

LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL

Les employeurs se prononcent

Sondage effectué en 1994

Ministère de l'Éducation
Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC)
Direction de la recherche et du développement (DRD)
Secteur des études

Avril 1996

.....

Le présent document a été préparé par la
Direction générale de l'enseignement collégial
du ministère de l'Éducation du Québec

Rédacteurs :
Robert Poulin, Martine Roy

Responsable de l'enquête :
Pierre Michel

Collaborateurs :
Steve Aubry, Ginette Chalifoux, Louis Daigle, François-Yves Dubé, Nicole Dion, Claire Gauthier, Daniel Paquin

Comité de lecture :
Louise Dallaire, Jane-Hélène Gagnon, Pierre Michel, Raymonde Villemure

Conception graphique :
Christine Pâquet

Remerciements :
Yvette Bilodeau, Carol Racine

.....

Pour obtenir des renseignements supplémentaires,
veuillez communiquer avec la :

Direction générale de l'enseignement collégial
Direction de la recherche et du développement
Secteur des études
1035, rue De La Chevrotière
Édifice Marie-Guyart, 18^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5

Téléphone : (418) 643-0362
Télécopieur : (418) 646-7447

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation 1996 — 95-0698

ISBN 2-550-30052-1

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 1996

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
1 QUESTIONNAIRE	7
2 RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DES EMPLOYEURS	11
2.1 L'ÉVALUATION DU DIPLÔME DE LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL	11
2.1.1 L'exigence du DEC par l'employeur	11
2.1.2 La formation en entreprise en regard de la formation en établissement d'enseignement collégial	15
2.2 L'ÉVALUATION QUE FONT LES EMPLOYEURS DES DIPLÔMÉES ET DES DIPLÔMÉS DE LA FORMATION TECHNIQUE	16
2.2.1 Les attentes des employeurs et l'évaluation des diplômées et des diplômés par rapport à ces attentes	16
2.2.2 L'appréciation globale des employeurs au regard de la compétence et du rendement global des diplômées et des diplômés	36
3 FAITS SAILLANTS	43
CONCLUSION	49
ANNEXES	51

ANNEXES

Annexe I	Notes relatives à la méthode utilisée	53
Annexe II	Le questionnaire et la répartition en pourcentage des réponses obtenues	63
Annexe III	Sommaire des résultats relatifs à trois secteurs de formation	77

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994	11
Tableau 2	Scolarité supérieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994	13
Tableau 3	Scolarité inférieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994	14
Tableau 4	La formation en entreprise en regard de la formation en établissement, 1990 et 1994	15
Tableau 5	Attentes et évaluation des employeurs à l'égard des connaissances, des capacités et des attitudes des diplômées et des diplômés qu'ils ont engagés	17
Tableau 6	Niveau moyen des attentes des employeurs à l'égard des connaissances des diplômées et des diplômés de la formation technique au collégial, 1990 et 1994	19
Tableau 7	Niveau moyen de l'évaluation des connaissances des diplômées et des diplômés de la formation technique au collégial par les employeurs, 1990 et 1994	20
Tableau 8	Niveau moyen des attentes des employeurs à l'égard des capacités des diplômées et des diplômés de la formation technique au collégial, 1990 et 1994	22
Tableau 9	Niveau moyen de l'évaluation des capacités des diplômées et des diplômés de la formation technique au collégial par les employeurs, 1990 et 1994	24
Tableau 10	Niveau moyen des attentes des employeurs en ce qui a trait aux attitudes à l'égard du travail des diplômées et des diplômés de la formation technique au collégial, 1990 et 1994	26
Tableau 11	Niveau moyen de l'évaluation des attitudes à l'égard du travail des diplômées et des diplômés de la formation technique au collégial par les employeurs, 1990 et 1994	28
Tableau 12	Répartition en pourcentage du niveau de compétence des diplômées et des diplômés, 1990 et 1994	36

.....

Tableau 13	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et des diplômés (1990)	38
Tableau 14	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et des diplômés (1994)	39
Tableau 15	Taux de satisfaction des employeurs ayant engagé, de 1990 à 1992, des diplômées et des diplômés de 1988-1989 à 1990-1991, de la formation technique (DEC) au collégial	44
Tableau 16	Répartition des diplômées et des diplômés de 1988-1989, 1989-1990 et 1990-1991 de la formation technique au collégial, des employeurs choisis pour l'enquête et des employeurs qui ont répondu au questionnaire	57
Tableau 17	Répartition en pourcentage des personnes interrogées, selon la fonction occupée dans l'entreprise	58
Tableau 18	Répartition en pourcentage des personnes interrogées, selon la taille de l'entreprise	59
Tableau 19	Répartition en pourcentage des employeurs interrogés, selon le type d'entreprise	60
Tableau 20	Répartition en pourcentage des employeurs qui ont répondu au questionnaire, selon la région administrative	61
Tableau 21	Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper le genre d'emploi postulé, selon le secteur de formation, en 1994	79
Tableau 22	Scolarité supérieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, par secteur de formation, en 1994	79
Tableau 23	Scolarité inférieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, par secteur de formation, en 1994	80
Tableau 24	Formation en entreprise en regard de la formation en établissement, par secteur de formation, en 1994	80
Tableau 25	Niveau de compétence des diplômées et des diplômés, par secteur de formation, en 1994	81

.....

Tableau 26	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés du secteur de formation Administration, commerce et informatique, en 1994	81
Tableau 27	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés du secteur de formation Santé, en 1994	82
Tableau 28	Degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés du secteur de formation Services sociaux, juridiques et éducatifs, en 1994	82

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994	12
Graphique 2	Scolarité supérieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994	13
Graphique 3	Scolarité inférieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994	14
Graphique 4	La formation en entreprise en regard de la formation en établissement, 1990 et 1994	16
Graphique 5	Niveau moyen des attentes exprimées par les employeurs à l'égard des connaissances, 1990 et 1994	19
Graphique 6	Niveau moyen de l'évaluation des connaissances par les employeurs par rapport aux attentes, 1990 et 1994	21
Graphique 7	Niveau moyen des attentes exprimées par les employeurs à l'égard des capacités, 1990 et 1994	23
Graphique 8	Niveau moyen de l'évaluation des capacités par les employeurs par rapport aux attentes, 1990 et 1994	25
Graphique 9	Niveau moyen des attentes exprimées par les employeurs en ce qui a trait aux attitudes à l'égard du travail, 1990 et 1994	27
Graphique 10	Niveau moyen de l'évaluation des attitudes à l'égard du travail par les employeurs par rapport aux attentes, 1990 et 1994	29
Graphique 11	Répartition en pourcentage du niveau de compétence des diplômées et des diplômés, 1990 et 1994	37
Graphique 12	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement (1990)	38
Graphique 13	Répartition en pourcentage du degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement (1994)	39
Graphique 14	Évolution de la satisfaction des employeurs à l'égard du rendement global des diplômées et des diplômés de la formation technique (DEC) au collégial	45
Graphique 15	Répartition en pourcentage des personnes interrogées, selon la fonction occupée dans l'entreprise	59

.....

Graphique 16	Répartition en pourcentage des personnes interrogées, selon la taille de l'entreprise (1994)	60
Graphique 17	Répartition en pourcentage des employeurs qui ont répondu au questionnaire, par région administrative	62

INTRODUCTION



INTRODUCTION

La mondialisation des échanges a exigé des pays voulant demeurer parmi les chefs de file qu'ils participent énergiquement à une réorganisation de leur économie. Bien engagées vers l'atteinte d'une plus grande efficacité pour hausser leur compétitivité, ces économies sont devenues la scène de transformations structurelles appréciables. Ces changements, dans bien des cas, ont transformé sous de nombreux aspects le marché du travail, notamment à cause des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines et de développements techniques importants.

Néanmoins, une constante ressort de plus en plus de toutes les rationalisations des moyens de production : leur succès est tributaire d'un accroissement de la qualité de la formation de la main-d'œuvre.

Une économie moderne comme celle du Québec est également sollicitée par ces impératifs de développement. Il n'est donc pas surprenant d'y voir s'intensifier les stratégies d'évaluation de la qualité de la formation de ressources humaines de plus en plus compétentes. C'est dans cette optique plus vaste que le ministère de l'Éducation a voulu connaître l'évaluation que font les employeurs des programmes de formation.

En 1994-1995, la Direction de l'organisation pédagogique du ministère de l'Éducation a mené une vaste enquête auprès des employeurs ayant engagé au moins une personne diplômée de la formation professionnelle au secondaire ou de la formation technique au collégial afin de combler un emploi à temps plein.

Cette enquête, la deuxième de ce genre¹, avait pour principal objectif de connaître le degré de satisfaction des employeurs en ce qui a trait à la formation professionnelle et la formation technique offertes dans les établissements de formation de l'ensemble des réseaux d'enseignement secondaire et collégial. Toutefois, dans le présent document, seul le volet «formation collégiale technique» fera l'objet d'une synthèse des résultats.

