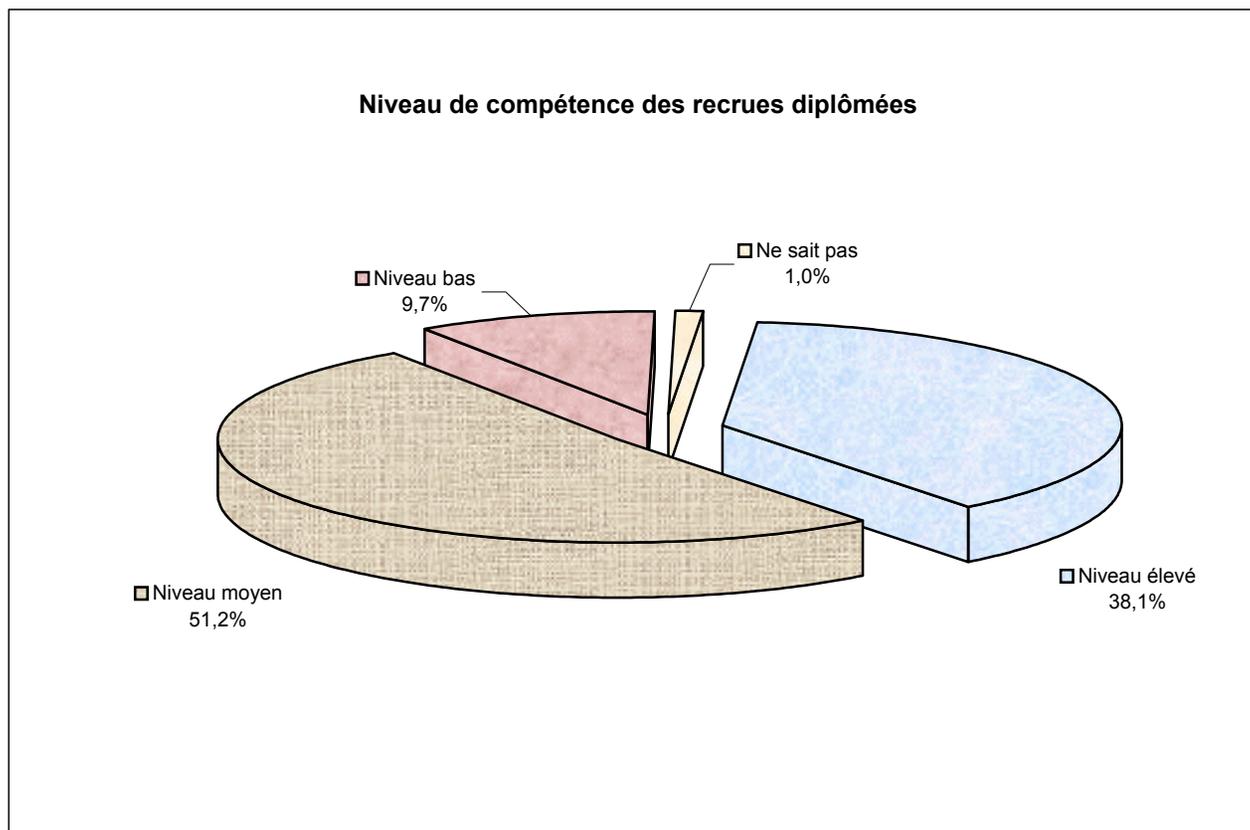
D'après 1 198 employeurs

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées		Proportion
Très élevée	(tous les jours ou une fois par semaine)	49,8%
Plutôt élevée	(toutes les deux semaines ou chaque mois)	27,5%
Plutôt faible	(occasionnellement, tous les six mois)	16,1%
Très faible	(peu ou pas de supervision directe)	6,6%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2006-2007



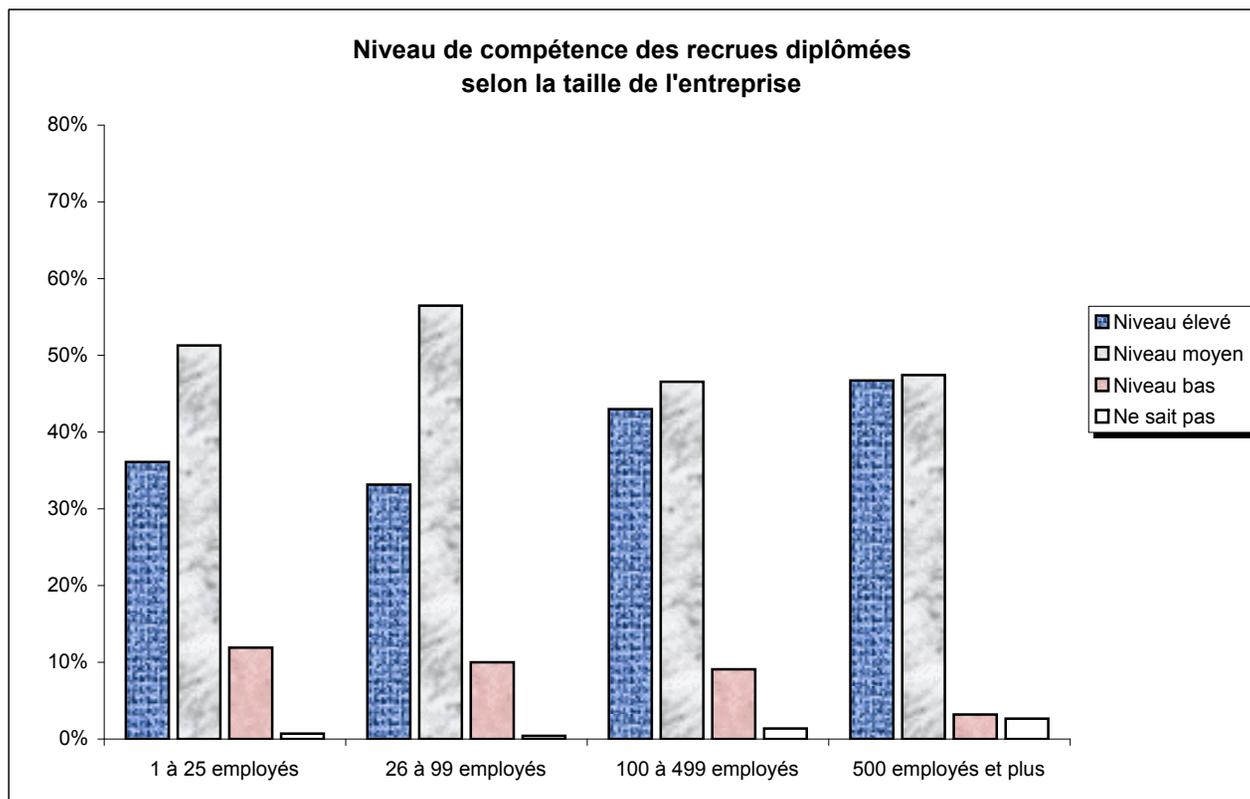
D'après 1 221 employeurs

Niveau de compétence des recrues diplômées	Proportion
Niveau élevé	38,1%
Niveau moyen	51,2%
Niveau bas	9,7%
Ne sait pas	1,0%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 professionnelle, selon la taille de l'entreprise, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2006-2007



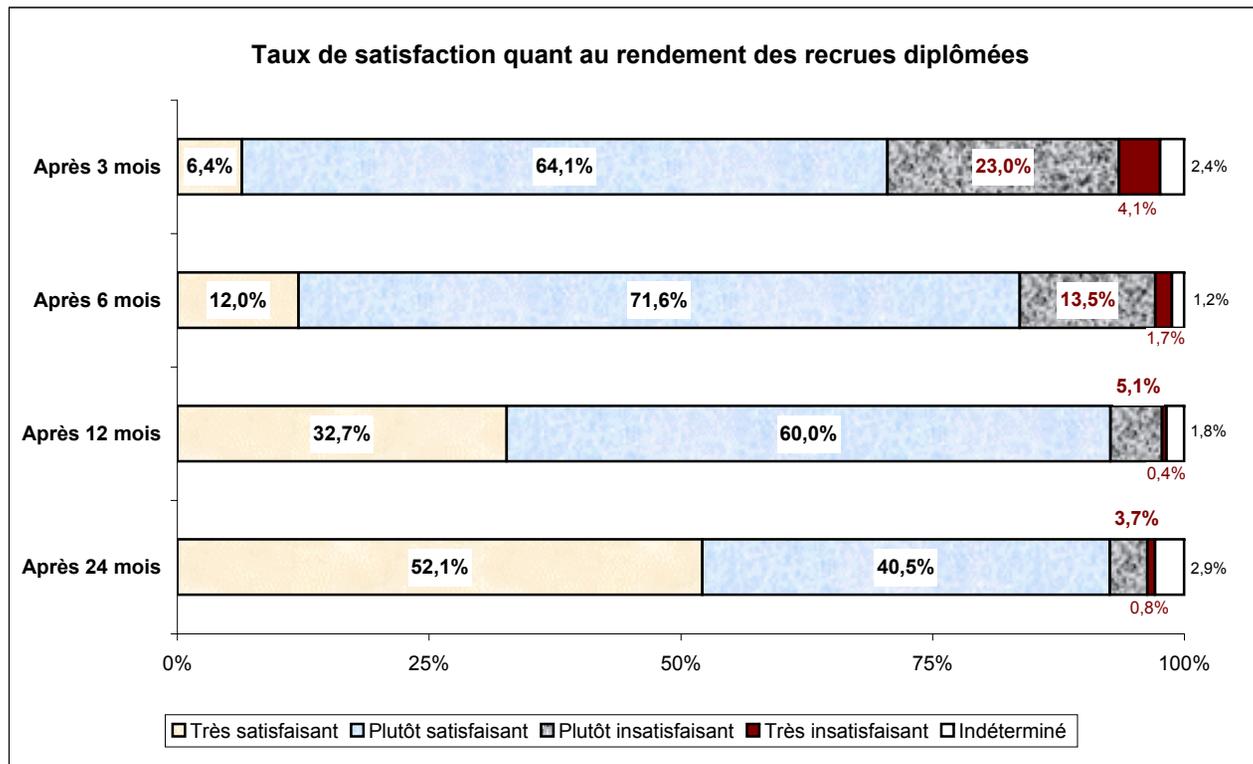
D'après 1 213 employeurs

Niveau de compétence selon la taille de l'entreprise	Niveau élevé	Niveau moyen	Niveau bas	Ne sait pas
1 à 25 employés	36,1%	51,3%	11,9%	0,7%
26 à 99 employés	33,1%	56,5%	10,0%	0,4%
100 à 499 employés	43,0%	46,5%	9,1%	1,4%
500 employés et plus	46,7%	47,4%	3,2%	2,7%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 professionnelle, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2006-2007



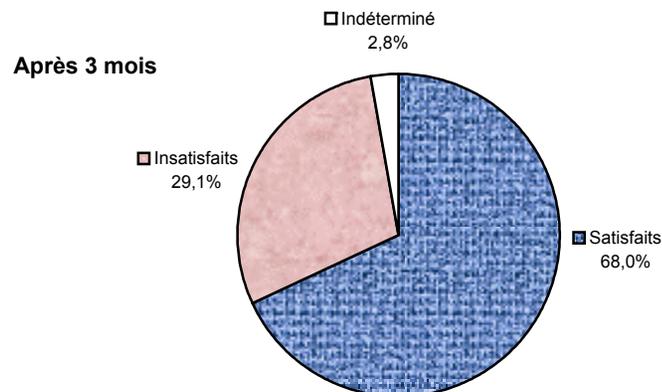
D'après 1 111 employeurs (après trois mois)

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 3 mois	Après 6 mois	Après 12 mois	Après 24 mois
Très satisfaisant	6,4%	12,0%	32,7%	52,1%
Plutôt satisfaisant	64,1%	71,6%	60,0%	40,5%
Plutôt insatisfaisant	23,0%	13,5%	5,1%	3,7%
Très insatisfaisant	4,1%	1,7%	0,4%	0,8%
Indéterminé	2,4%	1,2%	1,8%	2,9%

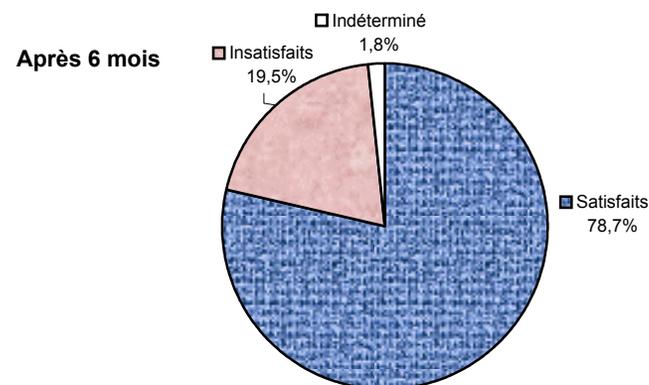
Source : La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment (2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 4.2

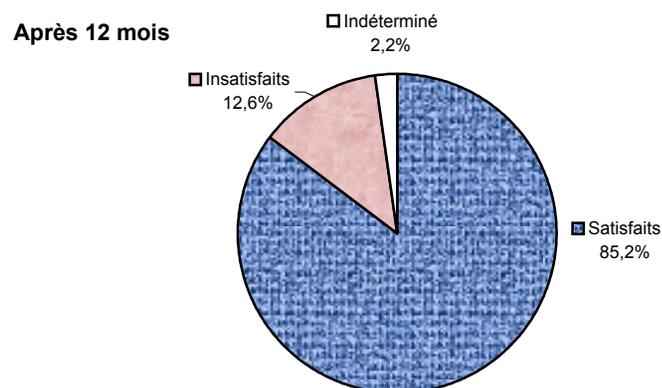
Taux de satisfaction quant à la compétence et au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2006-2007



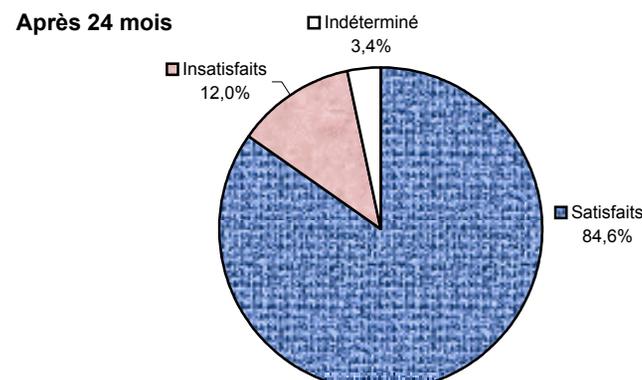
D'après 1 099 employeurs



D'après 1 109 employeurs



D'après 1 067 employeurs



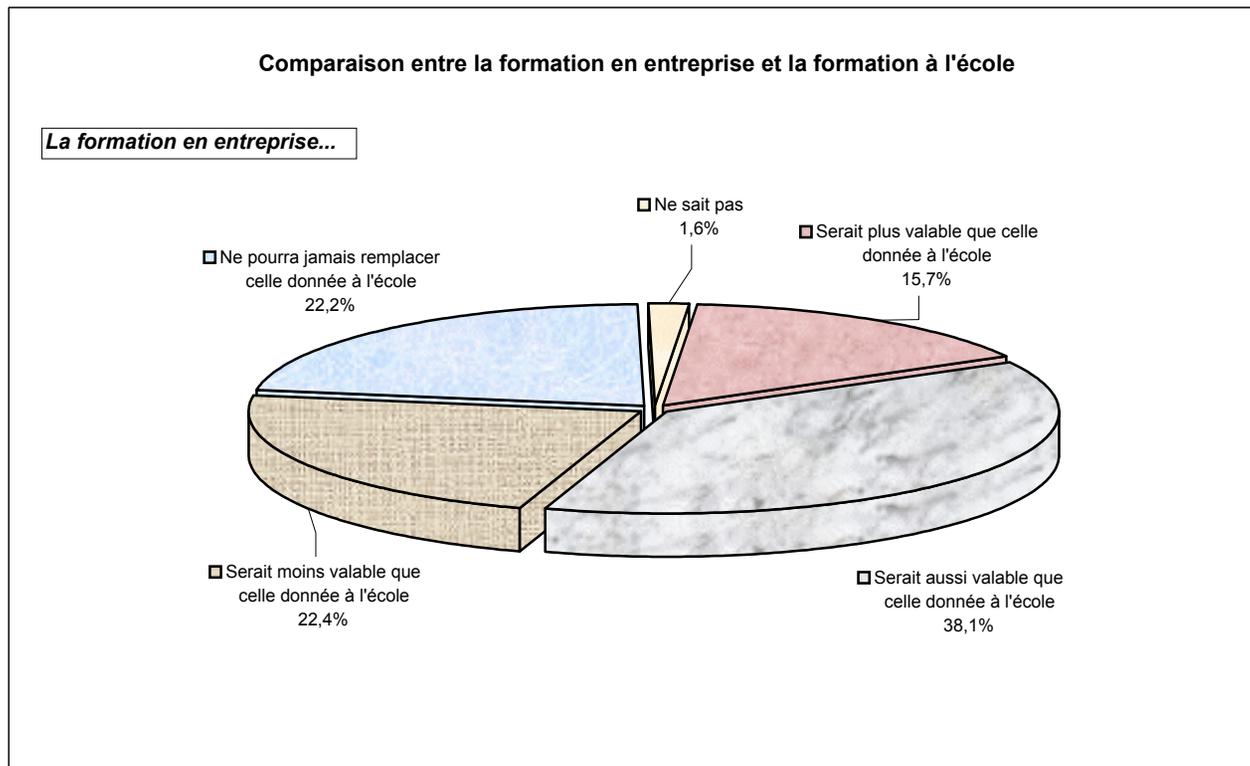
D'après 1 059 employeurs

Employeurs	Après 3 mois	Après 6 mois	Après 12 mois	Après 24 mois
Satisfaits	68,0%	78,7%	85,2%	84,6%
Insatisfaits	29,1%	19,5%	12,6%	12,0%
Indéterminé	2,8%	1,8%	2,2%	3,4%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 professionnelle, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2006-2007