De façon plus précise, les objectifs fixés, en ce qui concerne la formation collégiale technique, étaient les suivants :

1. savoir dans quelle mesure le diplôme d'études collégiales (DEC) est exigé par les employeurs pour combler un emploi de niveau technique;
2. évaluer la satisfaction des employeurs relativement à la formation offerte dans les établissements d'enseignement collégial, comparativement à celle qui est offerte en entreprise;

3. mesurer les attentes des employeurs et leur évaluation des diplômées et des diplômés qu'ils ont engagés en ce qui a trait aux connaissances, aux capacités et aux attitudes à l'égard du travail;
4. évaluer la perception qu'ont les employeurs de la compétence globale et du rendement des employées et des employés nouvellement diplômés.

Les résultats de cette enquête peuvent ainsi constituer des éléments utiles à l'évaluation de la valeur du diplôme.

1. L'enquête précédente portait sur la satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés des années 1986-1987 et 1987-1988. Un rapport a été publié en octobre 1992 par la Direction générale de l'enseignement collégial sous le titre *La formation technique au collégial : les employeurs se prononcent*.

.....

MÉTHODE UTILISÉE

L'enquête sur la satisfaction des employeurs a été menée à la manière d'un recensement : tous les individus de la population à l'étude ont reçu un questionnaire. Cette population a été constituée à partir des noms et des adresses des employeurs qui avaient été fournis par les personnes interrogées au moment des enquêtes *La relance au collégial* et *La relance au secondaire* menées auprès des sortantes et des sortants diplômés de 1988-1989, 1989-1990 et de 1990-1991. Ces personnes diplômées occupaient, dix mois après la fin de leurs études professionnelles ou techniques, un poste à temps plein correspondant à la formation qu'elles avaient reçue.

L'enquête a été effectuée par la poste. En ce qui concerne la formation collégiale technique, quelque 3 937 questionnaires ont été expédiés. De ce nombre, 1 393 ont été remplis et retournés au Ministère². Les résultats qui apparaissent dans le présent document doivent cependant être utilisés et interprétés avec prudence, compte tenu du taux de réponse (35,4 p. 100). Ils fournissent tout de même des indications intéressantes, puisque la répartition des employeurs ayant répondu au questionnaire correspond, assez bien à celle de la population à l'étude, selon la famille de programmes de formation et selon la région administrative.

Près de 80 p. 100 des personnes interrogées occupaient un poste de direction dans l'entreprise, alors qu'un peu moins de 15 p. 100 étaient des personnes employées à la direction des ressources humaines. Une présentation plus détaillée du profil des sondées et des sondés est faite dans la section *Notes relatives à la méthode utilisée* à l'annexe I.

2. Pour de plus amples renseignements au sujet de la méthode utilisée, veuillez consulter la section *Notes relatives à la méthode utilisée* présentée à l'annexe I du présent document.

QUESTIONNAIRE



1 QUESTIONNAIRE

Le questionnaire du sondage sur la satisfaction des employeurs comprend 21 questions. Toute personne intéressée trouvera, à l'annexe II du présent rapport, le libellé exact de même qu'une répartition en pourcentage des réponses obtenues à chaque question, à la section *Le questionnaire et la répartition en pourcentage des réponses obtenues à l'enquête*. Le questionnaire comporte trois grands volets :

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

Certaines questions relatives à l'évaluation des diplômées et des diplômés ont été retenues et analysées aux fins de rédaction du présent document.

Plus précisément, le deuxième volet vise à mesurer les attentes des employeurs et leur évaluation par rapport à la situation réelle, et ce, au regard des trois volets suivants, qui caractérisent les personnes diplômées du collégial qu'ils ont engagées : leurs connaissances, leurs capacités et leurs attitudes à l'égard du travail.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

2 RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Les résultats obtenus sont présentés selon l'ordre des quatre objectifs qu'on s'était fixés au moment de l'enquête. Ainsi, sont examinés l'évaluation de la formation technique, notamment, l'exigence du DEC, la formation collégiale en regard de celle qui est donnée en entreprise, les attentes des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés ainsi que leur évaluation et, enfin, le niveau de compétence globale et de rendement des personnes diplômées nouvellement engagées.

Lorsque cela est possible, on indique les résultats obtenus au moment de la première enquête sur la satisfaction des employeurs, qui a eu lieu en 1990. En les comparant, certains constats ont pu être dégagés.

2.1 L'évaluation du diplôme de la formation technique au collégial

Dans la présente section, on traite principalement de l'exigence du diplôme d'études collégiales par les employeurs et du degré de qualification exigé en rapport avec celui-ci.

2.1.1 L'exigence du DEC par l'employeur

Le questionnaire comportait un élément décrivant le type ou les types de diplôme de formation collégiale touché³ par l'enquête (DEC, CEC, AEC ou DPEC). De plus, les employeurs étaient invités à indiquer quel était le genre d'emploi occupé par les titulaires du diplôme ou des diplômes en question.

En 1994, la proportion des employeurs qui ont exigé un diplôme d'études collégiales pour occuper un emploi est un peu plus faible que celle qui a été observée à l'enquête précédente. En effet, cette proportion est de 56 p. 100 pour l'enquête effectuée en 1994, comparativement à 60 p. 100 pour celle de 1990.

Tableau 1

Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994

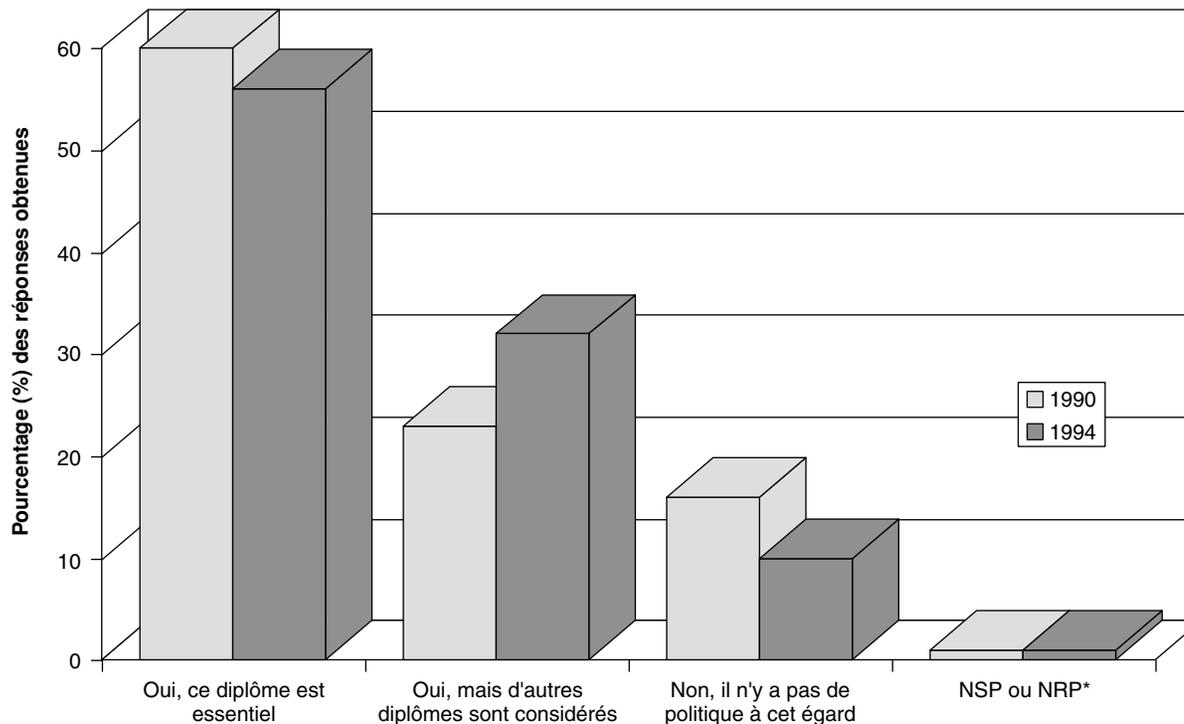
Question	1990	1994
<i>Est-ce une politique de votre entreprise d'exiger un tel diplôme dans cette discipline pour occuper ce genre d'emploi?</i>		
1- Oui, ce diplôme est essentiel pour occuper ce genre d'emploi dans notre entreprise.	60 %	56 %
2- Oui, mais d'autres diplômes peuvent être pris en considération.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

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

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

Graphique 1

Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994



En contrepartie, plus d'employeurs (32 p. 100) affirment que d'autres programmes d'études, principalement du collégial ou de l'université peuvent aussi être pris en considération. En effet, les résultats obtenus en 1994 révèlent une hausse de 9 points de pourcentage par rapport à ce qui a été observé au moment de l'enquête en 1990.

Enfin, il semble que le pourcentage d'employeurs (10 p. 100) qui n'ont pas de politique au regard de l'exigence d'un diplôme précis pour l'obtention d'un emploi a légèrement diminué. Ce pourcentage est passé de 16 p. 100 en 1990 à 10 p. 100 en 1994.

Surqualification ou sous-qualification?

Parmi les employeurs qui ont répondu au questionnaire, près de six sur dix ont affirmé qu'ils n'engageaient pas de diplômées ou de diplômés ayant une scolarité supérieure à celle qui est exigée. Il s'agit d'une hausse de 4 points de pourcentage par rapport à l'enquête de 1990. Ainsi, l'engagement de personnes diplômées ayant une scolarité supérieure au diplôme exigé demeure un phénomène marginal.

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

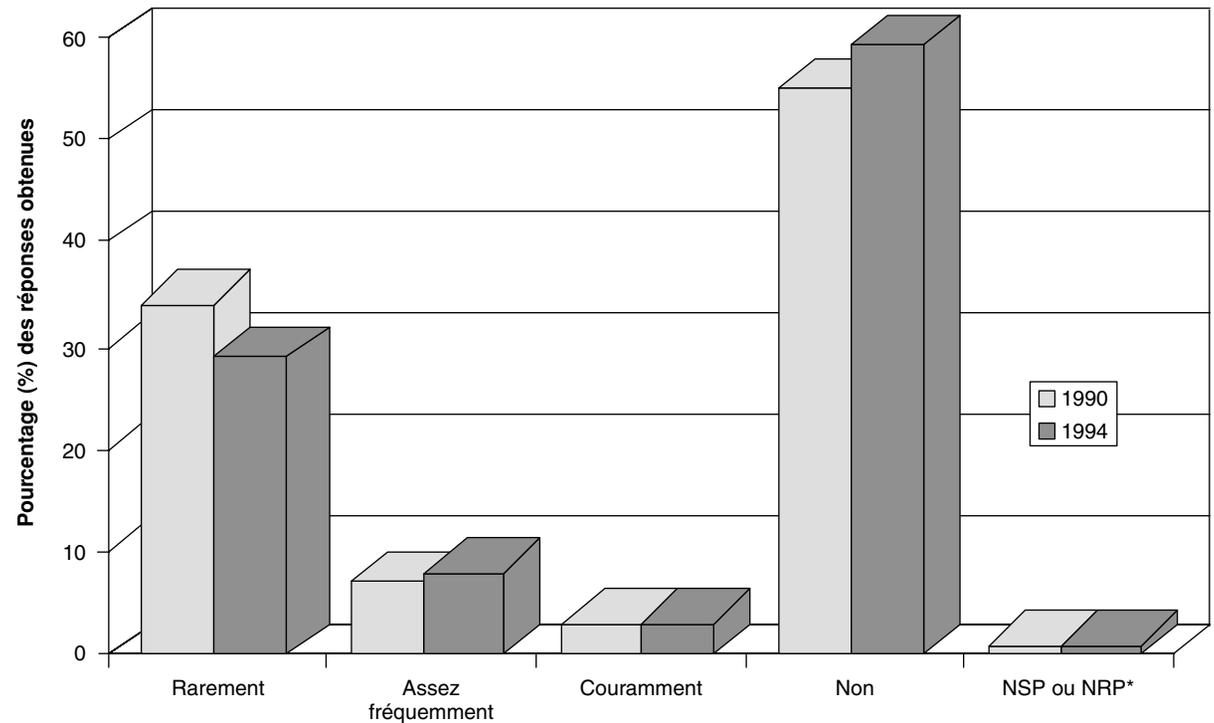
Tableau 2

Scolarité supérieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994

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

Graphique 2

Scolarité supérieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994



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

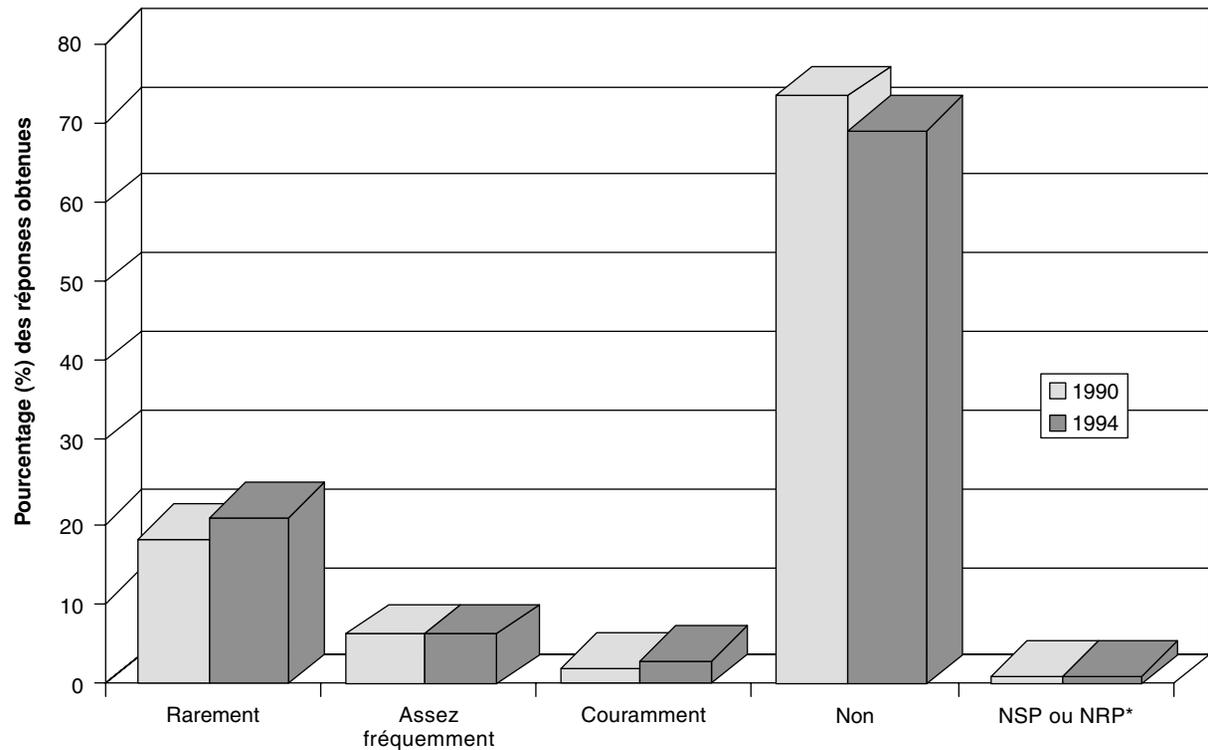
En 1994, la proportion d'employeurs qui ont indiqué ne pas avoir engagé une ou plusieurs personnes ayant une scolarité inférieure à celle qui est exigée pour le genre d'emploi postulé est de 69 p. 100. Au moment de la première enquête, cette proportion était de 73 p. 100. Il est donc plus rare que des employeurs engagent une personne diplômée ayant une scolarité inférieure.

Tableau 3

Scolarité inférieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994

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

Graphique 3
Scolarité inférieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, 1990 et 1994



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

2.1.2 *La formation en entreprise en regard de la formation en établissement d'enseignement collégial*

Les employeurs se sont aussi prononcés sur la formation technique en entreprise en la comparant avec celle qui est offerte dans les établissements d'enseignement collégial.

Ainsi, au moment de l'enquête, en 1994, 51 p. 100 des employeurs affirmaient que la formation en entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école ou ne pourrait jamais la remplacer. Au moment de la première enquête, cette proportion était de 54 p. 100.

Par contre, 44 p. 100 des employeurs considéraient que la formation donnée en entreprise serait plus valable ou aussi valable que celle qui est donnée dans les établissements d'enseignement collégial. Il s'agit d'une légère hausse de 4 points de pourcentage par rapport aux résultats observés dans l'enquête de 1990.