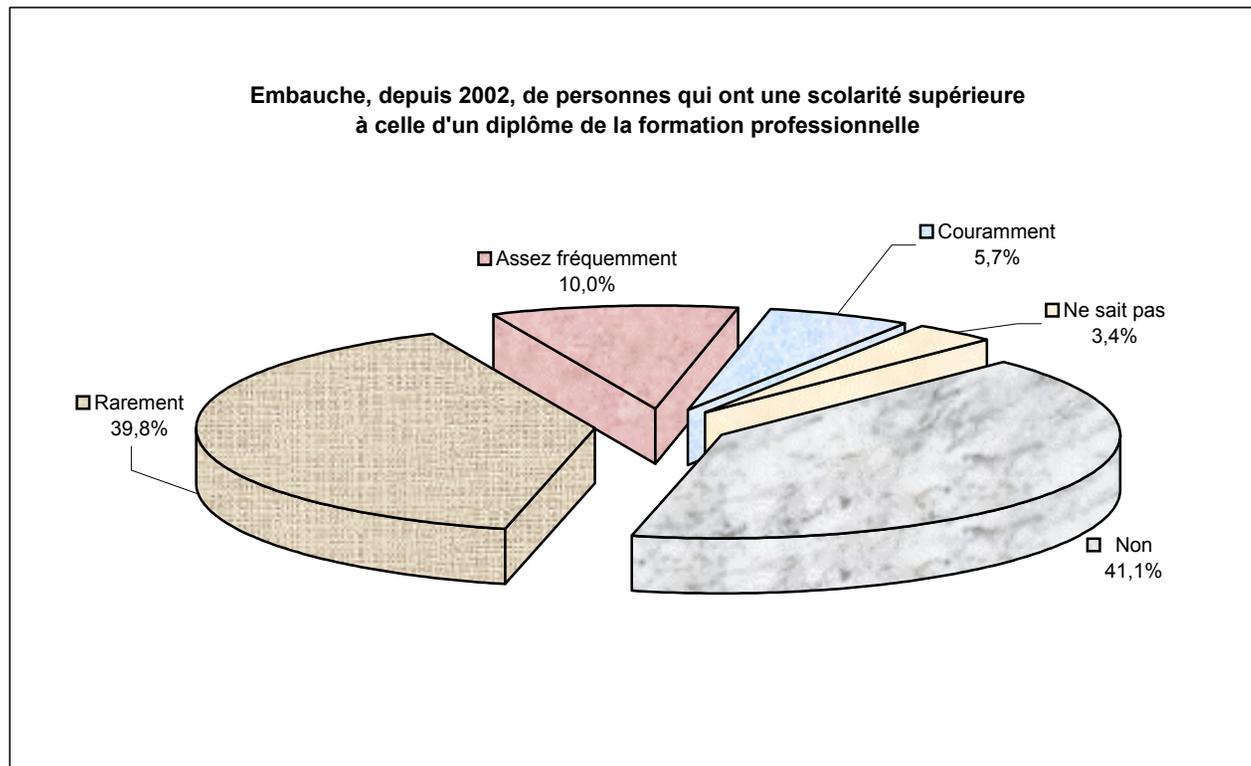
D'après 1 226 employeurs

La formation en entreprise...	Proportion
Serait plus valable que celle donnée à l'école	15,7%
Serait aussi valable que celle donnée à l'école	38,1%
Serait moins valable que celle donnée à l'école	22,4%
Ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école	22,2%
Ne sait pas	1,6%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 6

Embauche, depuis 2002, 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 2006-2007



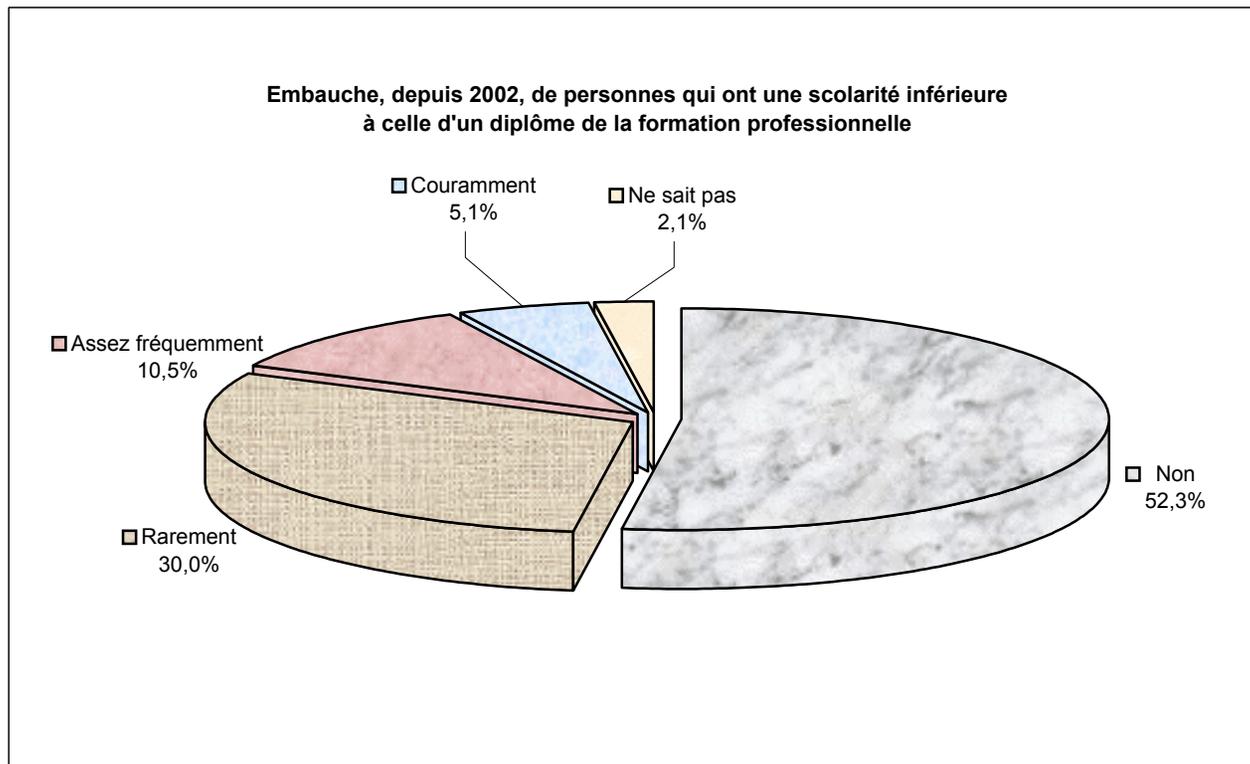
D'après 1 231 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure		Proportion
Non		41,1%
Rarement	(dans moins du tiers des cas)	39,8%
Assez fréquemment	(dans presque les deux tiers des cas)	10,0%
Couramment	(dans plus des deux tiers des cas)	5,7%
Ne sait pas		3,4%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 7

Embauche, depuis 2002, 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 2006-2007



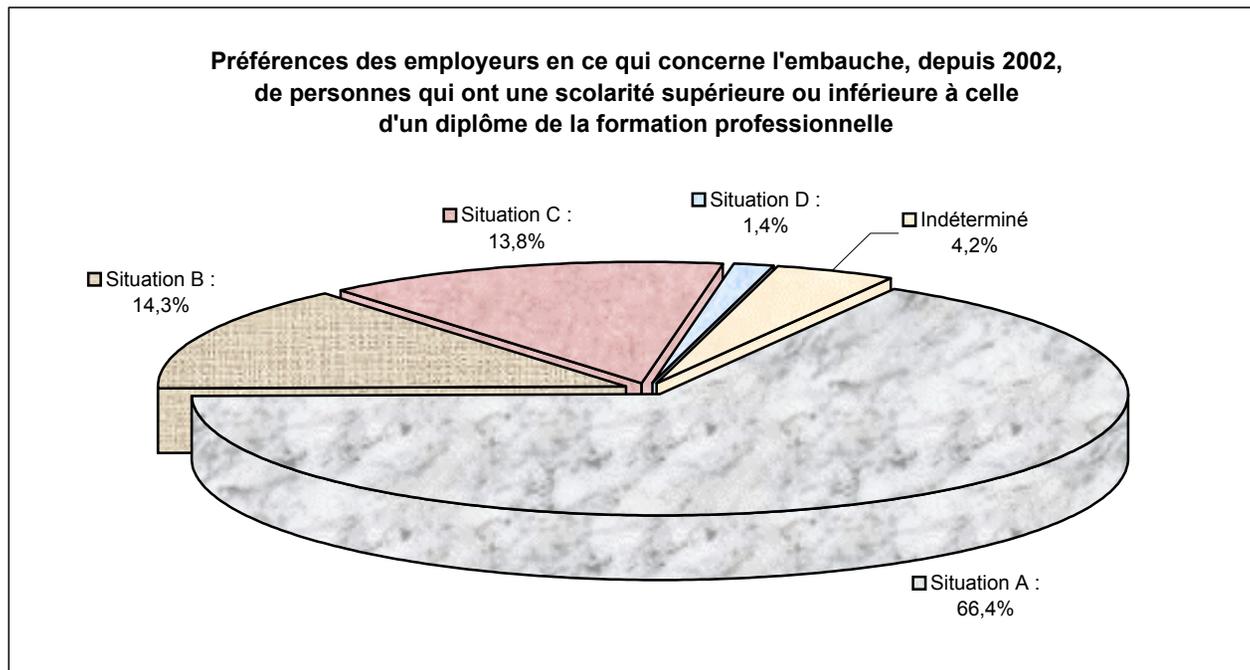
D'après 1 232 employeurs

Embauche de personnes qui ont une scolarité inférieure		Proportion
Non		52,3%
Rarement	(dans moins du tiers des cas)	30,0%
Assez fréquemment	(dans presque les deux tiers des cas)	10,5%
Couramment	(dans plus des deux tiers des cas)	5,1%
Ne sait pas		2,1%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 8

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 2002, 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 2006-2007



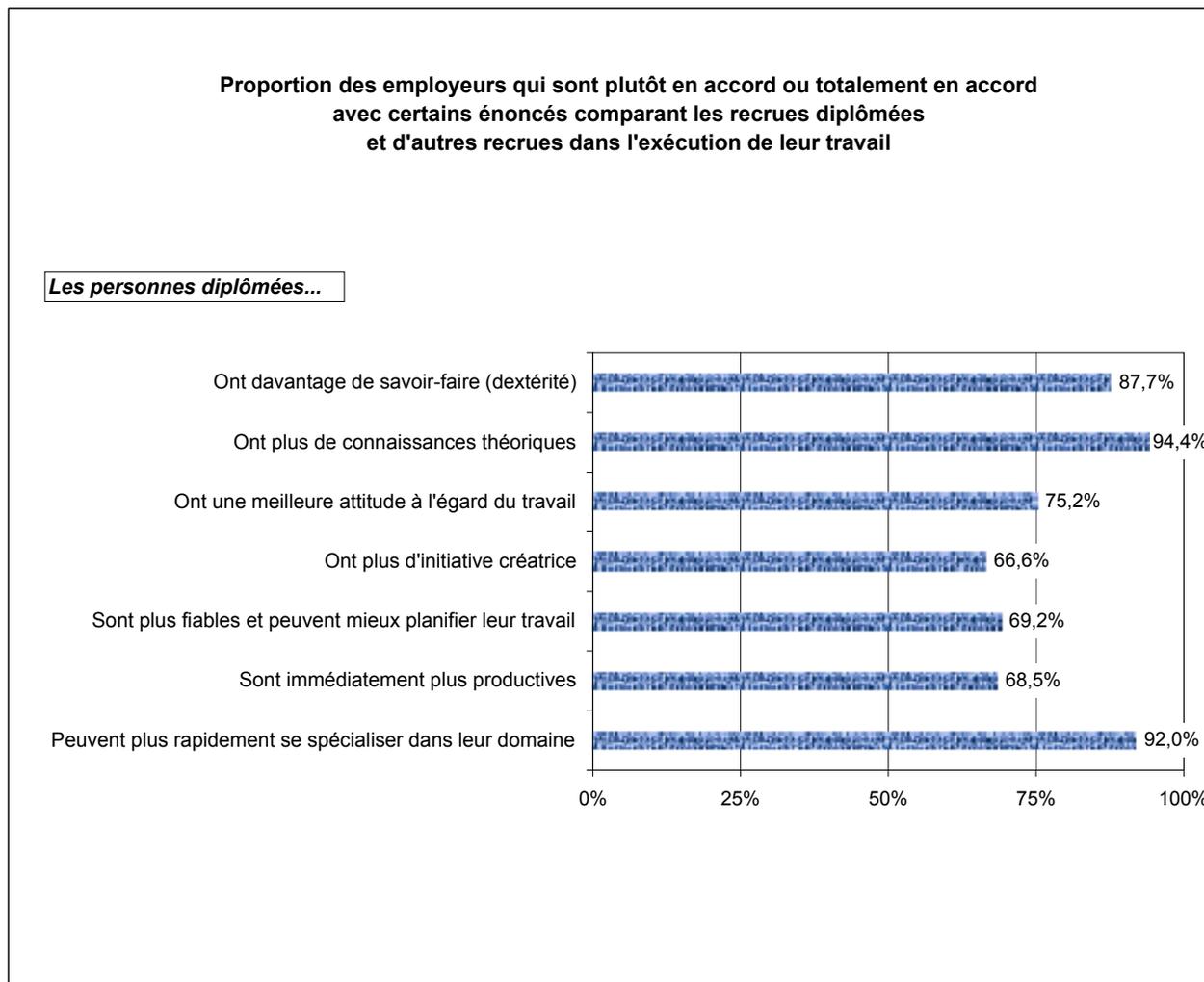
D'après 1 230 employeurs

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	66,4%
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	14,3%
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	13,8%
Situation D :	Embauche fréquente ou régulière aussi bien de personnes qui ont une scolarité inférieure que de personnes qui ont une scolarité supérieure	1,4%
Indéterminé		4,2%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007



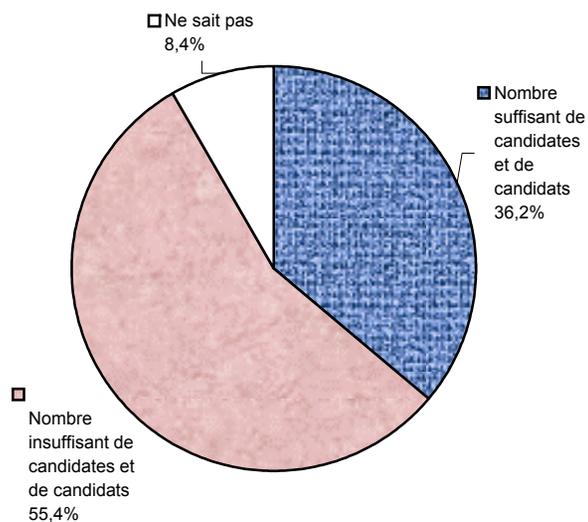
D'après 1 190 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

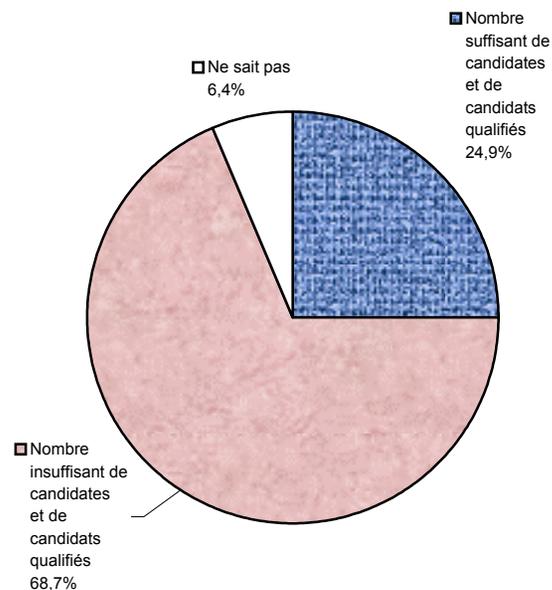
Graphique 10

Satisfaction des employeurs quant au nombre et à la qualification des candidates et des candidats lors du recrutement de personnes diplômées de la formation professionnelle, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2006-2007