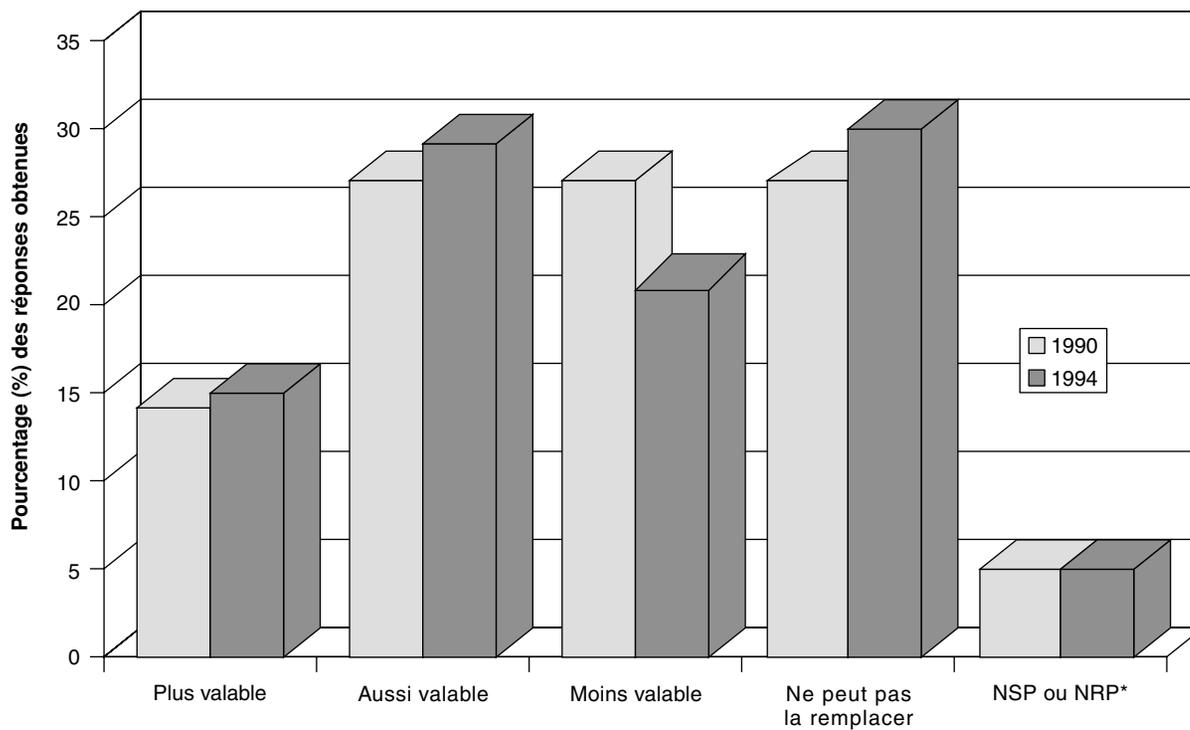
D'un point de vue différent et en regroupant les résultats des réponses 2, 3 et 4, il est intéressant de signaler que 80 p. 100 (29+21+30) des employeurs ne considèrent pas que la formation en entreprise est supérieure à celle qui est donnée dans les établissements scolaires.

Tableau 4
La formation en entreprise en regard de la formation en établissement, 1990 et 1994

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

Graphique 4

La formation en entreprise en regard de la formation en établissement, 1990 et 1994



2.2 L'évaluation que font les employeurs des diplômées et des diplômés de la formation technique

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

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

Les employeurs ont exprimé leurs **attentes** et ont **évalué** les diplômées et les diplômés à partir des trois volets suivants : les **connaissances**, les **capacités** et les **attitudes à l'égard du travail**. Chacun de ces aspects a été estimé selon un ensemble de critères particuliers⁴.

L'expression de ces attentes et les résultats de l'évaluation faite par les employeurs sont présentés de deux façons pour les trois volets. D'abord une présentation est faite sous forme de

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

4. Voir le libellé des questions s'y rapportant à l'annexe II.

graphiques synthétisant les niveaux d'attentes et d'évaluation de l'employeur par rapport à ces attentes pour chacun des aspects. Ensuite, une matrice affichant des résultats regroupés expose le rapport entre la situation souhaitée et la situation réelle.

Tableau 5

Attentes et évaluation des employeurs à l'égard des connaissances, des capacités et des attitudes des diplômés et des diplômés qu'ils ont engagés

Question	
<i>Quelles sont vos attentes au regard du travail habituellement exécuté par les diplômés et les 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?</i>	
Vos attentes	Votre évaluation par rapport à vos attentes
Inscrire :	Inscrire :
1 = Très fortes	1 = Très supérieure à mes attentes
2 = Plutôt fortes	2 = Plutôt supérieure à mes attentes
3 = Moyennes	3 = Conforme à mes attentes
4 = Plutôt faibles	4 = Plutôt inférieure à mes attentes
5 = Très faibles	5 = Très inférieure à mes attentes
6 = Indéterminées	6 = Indéterminée
Inscrire une réponse pour chacun des aspects considérés.	

Leurs connaissances	attentes	évaluation
1- des techniques de base	_____	_____
2- des techniques spécialisées	_____	_____
3- du fonctionnement de l'équipement spécialisé	_____	_____
4- des techniques de pointe	_____	_____
5- du milieu de travail	_____	_____
6- de la langue française	_____	_____
7- de la langue anglaise	_____	_____
8- des mathématiques	_____	_____
Leurs capacités à		
9- maintenir les équipements en état de fonctionner	_____	_____
10- travailler en équipe	_____	_____
11- s'adapter	_____	_____
12- communiquer par écrit en français	_____	_____
13- communiquer par écrit en anglais	_____	_____
14- communiquer oralement en anglais	_____	_____
15- communiquer oralement en français	_____	_____
16- planifier et organiser leur travail	_____	_____

Leurs capacités à (suite)	attentes	évaluation
17- apporter des idées nouvelles	_____	_____
18- porter un jugement correct	_____	_____
19- argumenter, défendre un projet ou une idée	_____	_____
20- Être productif au travail (exactitude, qualité, rapidité)	_____	_____
21- comprendre et suivre les directives relatives à leur travail	_____	_____
22- faire leur travail dans les délais fixés	_____	_____
Leurs attitudes à l'égard du travail		
23- sens des responsabilités	_____	_____
24- dynamisme (actes et paroles)	_____	_____
25- engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de leur tâche	_____	_____
26- bonnes manières	_____	_____
27- débrouillardise	_____	_____
28- ténacité	_____	_____
29- franchise	_____	_____
30- aptitude pour le leadership	_____	_____

Tableau 5

Attentes et évaluation des employeurs à l'égard des connaissances, des capacités et des attitudes des diplômées et des diplômés qu'ils ont engagés (suite)

Leurs attitudes à l'égard du travail	attentes	évaluation
31- goût des défis	_____	_____
32- respect de l'autorité	_____	_____
33- ponctualité	_____	_____
34- bonne capacité d'écoute	_____	_____
35- loyauté envers l'entreprise	_____	_____
36- aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien	_____	_____

Présentation sous forme de graphiques de synthèse

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

Les connaissances

Pour sept des huit aspects ayant trait aux connaissances, le tableau 6 indique que les employeurs expriment des attentes plutôt fortes⁶ (entre 3,3 et 4,2 points); les attentes à l'égard des techniques de base étant les plus élevées et celles à l'égard de la langue anglaise étant les moins élevées pour cet ensemble d'aspects.

À l'exception de celles concernant l'aspect connaissances des techniques de base et de la langue anglaise qui demeurent stables, les attentes des employeurs à l'égard des autres aspects des connaissances sont toutes légèrement plus élevées en 1994 qu'en 1990. La course vers l'efficacité dans un contexte de mondialisation rend sans doute les employeurs de plus en plus exigeants envers les nouvelles recrues.

Le tableau 6 présente de façon schématique l'ensemble des réponses. Il en ressort que les employeurs ont des attentes plutôt fortes pour la majorité des connaissances.

5. Pour calculer les niveaux moyens d'attente, les attentes très faibles valent 1 point, les attentes plutôt faibles valent 2 points, les attentes moyennes valent 3 points, les attentes plutôt fortes valent 4 points et les attentes très fortes valent 5 points.

6. Pour interpréter les niveaux moyens d'attentes, cinq classes ont été utilisées : attentes très faibles, moins de 1,5; attentes plutôt faibles, 1,5 à 2,5; attentes moyennes, 2,5 à 3,5; attentes plutôt fortes, 3,5 à 4,5; attentes très fortes, plus de 4,5.