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



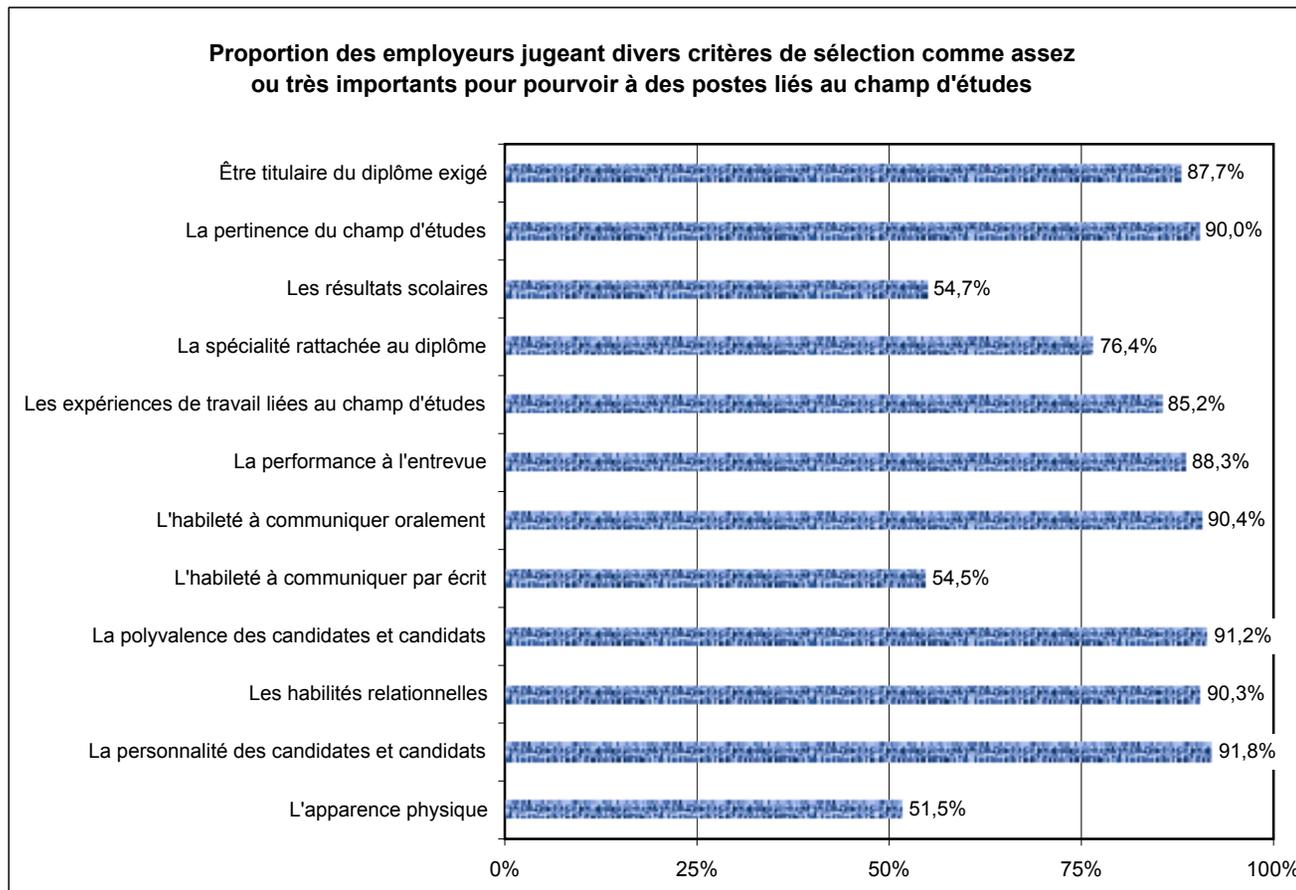
D'après 1 212 employeurs

Satisfaction quant au nombre	Proportion	Satisfaction quant à la qualification	Proportion
Nombre suffisant de candidates et de candidats	36,2%	Nombre suffisant de candidates et de candidats qualifiés	24,9%
Nombre insuffisant de candidates et de candidats	55,4%	Nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés	68,7%
Ne sait pas	8,4%	Ne sait pas	6,4%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007



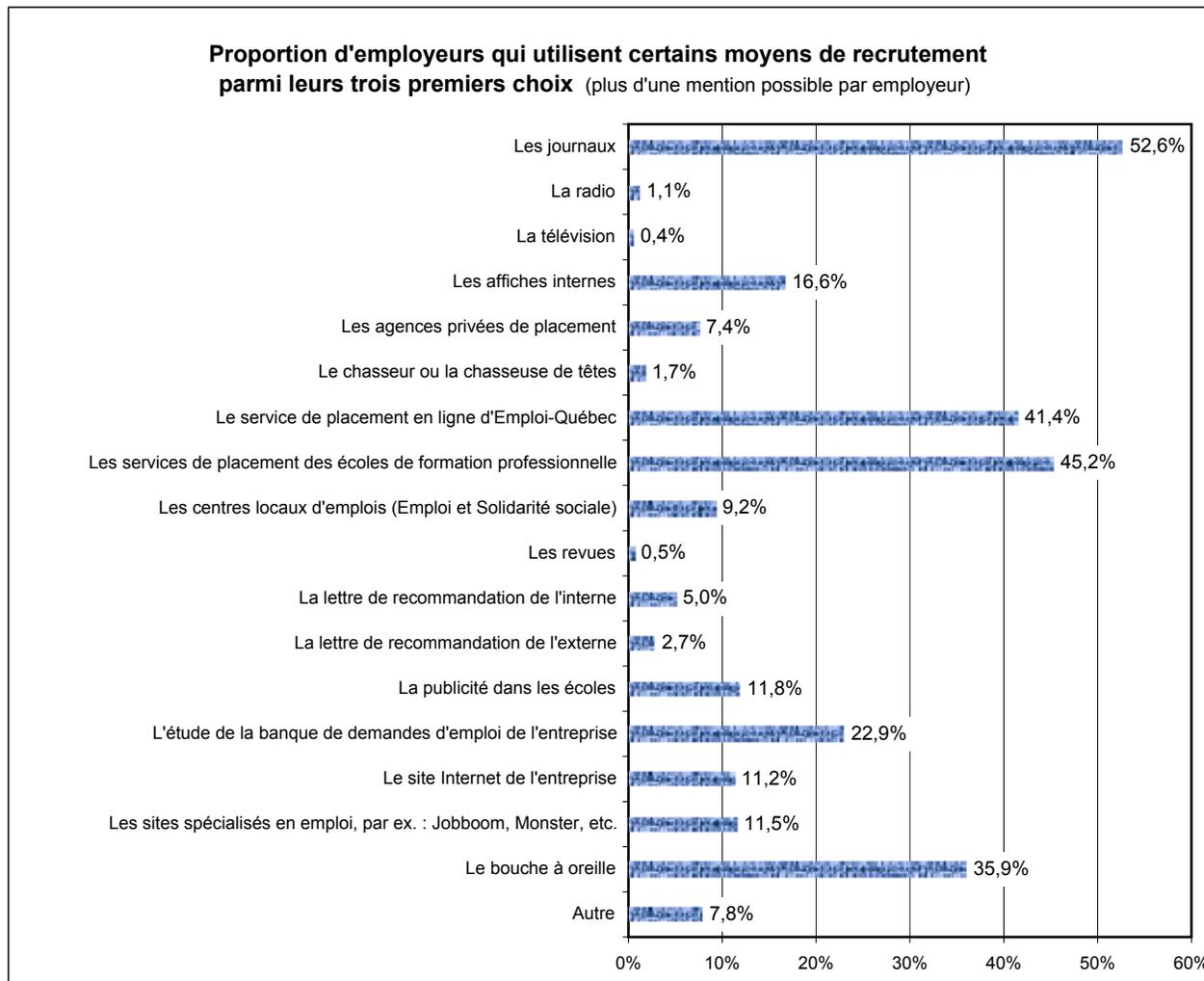
D'après 1 217 employeurs

Note : Les critères suivants sont mentionnés moins souvent comme assez ou très importants : les expériences de travail non liées au champ d'études (30,6%), les activités complémentaires par rapport au travail (18,3%) et les connaissances générales sur l'entreprise (42,4%).