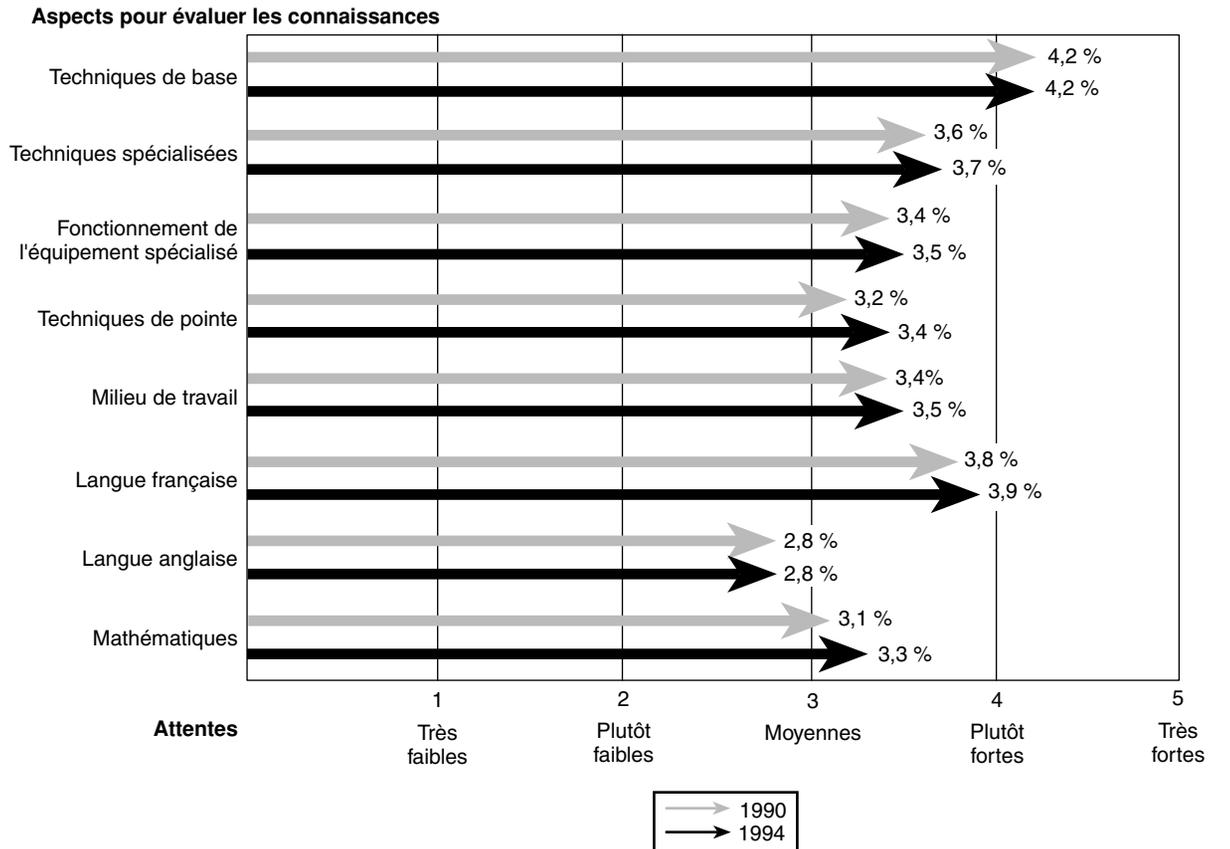
Tableau 6

**Niveau moyen des attentes⁷
des employeurs à l'égard
des connaissances des diplômées
et des diplômés de la formation
technique au collégial, 1990 et 1994**

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

Graphique 5

**Niveau moyen⁸ des attentes exprimées par les employeurs
à l'égard des connaissances, 1990 et 1994**



7. Pour calculer les niveaux moyens d'attente, les attentes très faibles valent 1 point, les attentes plutôt faibles valent 2 points, les attentes moyennes valent 3 points, les attentes plutôt fortes valent 4 points et les attentes très fortes valent 5 points.

8. Pour interpréter les niveaux moyens d'attentes, cinq classes ont été utilisées : attentes très faibles, moins de 1,5; attentes plutôt faibles, 1,5 à 2,5; attentes moyennes, 2,5 à 3,5; attentes plutôt fortes, 3,5 à 4,5; attentes très fortes, plus de 4,5.

* L'ordre dans lequel les aspects d'évaluation sont présentés est celui utilisé dans le questionnaire. Cela rendra plus aisée la comparaison du niveau des attentes et de l'évaluation faite par les employeurs pour chacun des aspects.

Le tableau 7 résume l'ensemble des réponses concernant l'évaluation des diplômées et des diplômés à l'égard des attentes précédemment exprimées par les employeurs. En général, ceux-ci considèrent que les connaissances des diplômées et des diplômés sont presque conformes à leurs attentes. Seule la connaissance de l'anglais ne dépasse pas la barre du 2,5 points et serait donc jugée plutôt inférieure aux attentes.

En 1994, pour les huit aspects, les employeurs jugeaient que les connaissances étaient conformes à leurs attentes, et ce, dans une mesure légèrement supérieure ou au moins équivalente à 1990. Par contre, la connaissance de l'anglais s'inscrivait à la limite de la conformité aux attentes (2,5).

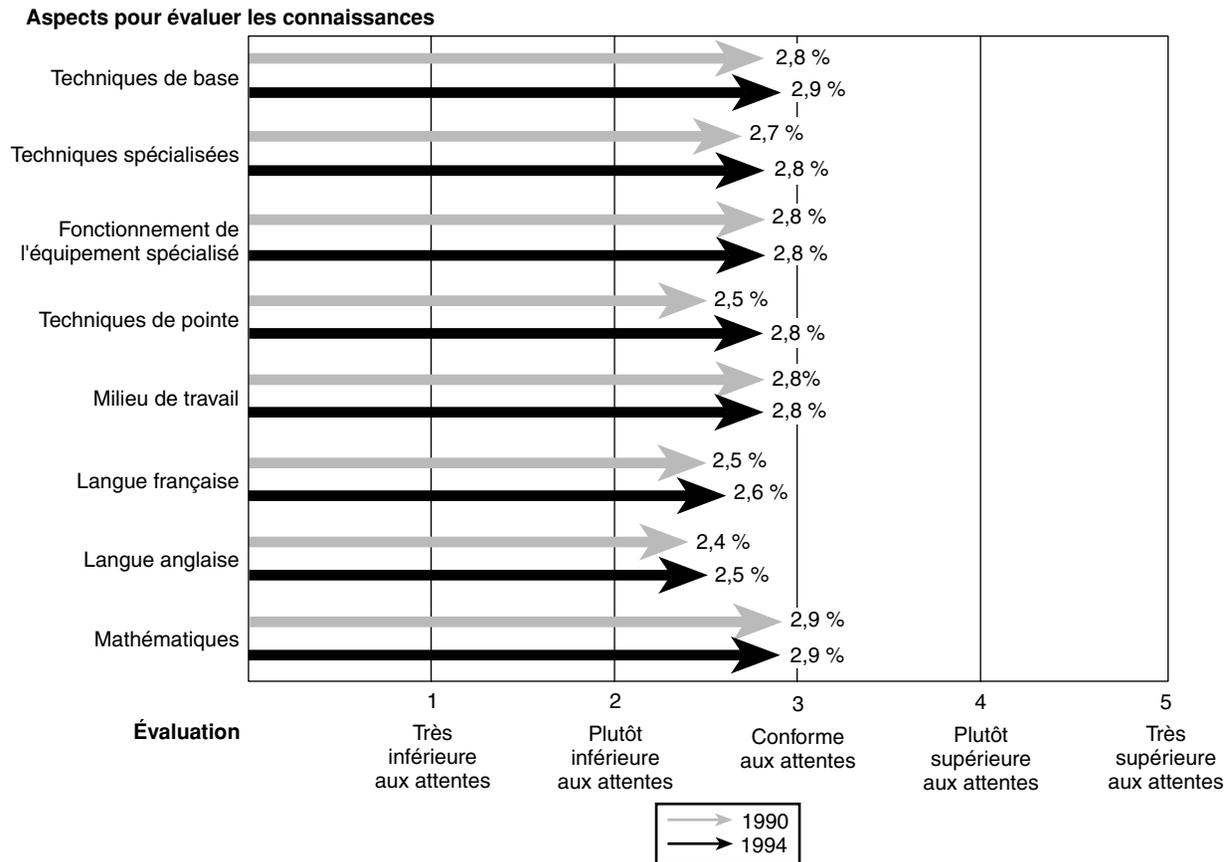
Tableau 7
Niveau moyen de l'évaluation⁹
des connaissances des diplômées
et des diplômés de la formation
technique au collégial
par les employeurs, 1990 et 1994

Aspects pour évaluer les connaissances	1990	1994
Techniques de base	2,8	2,9
Techniques spécialisées	2,7	2,8
Fonctionnement de l'équipement spécialisé	2,8	2,8
Techniques de pointe	2,5	2,8
Milieu de travail	2,8	2,8
Langue française	2,5	2,6
Langue anglaise	2,4	2,5
Mathématiques	2,9	2,9

9. Pour calculer les niveaux moyens d'évaluation, l'évaluation très inférieure aux attentes vaut 1 point, l'évaluation plutôt inférieure aux attentes vaut 2 points, l'évaluation conforme aux attentes vaut 3 points, l'évaluation plutôt supérieure aux attentes vaut 4 points et l'évaluation très supérieure aux attentes vaut 5 points.

Graphique 6

Niveau moyen de l'évaluation¹⁰ des connaissances par les employeurs par rapport aux attentes, 1990 et 1994



10. Pour interpréter les niveaux moyens d'évaluation des connaissances par rapport aux attentes, cinq classes ont été utilisées : évaluation très inférieure, moins de 1,5; évaluation plutôt inférieure, 1,5 à 2,5; évaluation conforme, 2,5 à 3,5; évaluation plutôt supérieure, 3,5 à 4,5; évaluation très supérieure, plus de 4,5.

Les capacités ou les habiletés

Les attentes exprimées en 1994 par les employeurs au regard des diverses capacités des diplômées et des diplômés qu'ils ont engagés ont toutes été, à l'exception de la communication écrite et orale en anglais, de «moyennes» à «très fortes». Pour la quasi-totalité des aspects du volet *évaluation des capacités*, les attentes sont légèrement supérieures à celles qui ont été exprimées en 1990 (voir le tableau 8).

Tableau 8
Niveau moyen des attentes¹¹
des employeurs à l'égard
des capacités des diplômées et
des diplômés de la formation
technique au collégial, 1990 et 1994

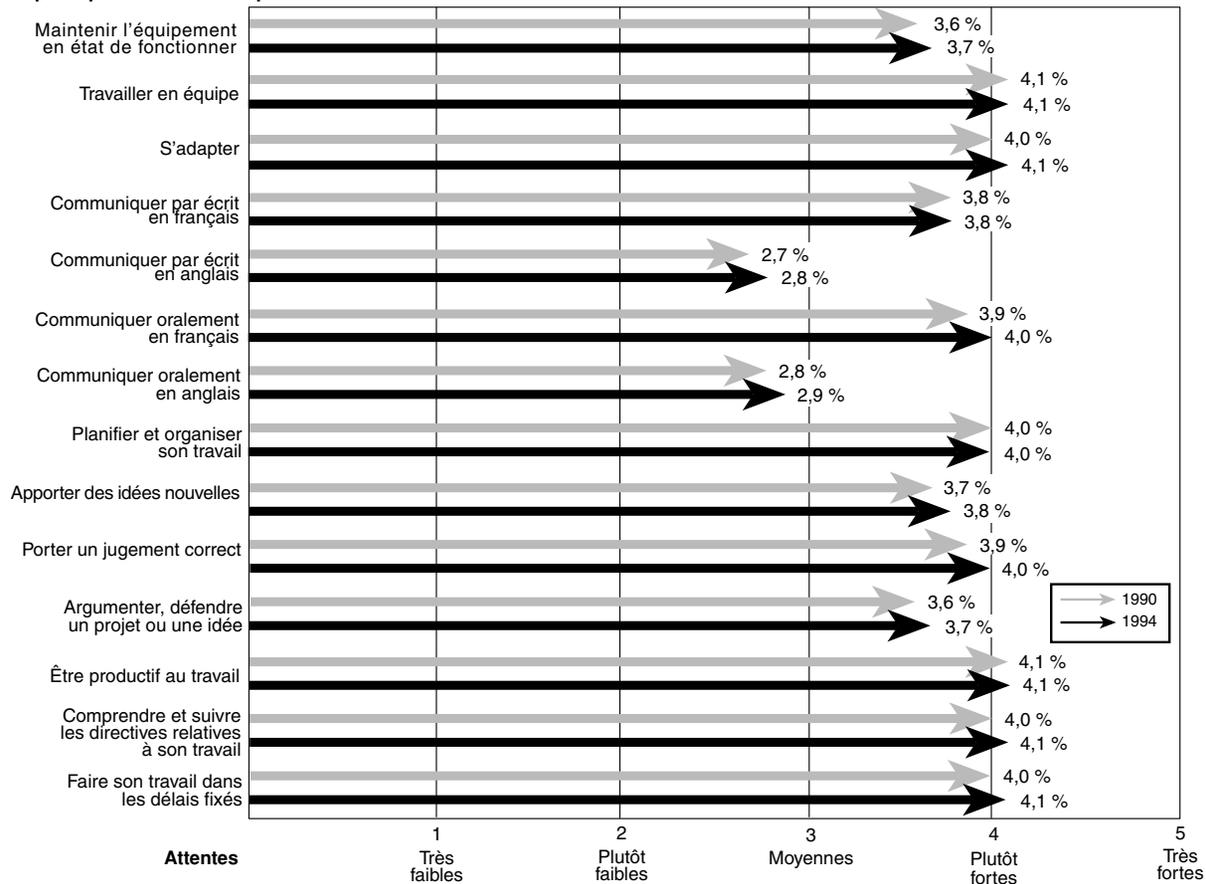
Aspects pour évaluer les capacités	1990	1994
Maintenir l'équipement en état de fonctionner	3,6	3,7
Travailler en équipe	4,1	4,1
S'adapter	4,0	4,1
Communiquer par écrit en français	3,8	3,8
Communiquer par écrit en anglais	2,7	2,8
Communiquer oralement en français	3,9	4,0
Communiquer oralement en anglais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

11. Pour calculer les niveaux moyens d'attente, les attentes très faibles valent 1 point, les attentes plutôt faibles valent 2 points, les attentes moyennes valent 3 points, les attentes plutôt fortes valent 4 points et les attentes très fortes valent 5 points.

Graphique 7

Niveau moyen¹² des attentes exprimées par les employeurs à l'égard des capacités, 1990 et 1994

Aspects pour évaluer les capacités



12. Pour interpréter les niveaux moyens d'attentes, cinq classes ont été utilisées : attentes très faibles, moins de 1,5; attentes plutôt faibles, 1,5 à 2,5; attentes moyennes, 2,5 à 3,5; attentes plutôt fortes, 3,5 à 4,5; attentes très fortes, plus de 4,5.

Quant aux capacités des diplômées et des diplômés, elles sont considérées pour la plupart comme conformes aux attentes des employeurs (voir tableau 8 et graphique 7). Cette évaluation est légèrement supérieure à celle de 1990 pour un bon nombre d'aspects.

La communication écrite en français et en anglais ainsi que la communication orale en anglais méritent une attention particulière, car l'évaluation qu'en font les employeurs, tout comme en 1990, affiche les niveaux de conformité les plus faibles, c'est-à-dire aux environs de 2,5 points.

Tableau 9
Niveau moyen de l'évaluation¹³
des capacités des diplômées et des
diplômés de la formation technique au
collégial par les employeurs, 1990 et 1994

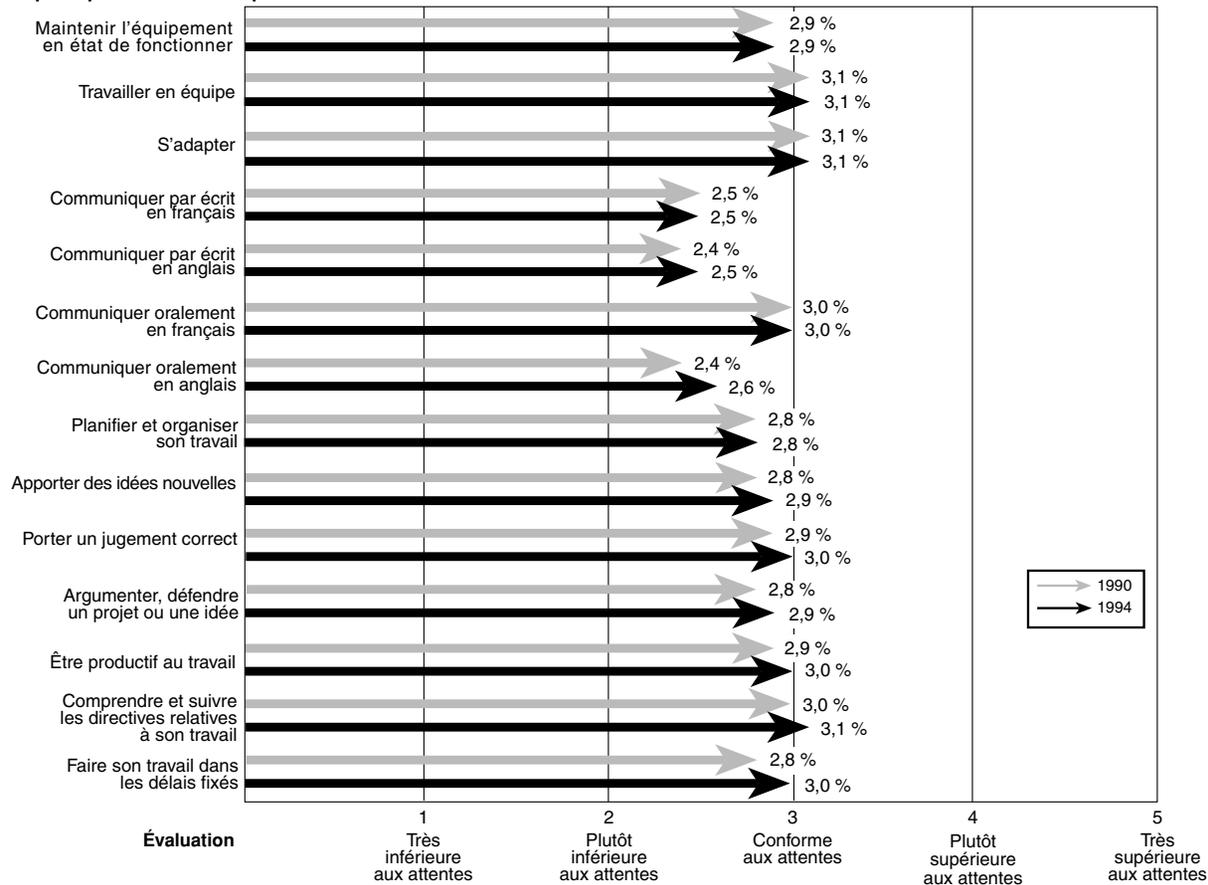
Aspects pour évaluer les capacités	1990	1994
Maintenir l'équipement en état de fonctionner	2,9	2,9
Travailler en équipe	3,1	3,1
S'adapter	3,1	3,1
Communiquer par écrit en français	2,5	2,5
Communiquer par écrit en anglais	2,4	2,5
Communiquer oralement en français	3,0	3,0
Communiquer oralement en anglais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

13. Pour calculer les niveaux moyens d'évaluation, l'évaluation très inférieure aux attentes vaut 1 point, l'évaluation plutôt inférieure aux attentes vaut 2 points, l'évaluation conforme aux attentes vaut 3 points, l'évaluation plutôt supérieure aux attentes vaut 4 points et l'évaluation très supérieure aux attentes vaut 5 points.