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007



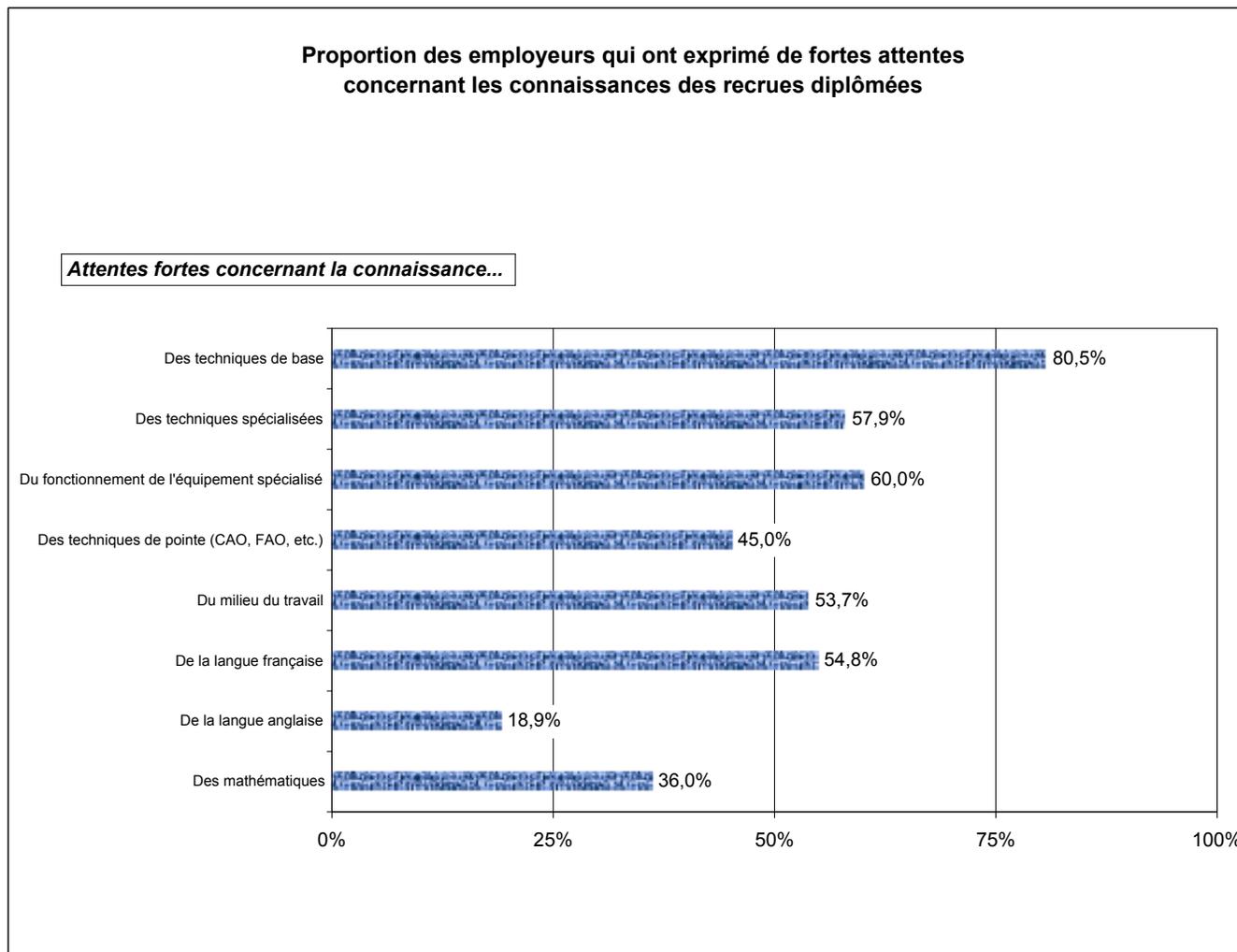
D'après 1 223 employeurs

3 486 mentions de 1^{er}, de 2^e et de 3^e choix au total

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007

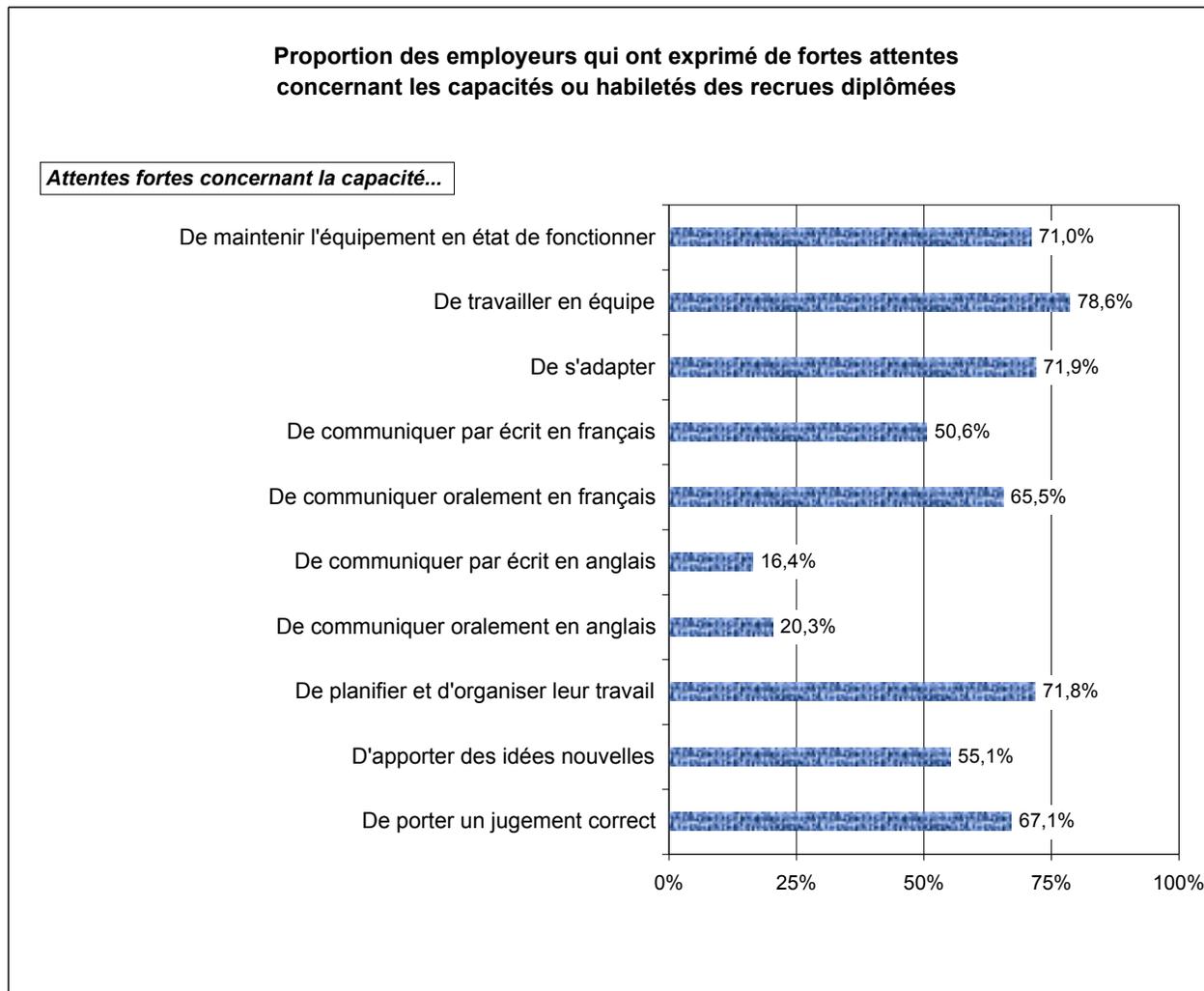


D'après 1 194 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007

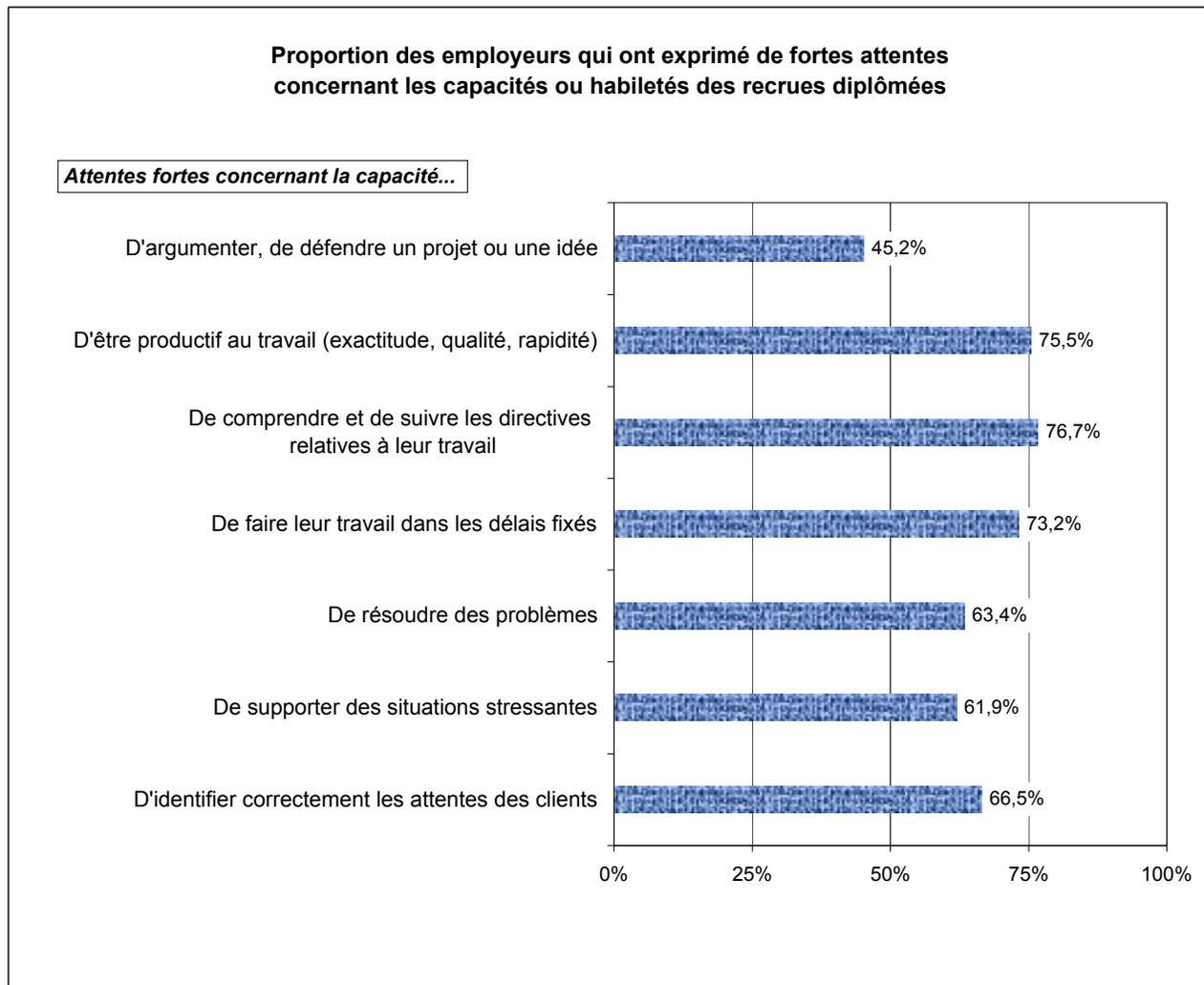


D'après 1 143 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007 : suite

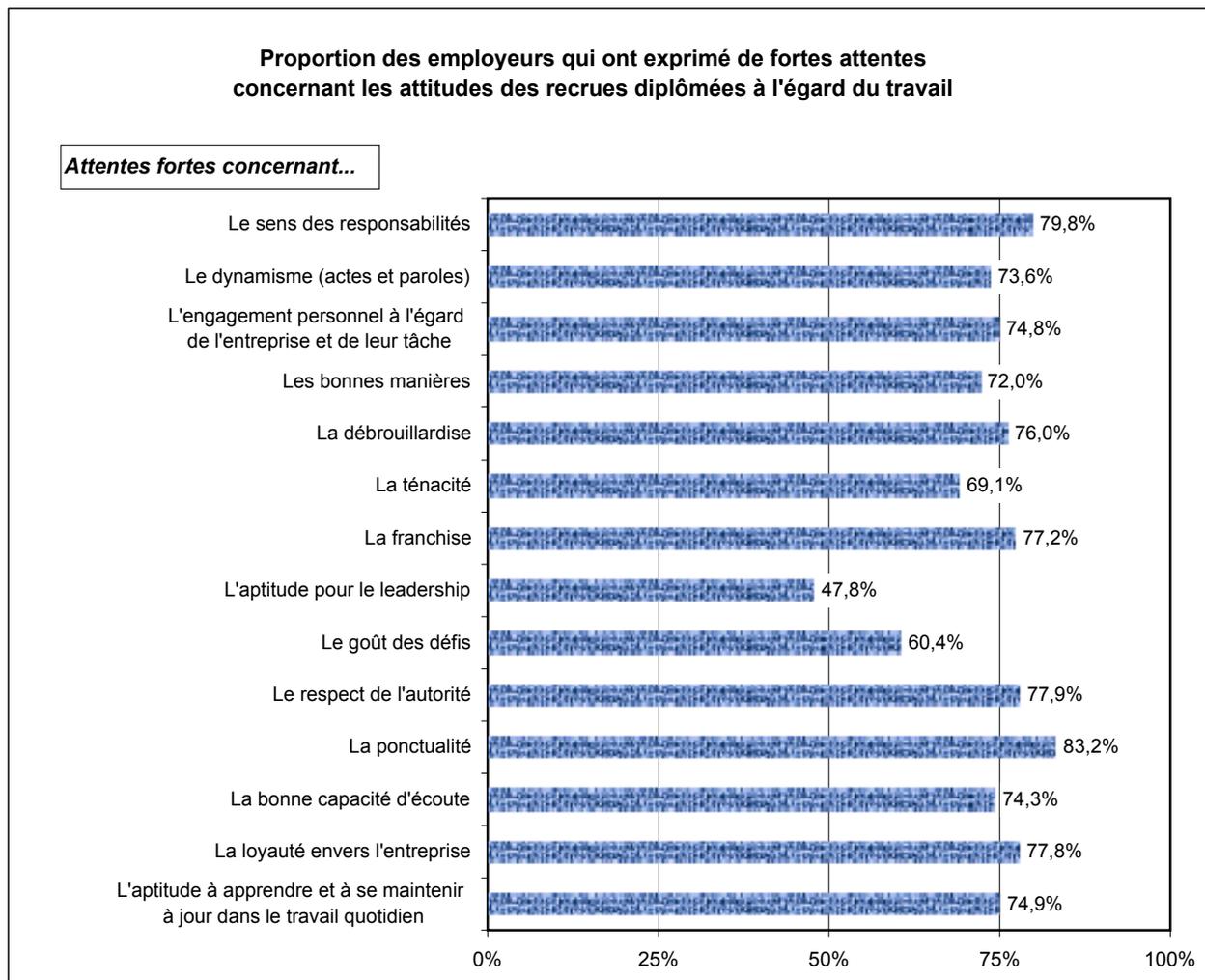


D'après 1 143 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007

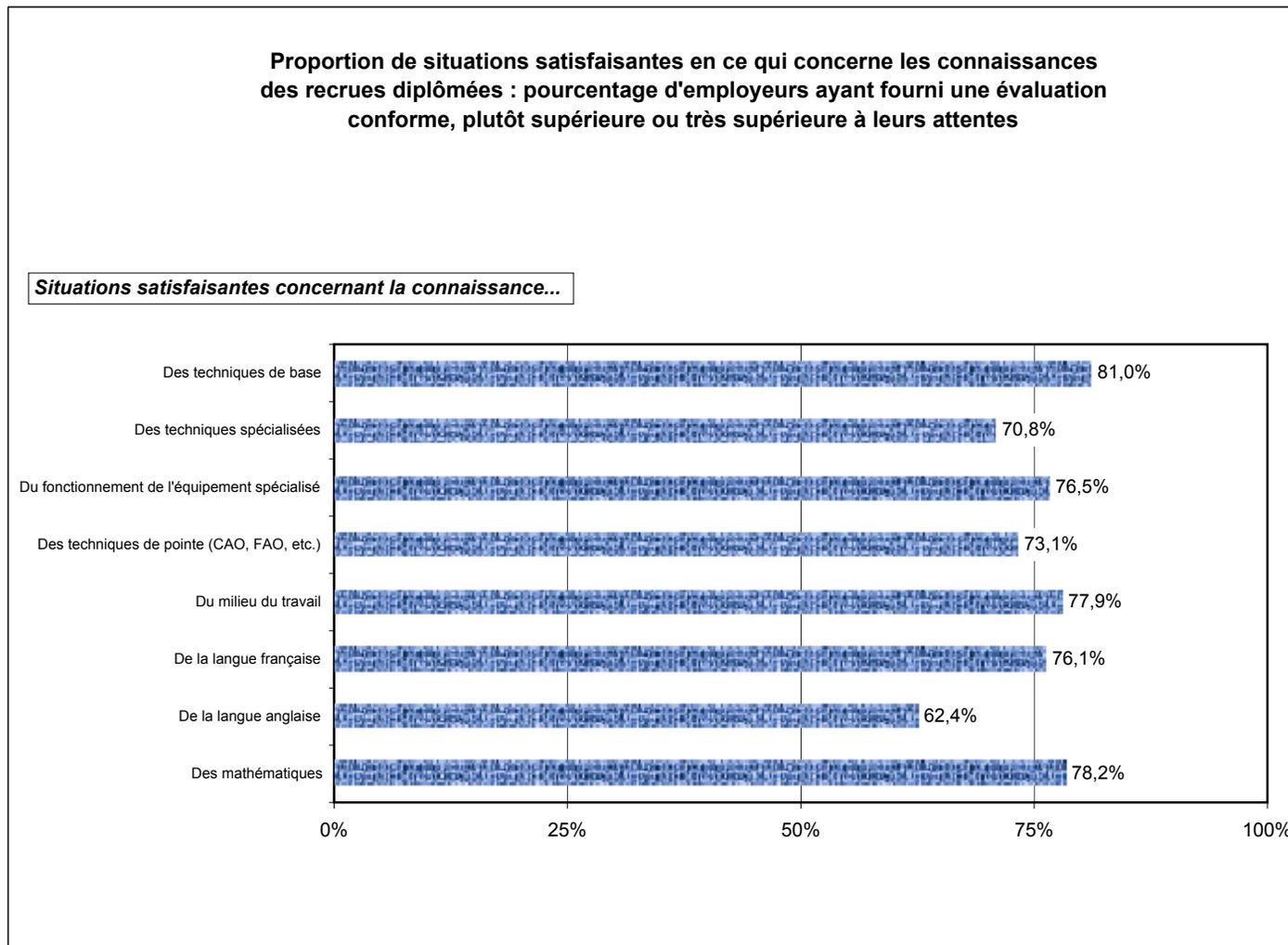


D'après 1 188 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007

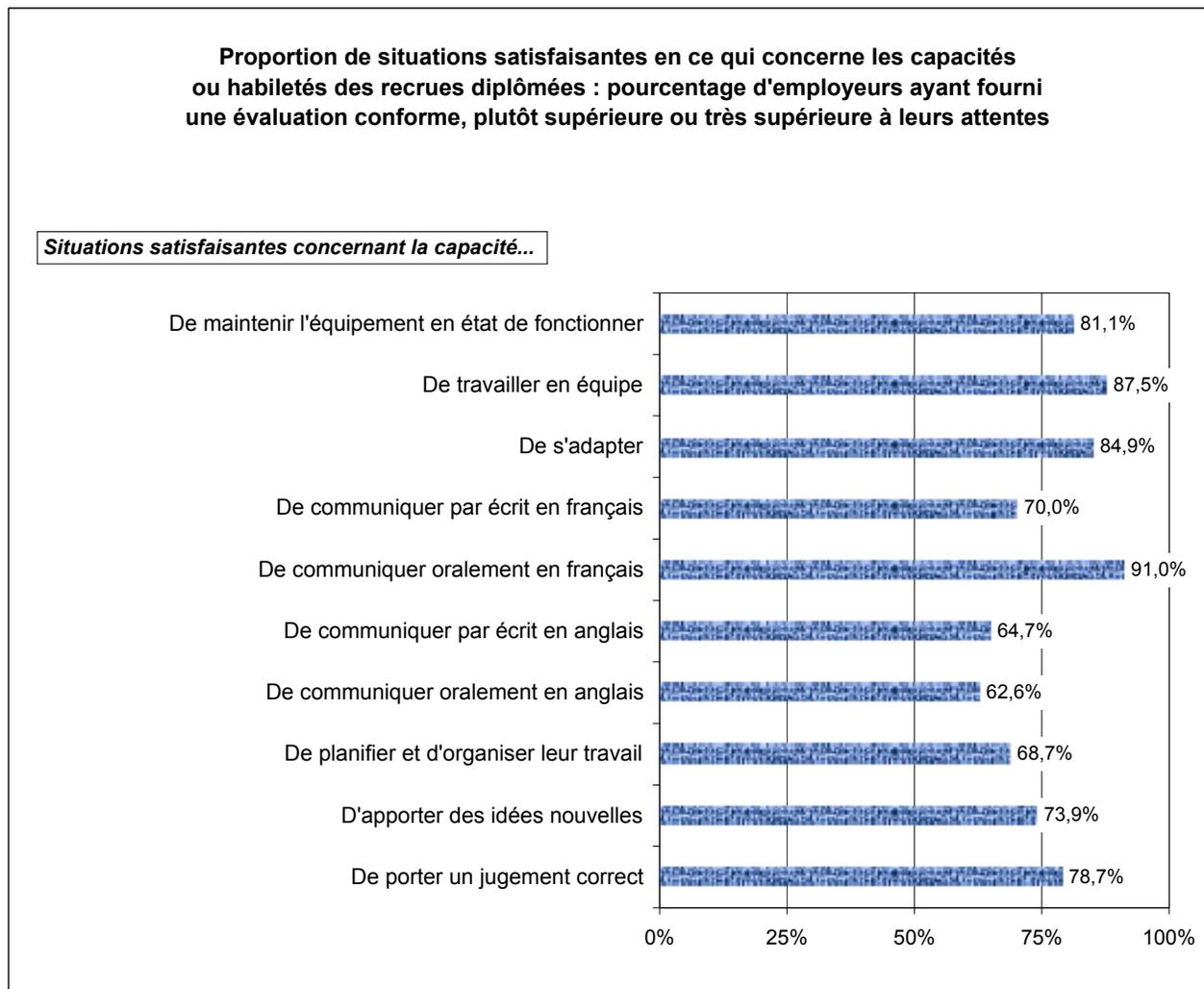


D'après 1 194 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007

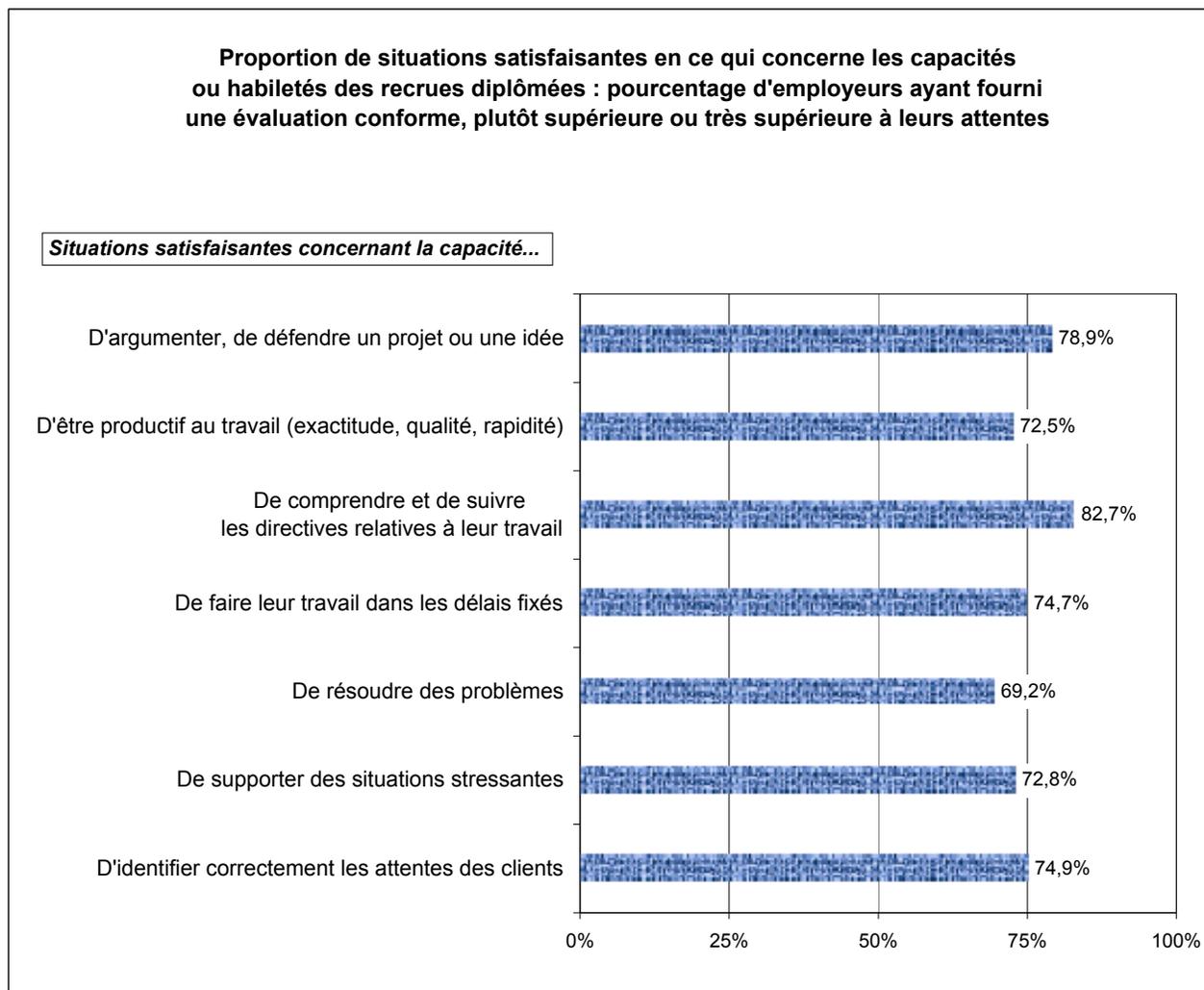


D'après 1 143 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

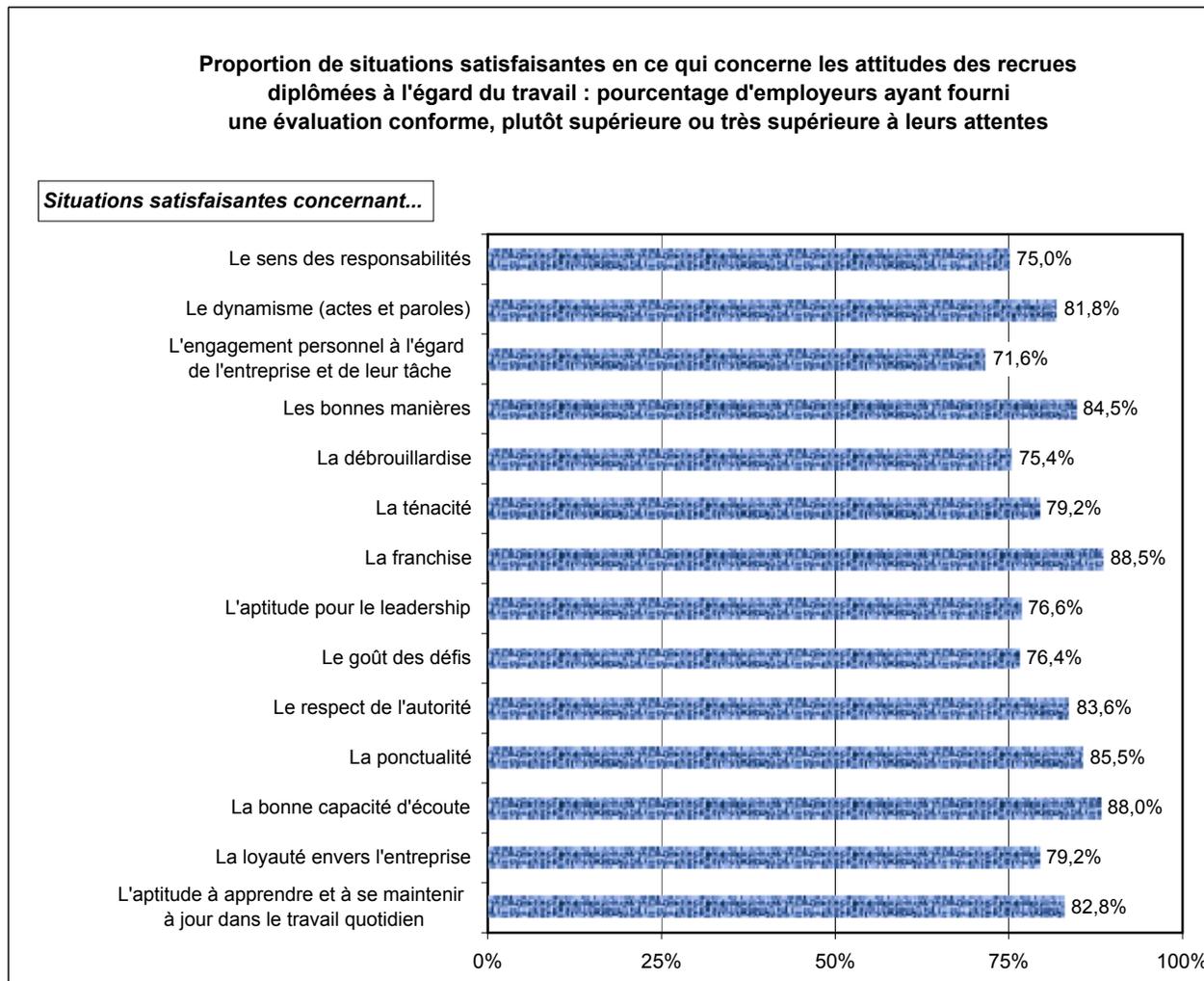
Graphique 17.2

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 2006-2007 : suite



D'après 1 143 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

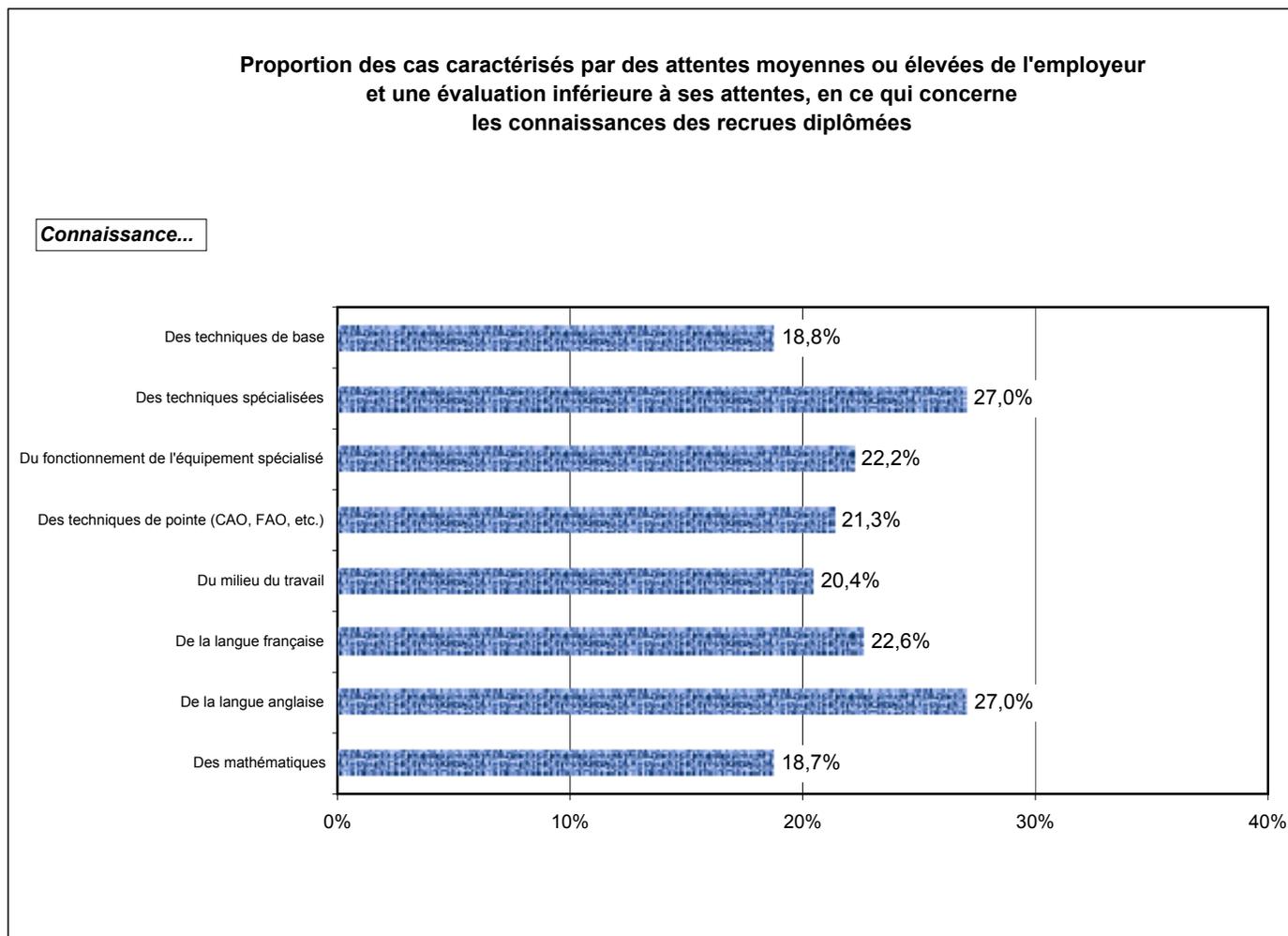


D'après 1 188 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007

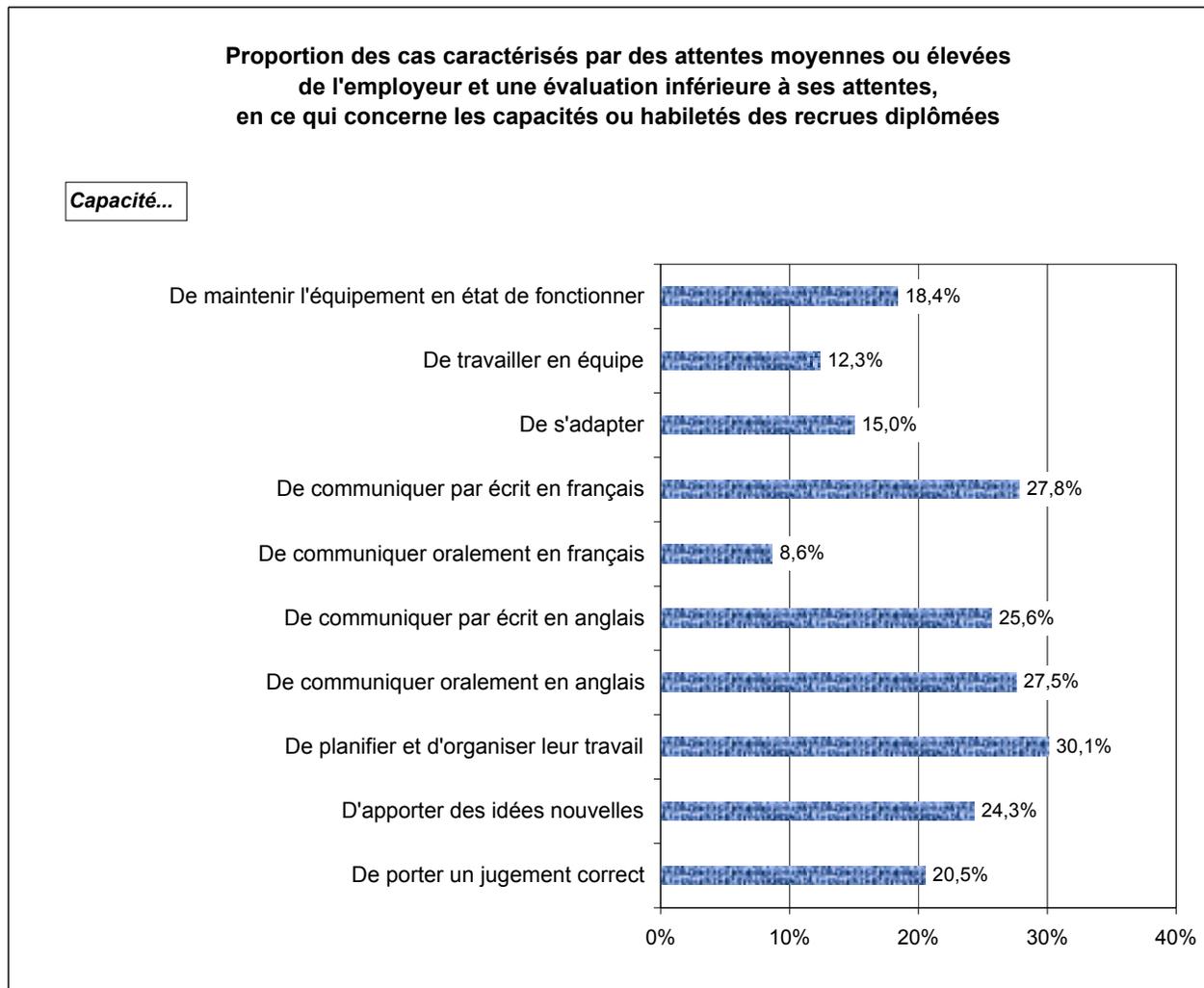


D'après 1 194 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007

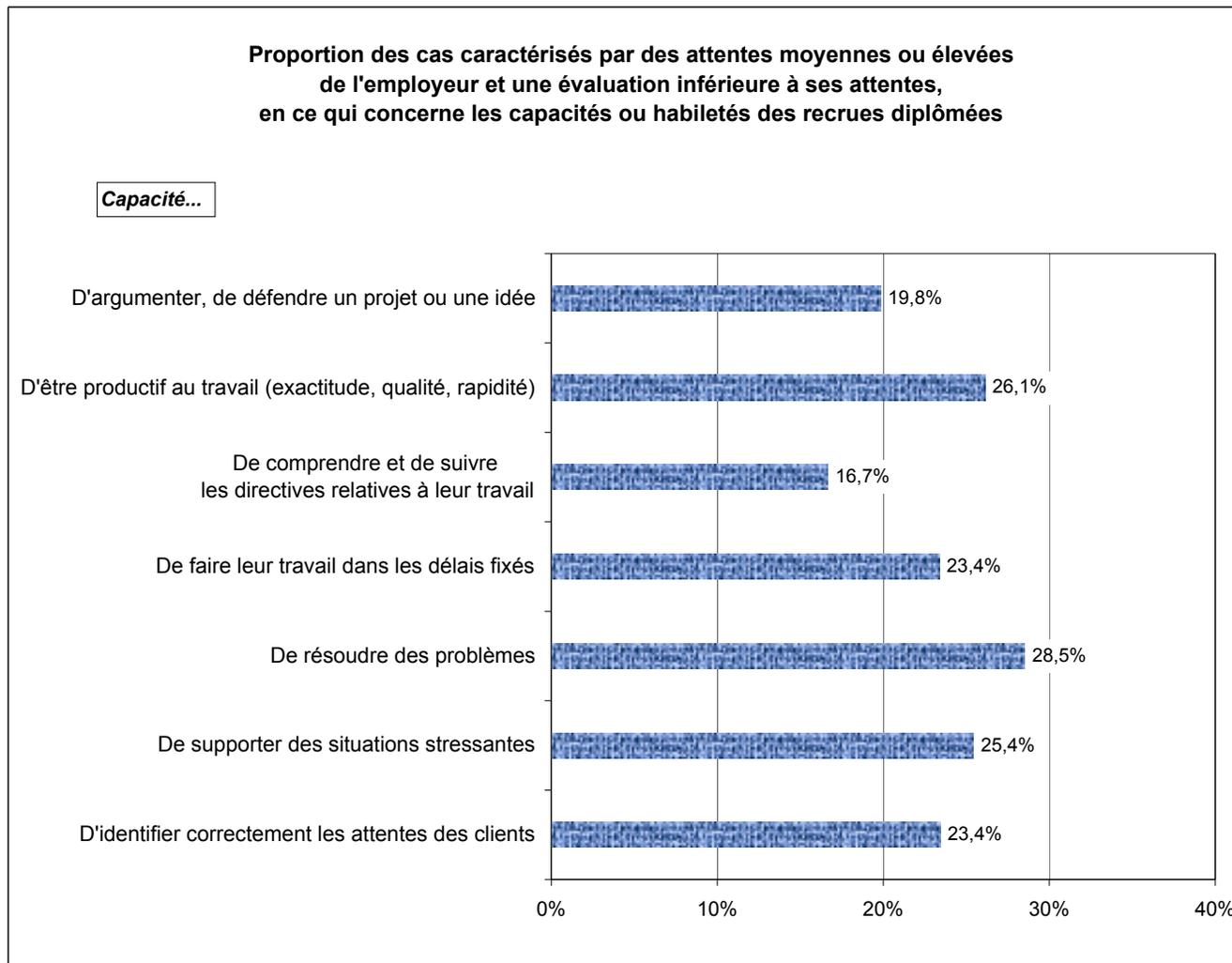


D'après 1 143 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007 : suite



D'après 1 143 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), 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 2006-2007



D'après 1 188 employeurs

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

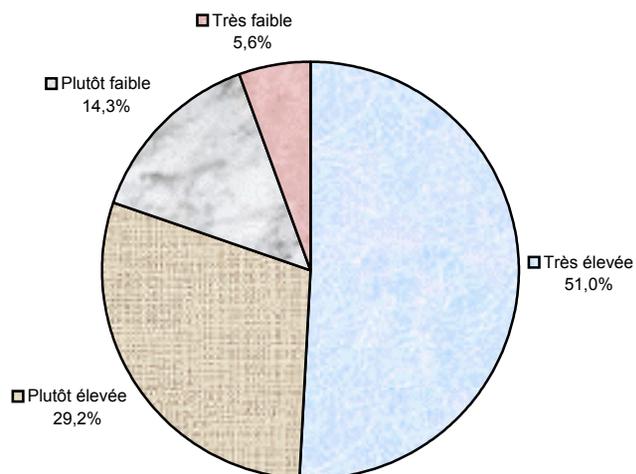
GRAPHIQUES

Données comparées
2000 et 2006-2007

Graphique 22

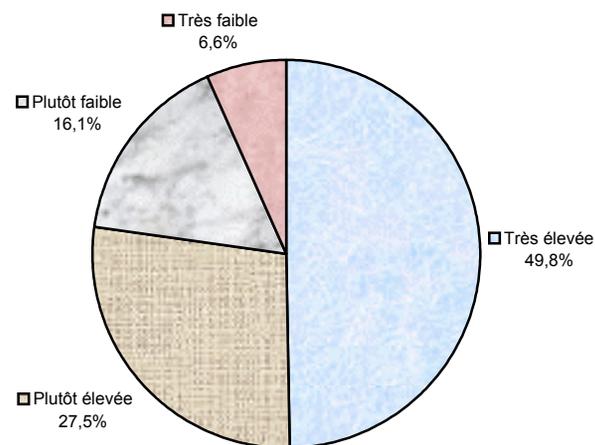
Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation professionnelle, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 2000 et en 2006-2007