Graphique 8

Niveau moyen de l'évaluation¹⁴ des capacités par les employeurs par rapport aux attentes, 1990 et 1994

Aspects pour évaluer les capacités



14. Pour interpréter les niveaux moyens d'évaluation des capacités par rapport aux attentes, cinq classes ont été utilisées : évaluation très inférieure, moins de 1,5; évaluation plutôt inférieure, 1,5 à 2,5; évaluation conforme, 2,5 à 3,5; évaluation plutôt supérieure, 3,5 à 4,5; évaluation très supérieure, plus de 4,5.

Les attitudes à l'égard du travail

L'ensemble des attentes des employeurs à l'égard des attitudes devant être adoptées au travail sont toutes de «plutôt fortes» à «très fortes». Toutefois, certaines attentes des employeurs sont davantage «élevées» pour les aspects suivants : le sens des responsabilités, la franchise, la ponctualité et la loyauté envers l'entreprise.

Tableau 10

**Niveau moyen des attentes¹⁵
des employeurs en ce qui a trait
aux attitudes à l'égard du travail des
diplômées et des diplômés de la
formation technique au collégial,
1990 et 1994**

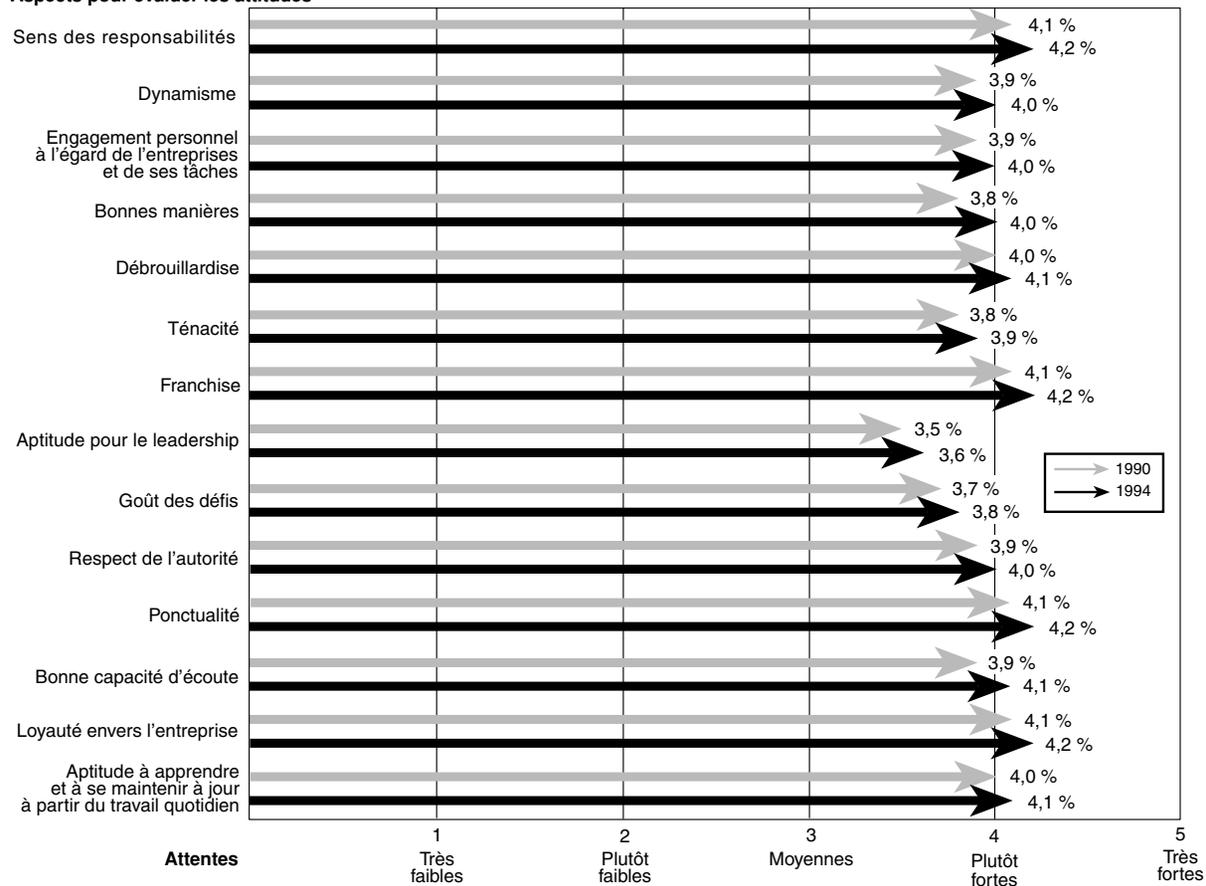
Aspects pour évaluer les attitudes à l'égard du travail	1990	1994
Sens des responsabilités	4,1	4,2
Dynamisme	3,9	4,0
Engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de ses tâches	3,9	4,0
Bonnes manières	3,8	4,0
Débrouillardise	4,0	4,1
Ténacité	3,8	3,9
Franchise	4,1	4,2
Aptitude pour le leadership	3,5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

15. Pour calculer les niveaux moyens d'attente, les attentes très faibles valent 1 point, les attentes plutôt faibles valent 2 points, les attentes moyennes valent 3 points, les attentes plutôt fortes valent 4 points et les attentes très fortes valent 5 points.

Graphique 9

Niveau moyen des attentes¹⁶ exprimées par les employeurs en ce qui a trait aux attitudes à l'égard du travail, 1990 et 1994

Aspects pour évaluer les attitudes



16. Pour interpréter les niveaux moyens d'attentes, cinq classes ont été utilisées : attentes très faibles, moins de 1,5; attentes plutôt faibles, 1,5 à 2,5; attentes moyennes, 2,5 à 3,5; attentes plutôt fortes, 3,5 à 4,5; attentes très fortes, plus de 4,5.

Lorsque l'on considère l'évaluation faite par les employeurs de ces attitudes à l'égard du travail des diplômées et des diplômés engagés, cette dernière semble pour la plupart des aspects conforme ou supérieure à leurs attentes (voir tableau 11 et graphique 10). Les aspects pour lesquels on observe les évaluations les plus fortes sont : la ponctualité, le sens des responsabilités, la franchise, les bonnes manières, le respect de l'autorité, la bonne capacité d'écoute et la loyauté envers l'entreprise.

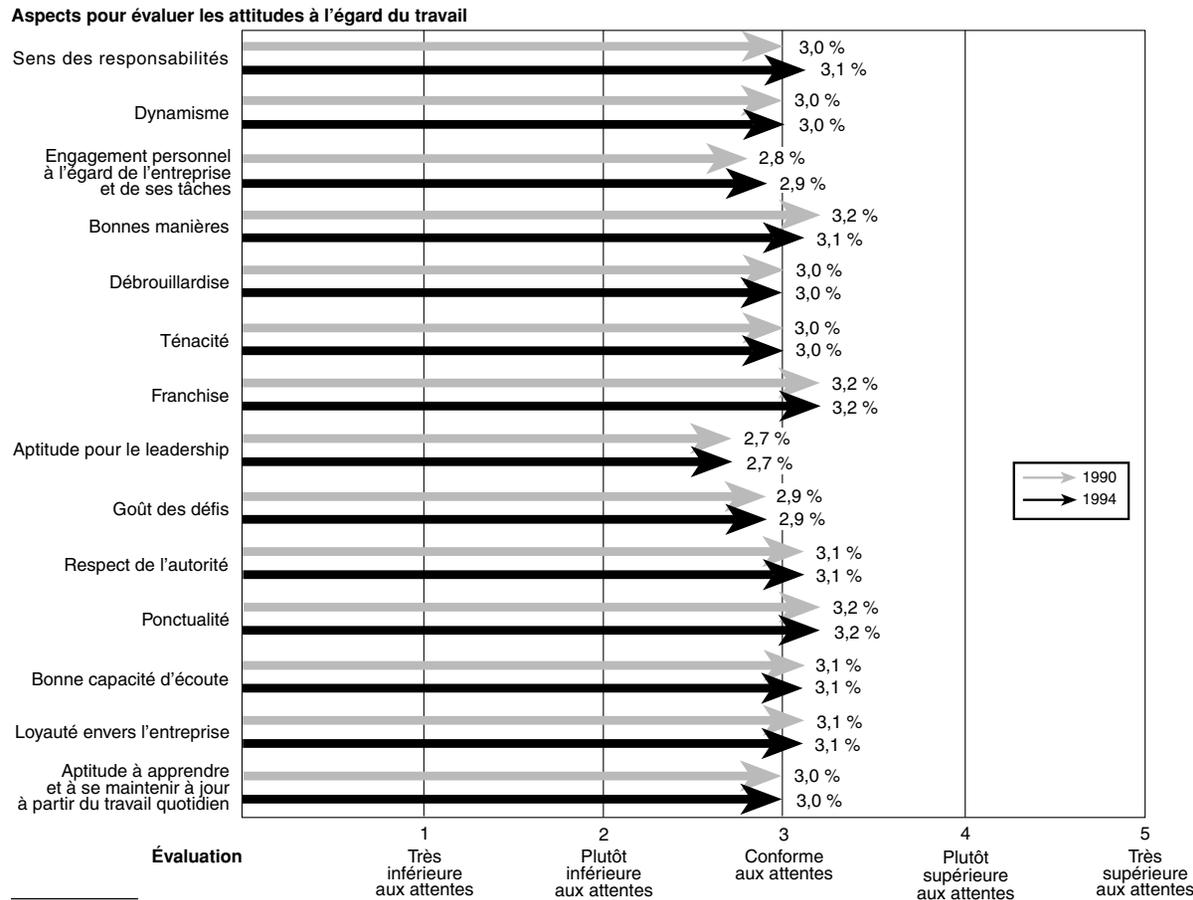
Les aspects ayant obtenu des évaluations plus faibles sont l'aptitude pour le leadership, le goût des défis et l'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de ses tâches.