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



D'après 1 621 employeurs en 2000

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées (2006-2007)



1 198 employeurs en 2006-2007

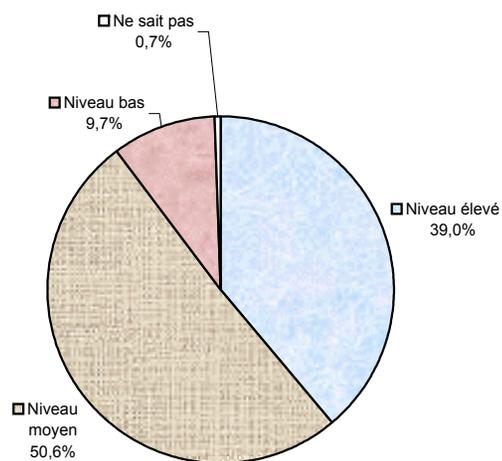
Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées	2000	2006-2007
Très élevée (tous les jours ou une fois par semaine)	51,0%	49,8%
Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois)	29,2%	27,5%
Plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois)	14,3%	16,1%
Très faible (peu ou pas de supervision directe)	5,6%	6,6%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

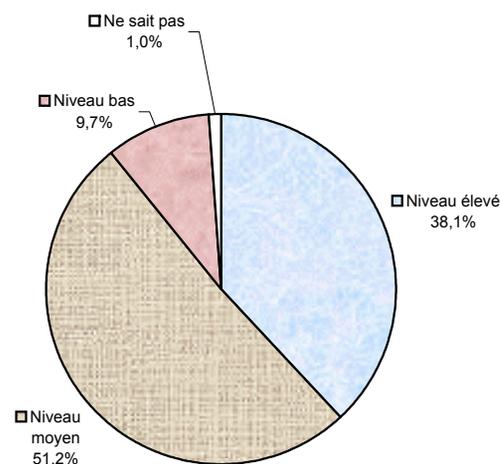
Graphique 23

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation professionnelle, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 2000 et en 2006-2007

Niveau de compétence des recrues diplômées
(2000)



Niveau de compétence des recrues diplômées
(2006-2007)



D'après 1 632 employeurs en 2000

1 221 employeurs en 2006-2007

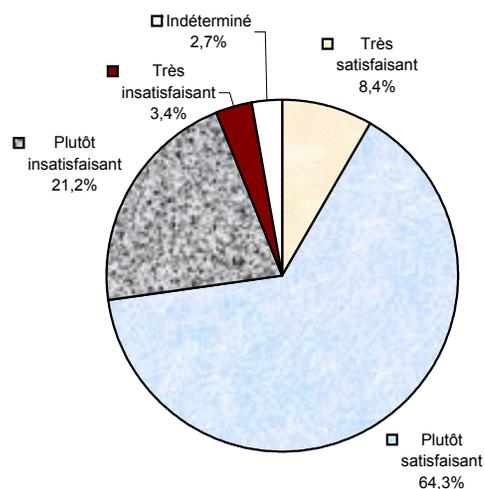
Niveau de compétence des recrues diplômées	2000	2006-2007
Niveau élevé	39,0%	38,1%
Niveau moyen	50,6%	51,2%
Niveau bas	9,7%	9,7%
Ne sait pas	0,7%	1,0%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 24

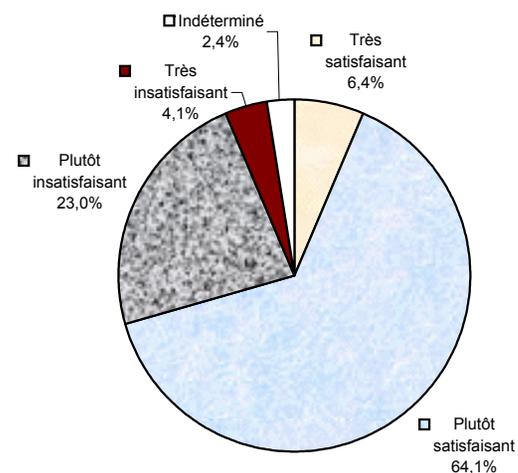
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, **après trois mois**, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 2000 et en 2006-2007

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



D'après 1 478 employeurs en 2000

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après trois mois en emploi (2006-2007)



1 111 employeurs en 2006-2007

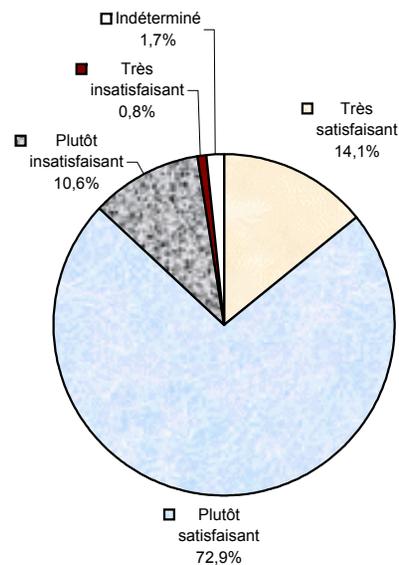
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 3 mois (2000)	Après 3 mois (2006-2007)
Très satisfaisant	8,4%	6,4%
Plutôt satisfaisant	64,3%	64,1%
Plutôt insatisfaisant	21,2%	23,0%
Très insatisfaisant	3,4%	4,1%
Indéterminé	2,7%	2,4%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 25

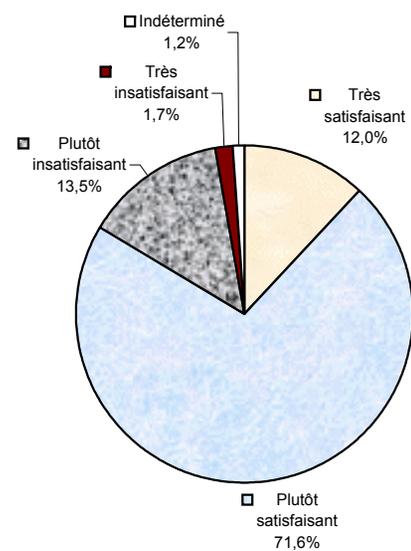
Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation professionnelle, **après six mois**, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 2000 et en 2006-2007

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



D'après 1 459 employeurs en 2000

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées après six mois en emploi (2006-2007)



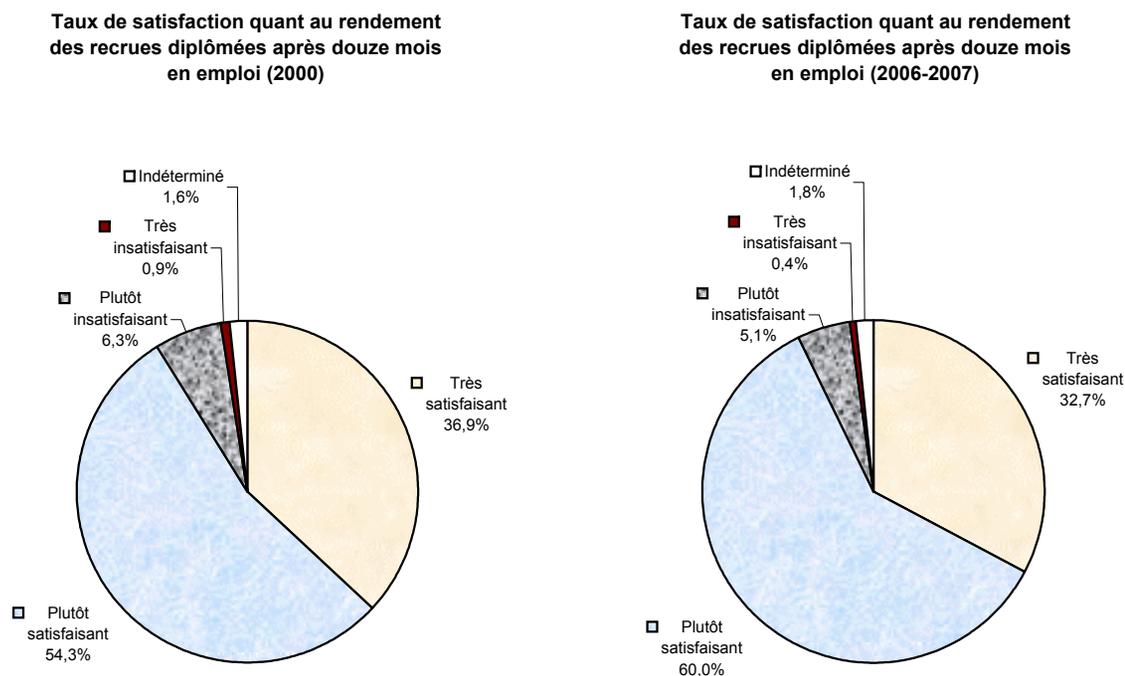
1 121 employeurs en 2006-2007

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 6 mois (2000)	Après 6 mois (2006-2007)
Très satisfaisant	14,1%	12,0%
Plutôt satisfaisant	72,9%	71,6%
Plutôt insatisfaisant	10,6%	13,5%
Très insatisfaisant	0,8%	1,7%
Indéterminé	1,7%	1,2%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 professionnelle, **après douze mois**, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données des sondages effectués en 2000 et en 2006-2007



D'après 1 449 employeurs en 2000

1 079 employeurs en 2006-2007

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées	Après 12 mois (2000)	Après 12 mois (2006-2007)
Très satisfaisant	36,9%	32,7%
Plutôt satisfaisant	54,3%	60,0%
Plutôt insatisfaisant	6,3%	5,1%
Très insatisfaisant	0,9%	0,4%
Indéterminé	1,6%	1,8%

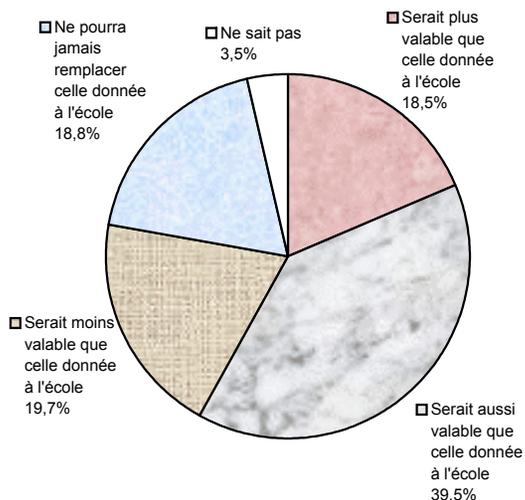
Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 27

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école en formation professionnelle, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données des sondages effectués en 2000 et en 2006-2007

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

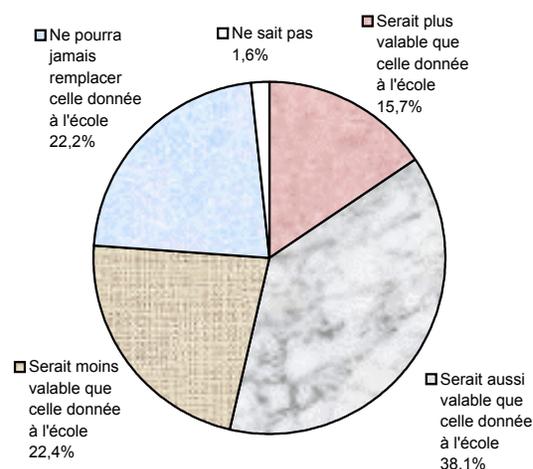
La formation en entreprise...



D'après 1 636 employeurs en 2000

Comparaison entre la formation en entreprise et la formation à l'école (2006-2007)

La formation en entreprise...



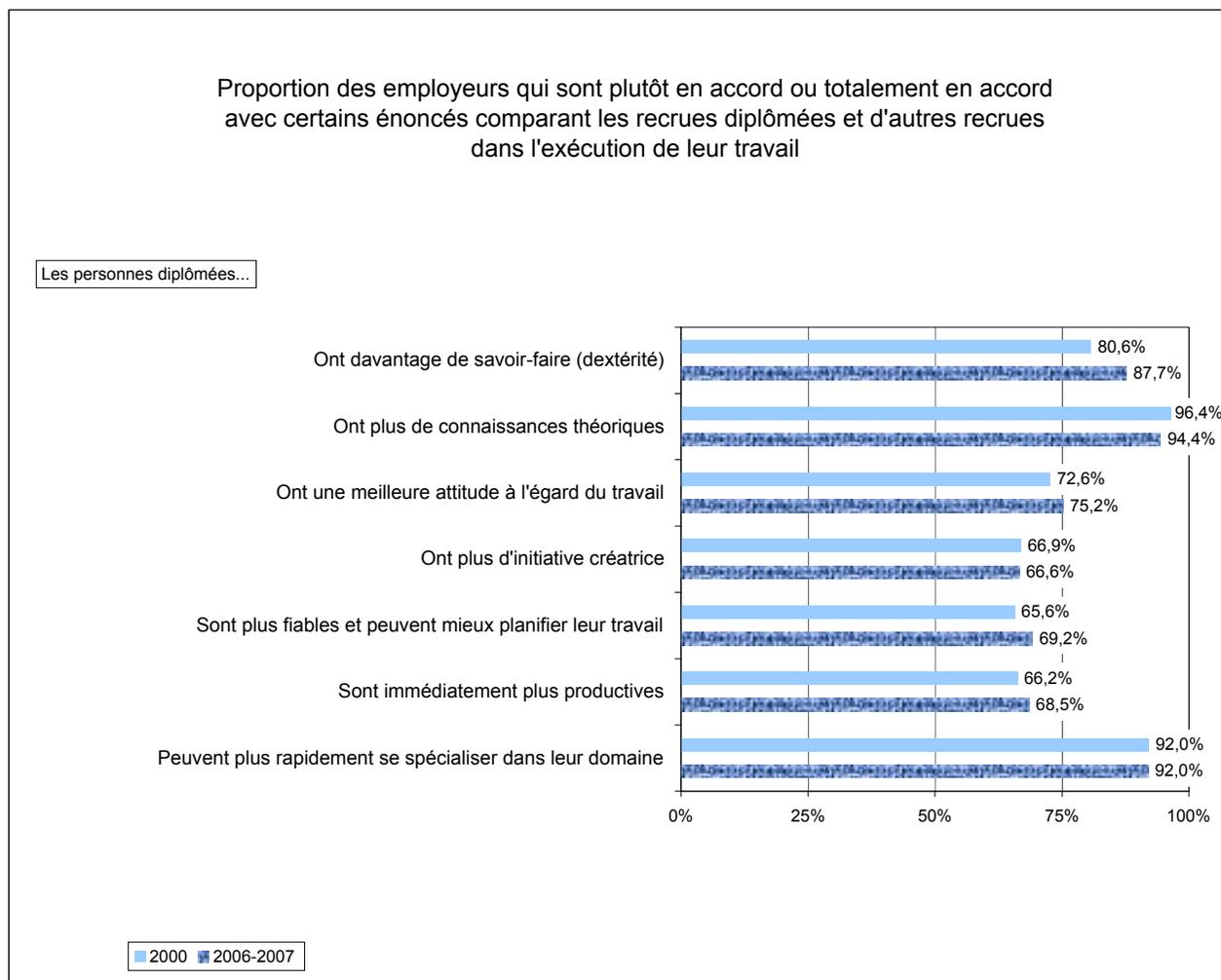
1 226 employeurs en 2006-2007

La formation en entreprise :	2000	2006-2007
Serait plus valable que celle donnée à l'école	18,5%	15,7%
Serait aussi valable que celle donnée à l'école	39,5%	38,1%
Serait moins valable que celle donnée à l'école	19,7%	22,4%
Ne pourra jamais remplacer celle donnée à l'école	18,8%	22,2%
Ne sait pas	3,5%	1,6%

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007



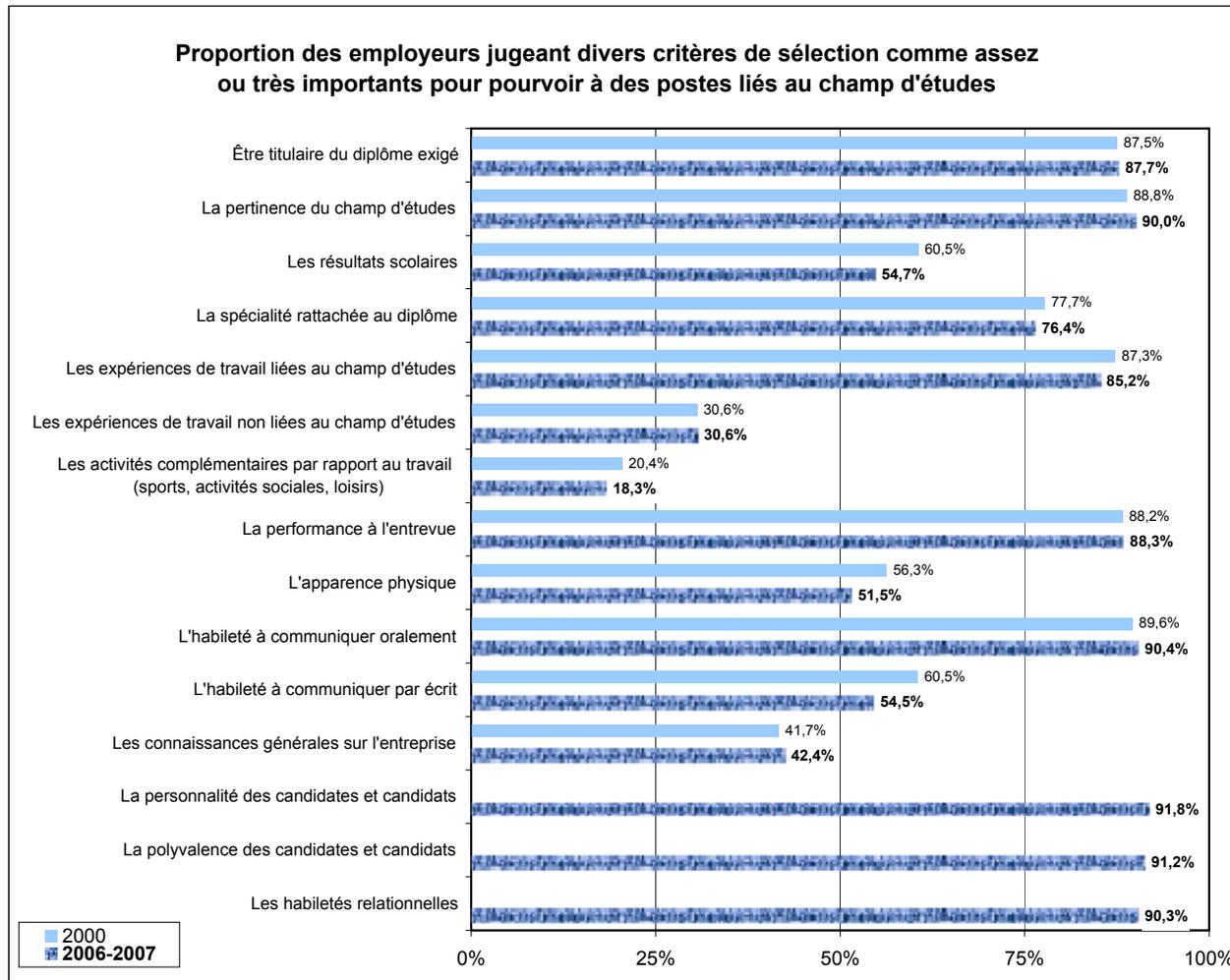
D'après 1 610 employeurs en 2000

1 190 employeurs en 2006-2007

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007



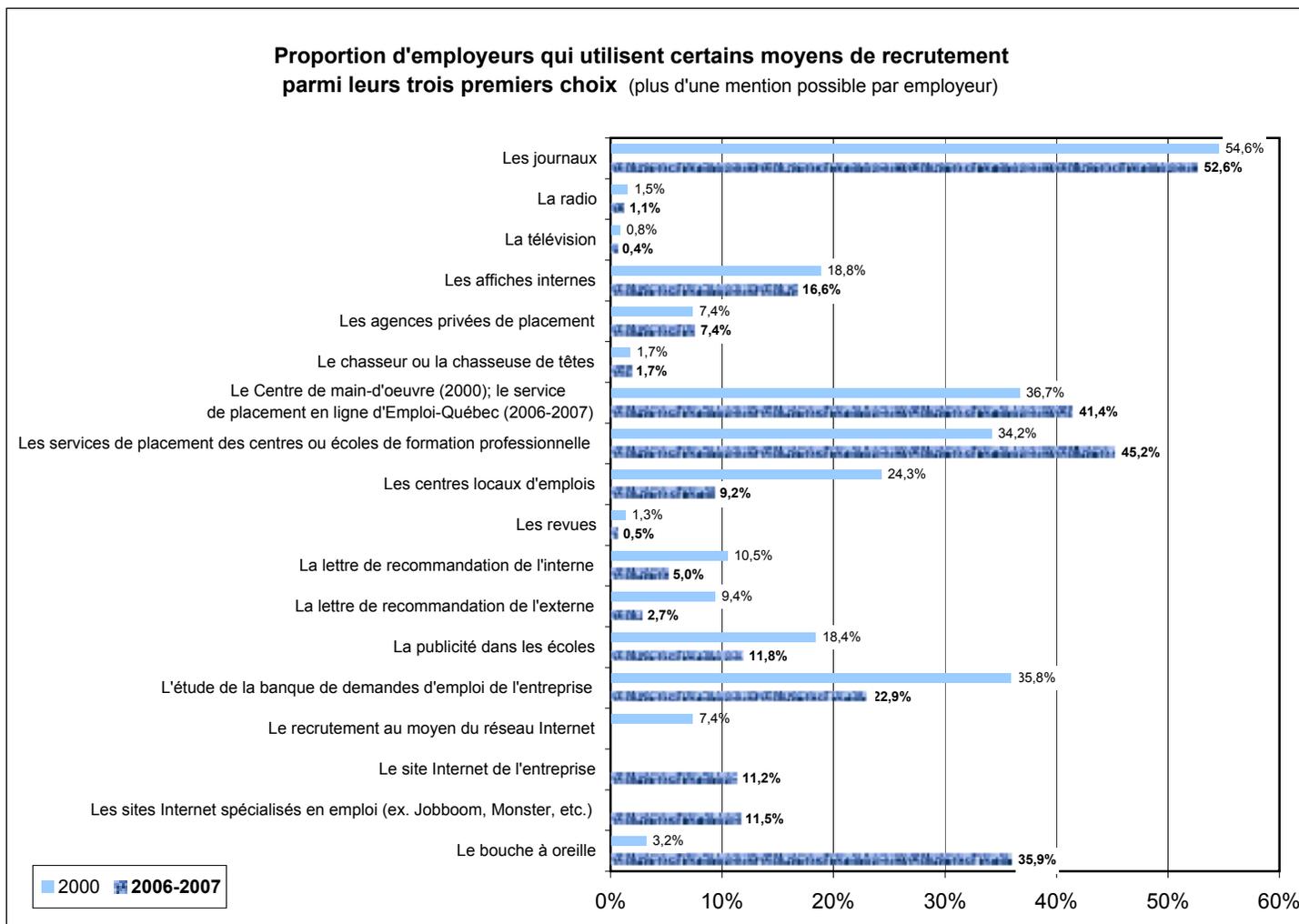
D'après 1 629 employeurs en 2000

1 217 employeurs en 2006-2007

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007



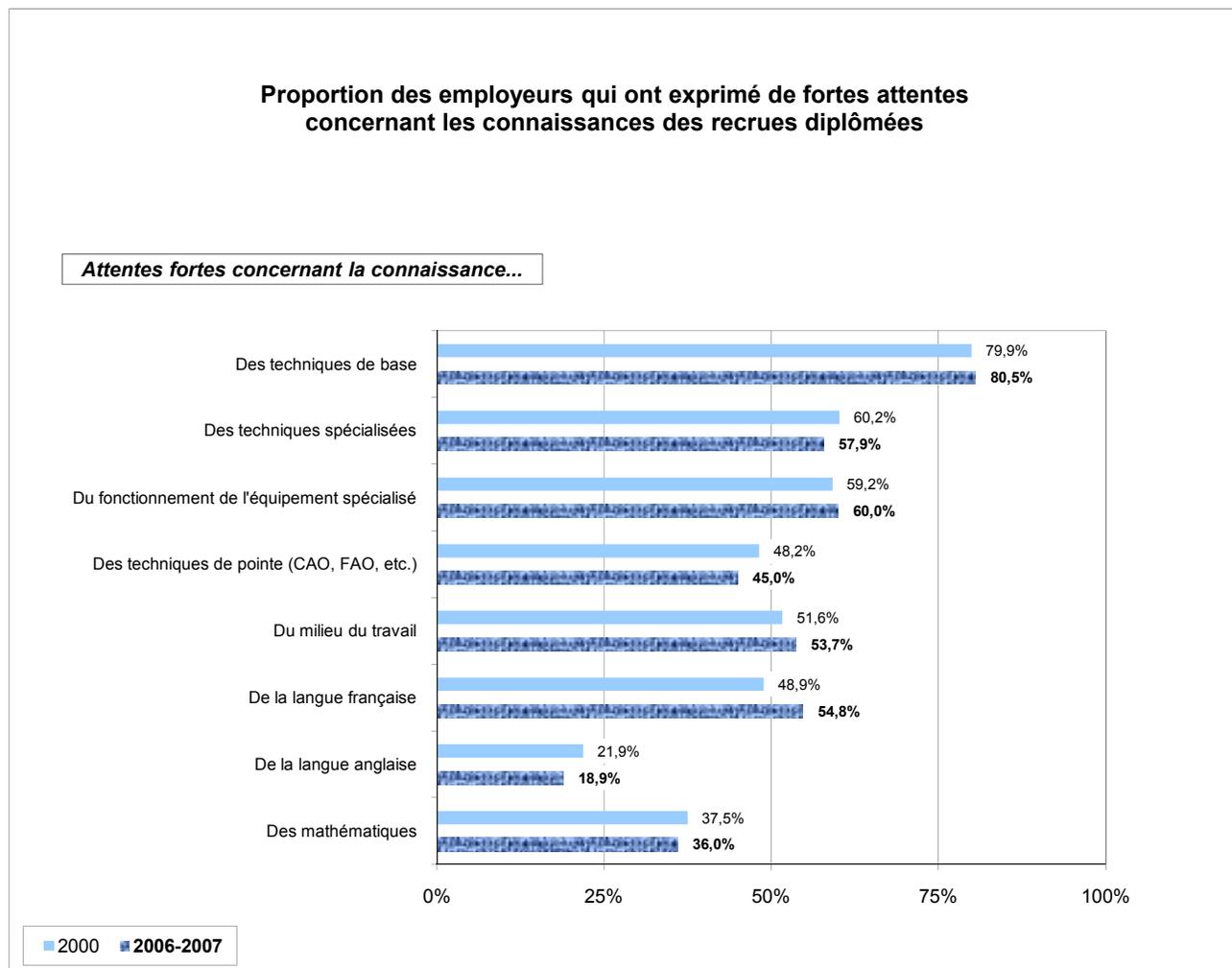
D'après 1 604 employeurs en 2000
4 346 mentions de 1^{er}, de 2^e et de 3^e choix au total

1 223 employeurs en 2006-2007
3 486 mentions de 1^{er}, de 2^e et de 3^e choix au total

Source : La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007

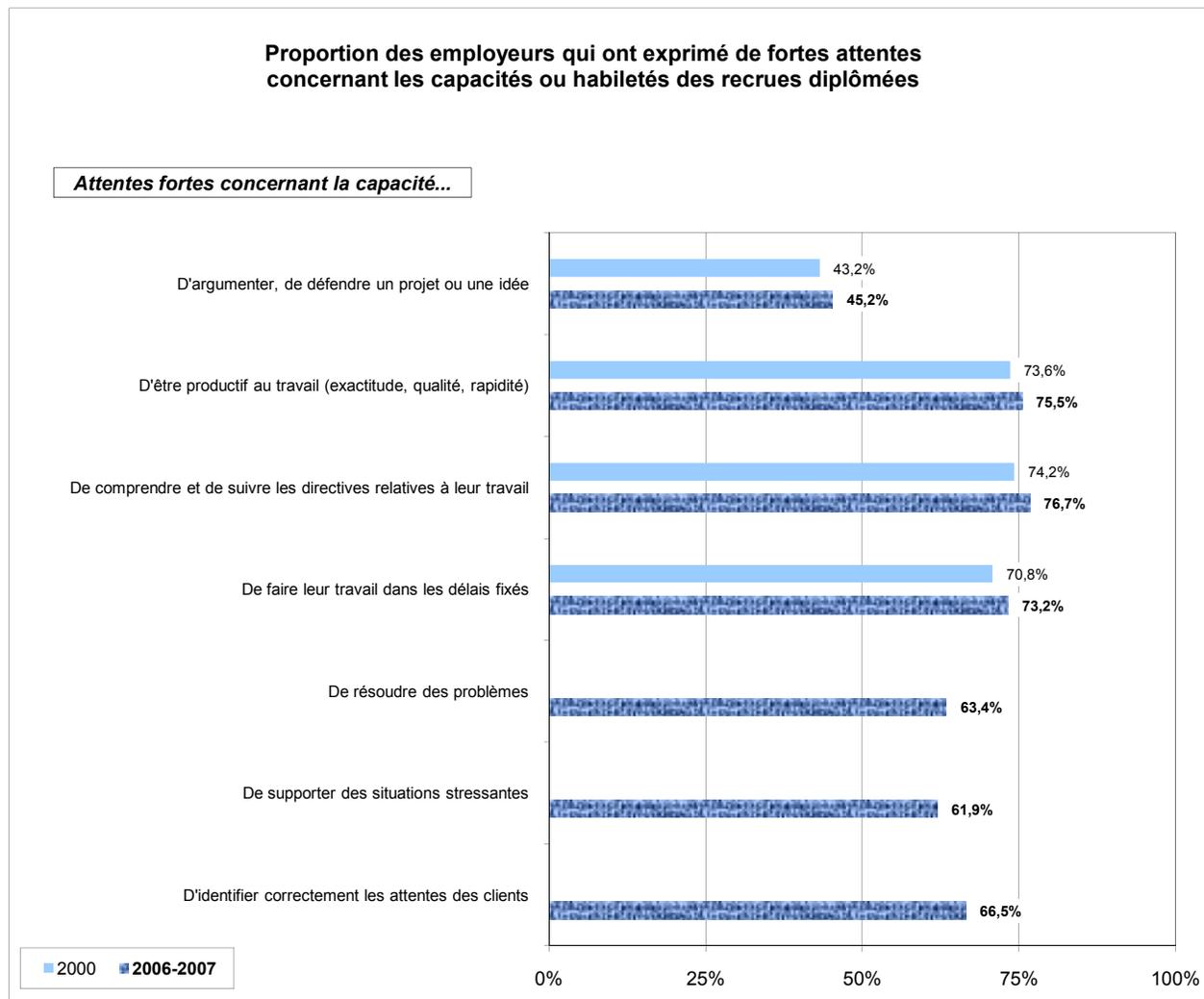


D'après 1 617 employeurs en 2000

1 194 employeurs en 2006-2007

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007 : suite



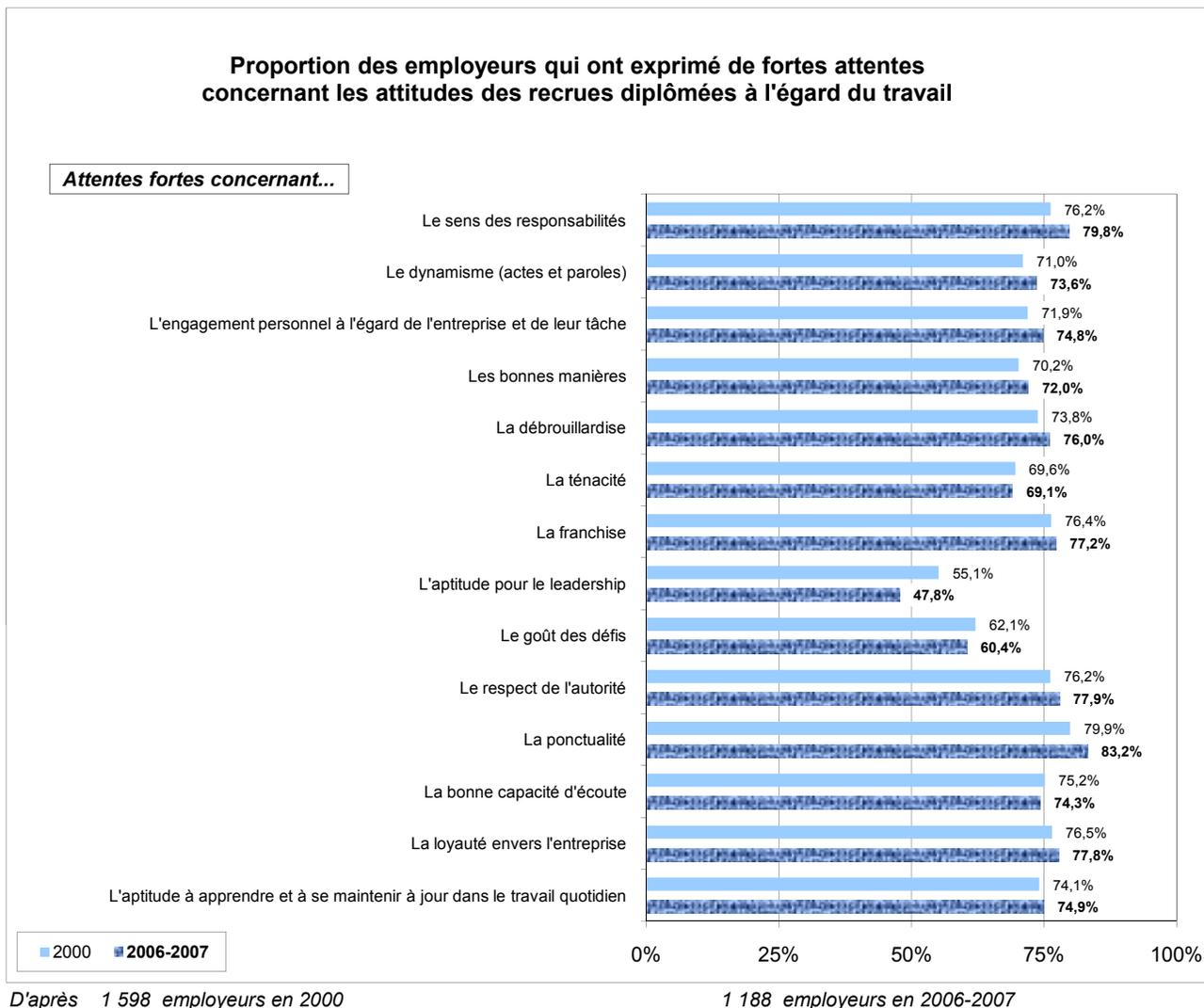
D'après 1 531 employeurs en 2000

1 143 employeurs en 2006-2007

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphique 33

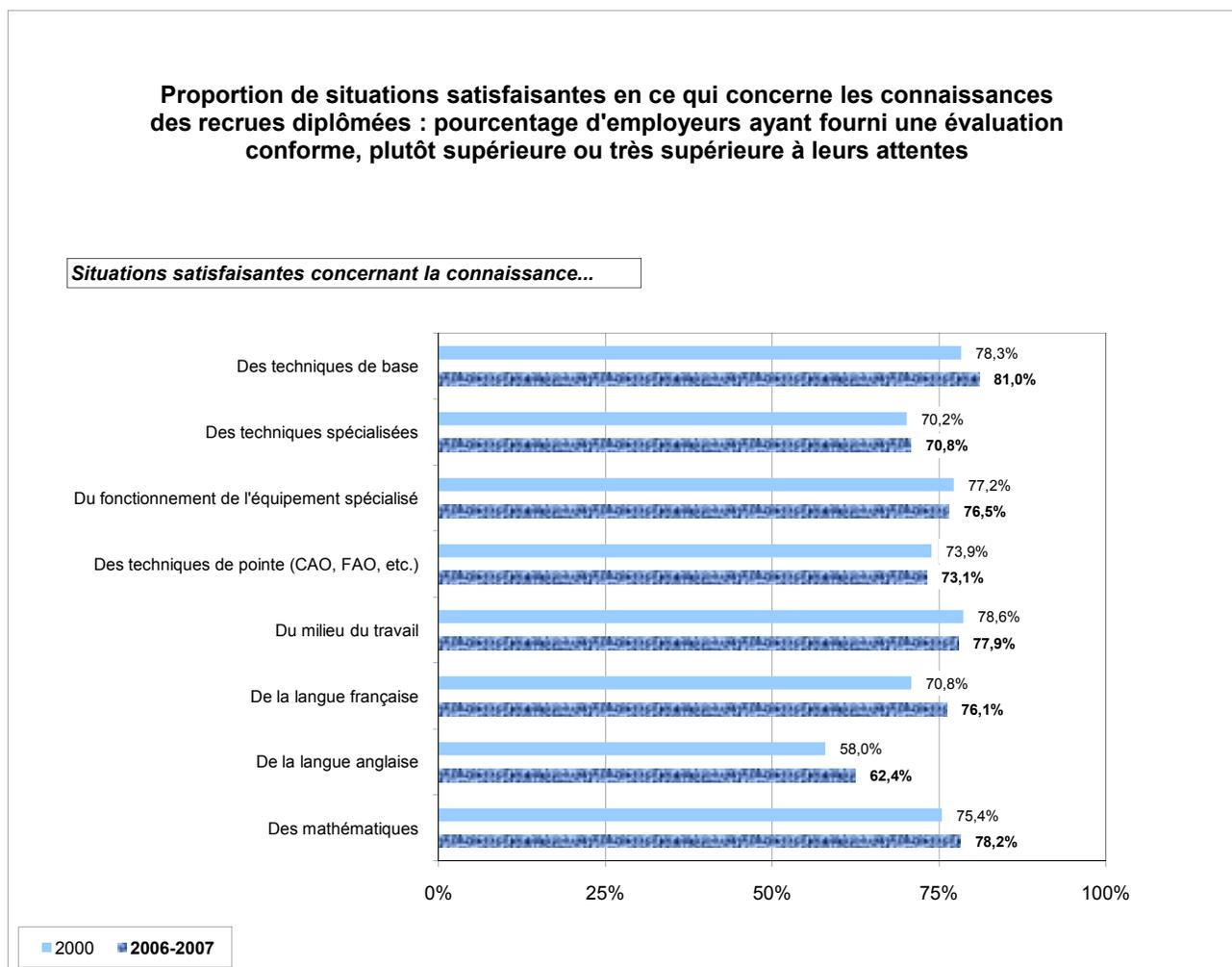
Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données des sondages effectués en 2000 et en 2006-2007



Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007



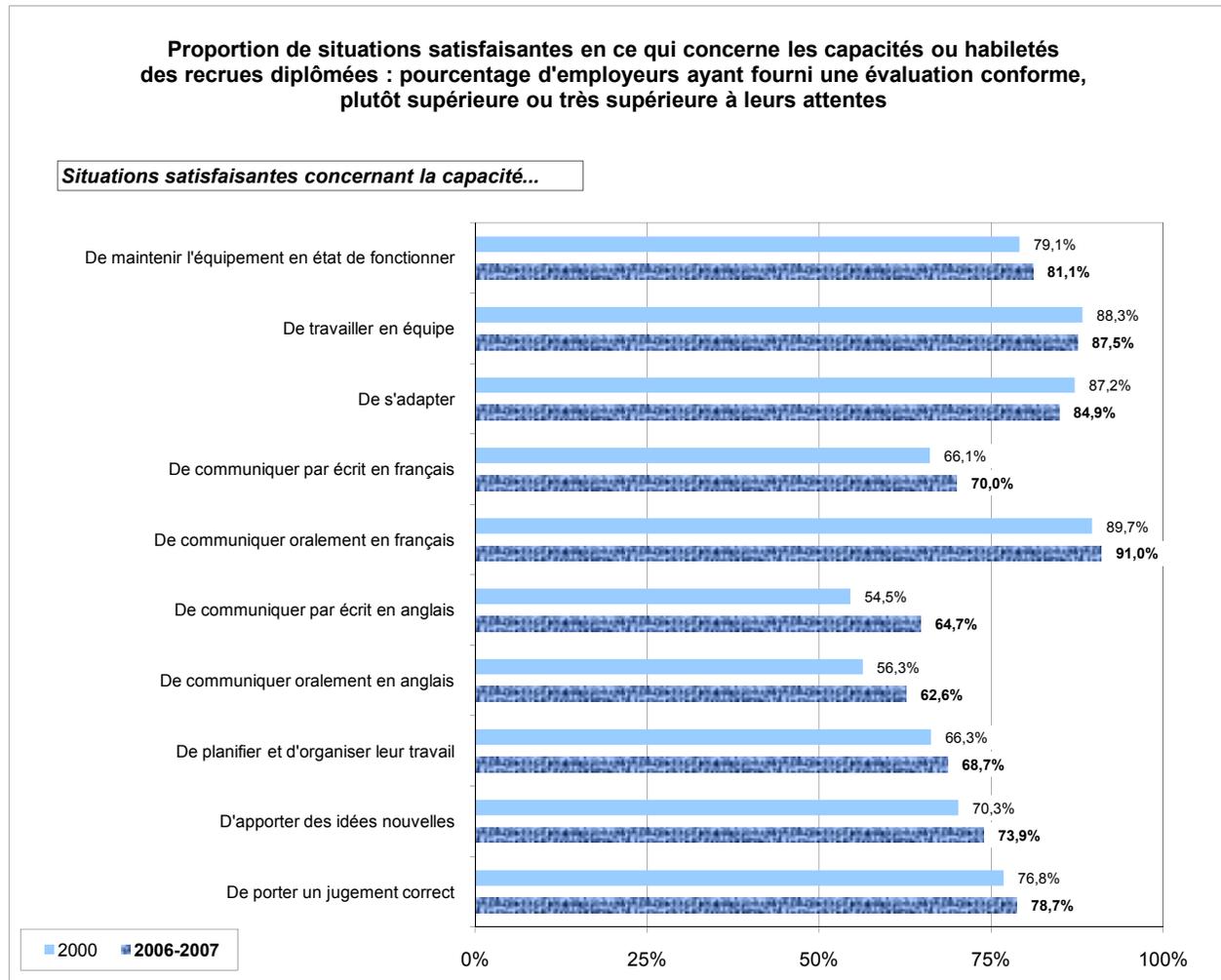
D'après 1 617 employeurs en 2000

1 194 employeurs en 2006-2007

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007



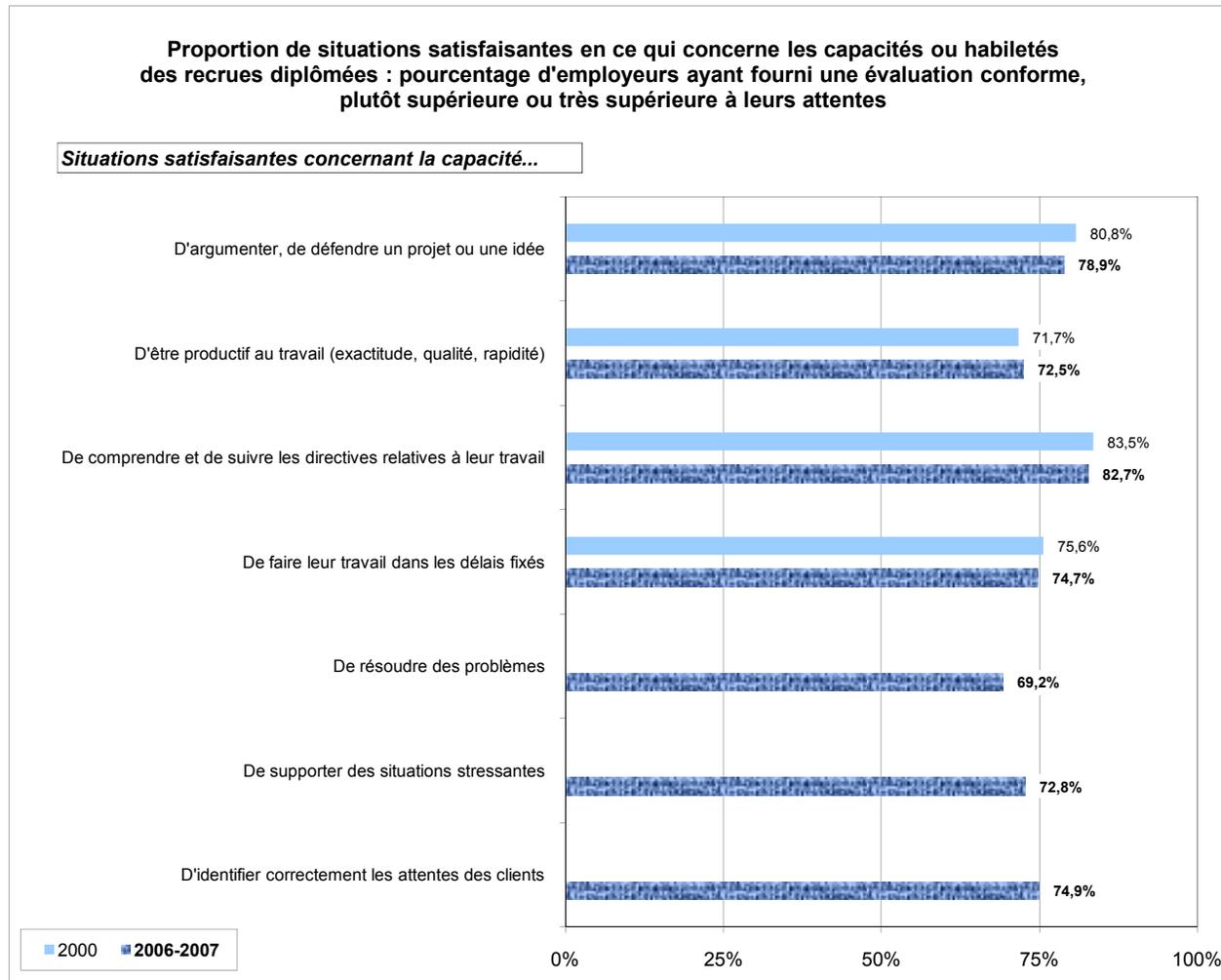
D'après 1 531 employeurs en 2000

1 143 employeurs en 2006-2007

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007 : suite



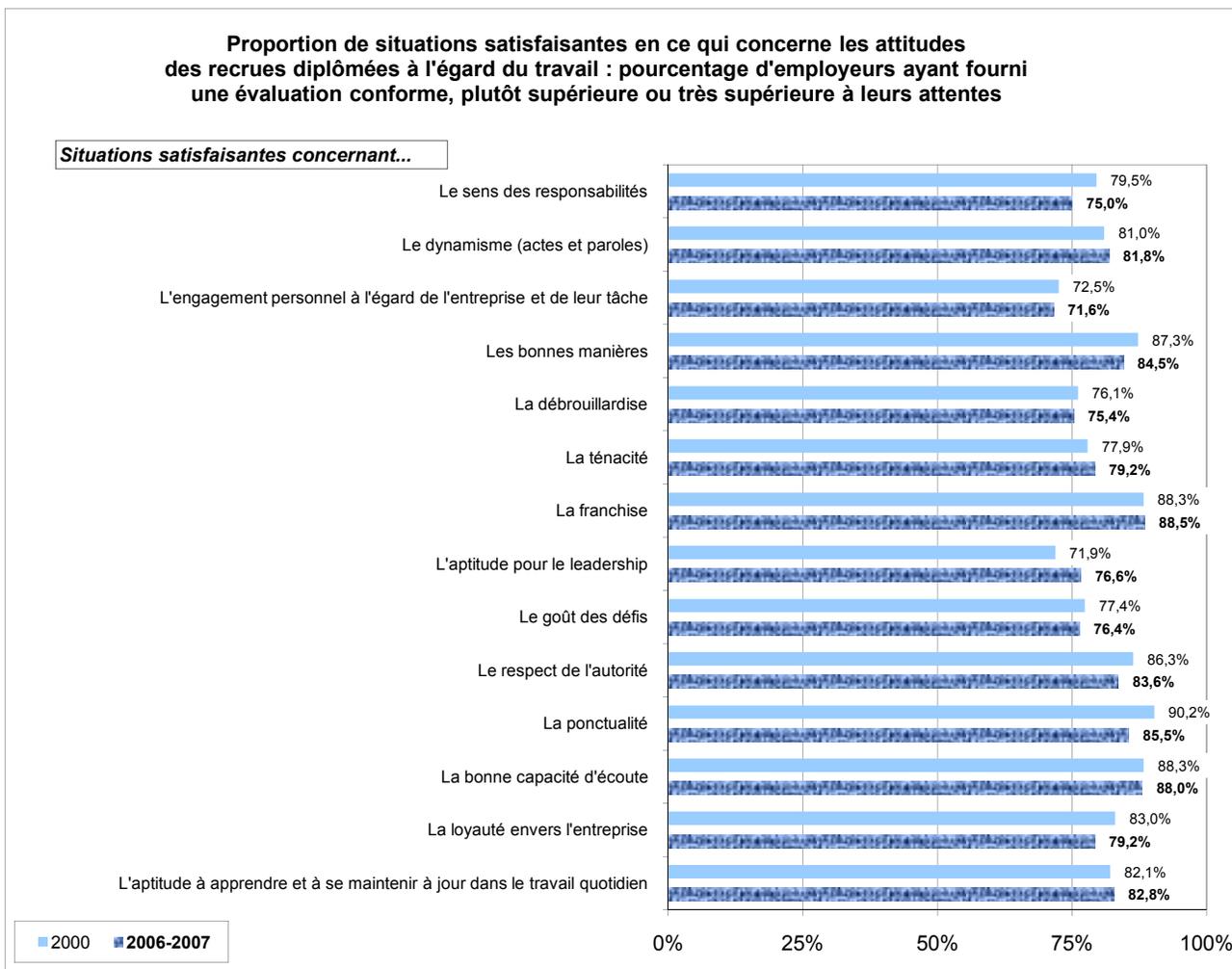
D'après 1 531 employeurs en 2000

1 143 employeurs en 2006-2007

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), 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 2000 et en 2006-2007



D'après 1 598 employeurs en 2000

1 188 employeurs en 2006-2007

Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2000 et 2006-2007), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

ANNEXE

SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS – FORMATION PROFESSIONNELLE



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 2002, 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 indiqué en page couverture.

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



Pierre Michel
Direction de la recherche,
des statistiques et des indicateurs
Ministère de l'Éducation,
du Loisir et du Sport

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 2002, 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 2002, 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 professionnelle du secondaire (DEP, ASP) ? (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 2002, 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 professionnelle du secondaire (DEP, ASP) ? (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- Les services de placement des écoles de formation professionnelle.
- 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.mels.gouv.qc.ca/Relance