Tableau 11
Niveau moyen de l'évaluation¹⁷
des attitudes à l'égard du travail
des diplômées et des diplômés de la
formation technique au collégial
par les employeurs, 1990 et 1994

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

17. Pour calculer les niveaux moyens d'évaluation, l'évaluation très inférieure aux attentes vaut 1 point, l'évaluation plutôt inférieure aux attentes vaut 2 points, l'évaluation conforme aux attentes vaut 3 points, l'évaluation plutôt supérieure aux attentes vaut 4 points et l'évaluation très supérieure aux attentes vaut 5 points.

Graphique 10
Niveau moyen de l'évaluation¹⁸ des attitudes à l'égard du travail
par les employeurs par rapport aux attentes, 1990 et 1994



Présentation sous forme de matrice¹⁹

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

Le même type de regroupement a été effectué pour l'évaluation faite par les employeurs des personnes diplômées qu'ils ont engagées en rapport avec les attentes qu'ils ont formulées. Une évaluation très supérieure ou plutôt supérieure a été classée **supérieure**, une évaluation moyenne est demeurée **moyenne** et une évaluation plutôt faible ou très faible a été classée **faible**.

18. Pour interpréter les niveaux moyens d'évaluation par rapport aux attentes, cinq classes ont été utilisées : évaluation très inférieure, moins de 1,5; évaluation plutôt inférieure, 1,5 à 2,5; évaluation conforme, 2,5 à 3,5; évaluation plutôt supérieure, 3,5 à 4,5; évaluation très supérieure, plus de 4,5.

19. L'information contenue dans ces matrices ne concerne que les renseignements qui ont été fournis par les employeurs ayant engagé un ou une ou plusieurs diplômés ou diplômées d'un programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC).

.....

Les connaissances

Pour cinq aspects du volet *évaluation des connaissances*, à savoir les techniques de base, les techniques spécialisées, le fonctionnement de l'équipement spécialisé, les techniques de pointe et le milieu de travail, les employeurs ont formulé des attentes fortes. L'évaluation qu'ils ont faite du rendement des personnes qu'ils ont engagées au regard de ces cinq aspects s'est révélée, le plus souvent, conforme à leurs attentes. La zone ombrée sur la figure 1 indique qu'il s'agit de la situation dominante.

Toutefois, une attention particulière devrait être portée à l'aspect connaissance de la langue française. En effet, même si les employeurs avaient exprimé des attentes fortes à cet égard, leur évaluation des diplômées et des diplômés sur ce chapitre s'est révélée souvent bien inférieure à celle qu'ils avaient souhaitée (voir la case 9 de la matrice de la figure 1). Une situation semblable a été observée au moment de l'enquête de 1990, mais le phénomène est davantage marqué en 1994.

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

Les capacités

Les employeurs avaient des attentes généralement fortes en ce qui a trait au volet évaluation des habiletés pratiques. Dans une large proportion, l'évaluation des diplômées et des diplômés par les employeurs se compare à leurs attentes, comme on peut le voir à la figure 2.

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

attentes fortes + évaluation satisfaisante =
situation satisfaisante²⁰
sauf pour la capacité de communiquer
par écrit

Les attitudes à l'égard du travail

La situation qui prédomine pour la majorité des aspects du volet des attitudes à l'égard du travail est satisfaisante. Cette situation est représentée par la zone grise qui apparaît à la figure 3. En effet, bon nombre d'employeurs avaient des attentes fortes et une évaluation jugée équivalente face à treize des quatorze aspects considérés.

attentes fortes + évaluation satisfaisante =
situation satisfaisante²⁰

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

FIGURE 1

**Intégration des diplômées et des diplômés au marché du travail au regard de leurs connaissances
(1 133 personnes interrogées)**

		CONNAISSANCES			
SITUATION ACTUELLE	évaluation supérieure	1- des techniques de base			11,4
		2- des techniques spécialisées			7,0
		3- du fonctionnement de l'équipement spécialisé			8,0
		4- des techniques de pointe			6,4
		5- du milieu du travail			6,2
		6- de la langue française			6,5
		7- de la langue anglaise			
		8- des mathématiques			5,4
	évaluation équivalente	1- des techniques de base		8,8	* 57,7
		2- des techniques spécialisées		21,6	* 33,8
		3- du fonctionnement de l'équipement spécialisé	7,1	24,9	* 30,4
		4- des techniques de pointe	12,3	24,3	* 25,4
		5- du milieu du travail		29,4	30,0
		6- de la langue française		17,0	30,5
		7- de la langue anglaise	20,6	* 23,4	10,2
		8- des mathématiques	11,2	* 35,8	26,9
	évaluation inférieure	1- des techniques de base			18,0
		2- des techniques spécialisées		9,4	18,4
		3- du fonctionnement de l'équipement spécialisé		10,1	14,7
		4- des techniques de pointe		9,1	15,1
		5- du milieu du travail		10,0	14,2
		6- de la langue française		7,7	* 33,0
		7- de la langue anglaise	7,3	19,1	13,3
		8- des mathématiques		5,8	10,2
			attentes faibles	attentes moyennes	attentes fortes
SITUATION DÉSIRÉE					

LÉGENDE

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

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

* indique le pourcentage le plus élevé de personnes interrogées pour chaque connaissance considérée.

Tous les pourcentages inférieurs à 5 p. 100 ne sont pas affichés.

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

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

Source : DOP 1994

FIGURE 2

Intégration des diplômées et des diplômés au marché du travail au regard des capacités
1 133 personnes interrogées

		CAPACITÉS À			
SITUATION ACTUELLE	évaluation supérieure	1-	maintenir l'équipement spécialisé en état de fonctionner		9,8
		2-	travailler en équipe		18,2
		3-	s'adapter		17,0
		4-	communiquer par écrit en français		6,4
		5-	communiquer par écrit en anglais		
		6-	communiquer oralement en français		13,1
		7-	communiquer oralement en anglais		
		8-	planifier et organiser son travail		12,8
		9-	apporter des idées nouvelles		13,0
		10-	capacité de porter un jugement correct		12,1
		11-	argumenter, défendre un projet ou une idée		9,2
		12-	être productif au travail (exactitude, qualité, rapidité)		15,0
		13-	comprendre et mettre en application toute directive relative à son travail		16,4
		14-	pouvoir organiser son temps en fonction des délais fixés		15,0
SITUATION ACTUELLE	évaluation équivalente	1-	maintenir l'équipement spécialisé en état de fonctionner	24,6	* 40,0
		2-	travailler en équipe	11,5	* 53,7
		3-	s'adapter	13,8	* 53,7
		4-	communiquer par écrit en français	16,5	28,2
		5-	communiquer par écrit en anglais	*23,3	20,8
		6-	communiquer oralement en français	18,7	* 53,3
		7-	communiquer oralement en anglais	21,0	* 23,4
		8-	planifier et organiser son travail	12,7	* 42,0
		9-	apporter des idées nouvelles	19,8	*34,5
		10-	porter un jugement correct	15,7	* 50,9
		11-	argumenter, défendre un projet ou une idée	24,5	* 36,2
		12-	être productif au travail (exactitude, qualité, rapidité)	11,2	* 48,6
		13-	comprendre et mettre en application toute directive relative à son travail	12,2	* 58,2
		14-	pouvoir organiser son temps en fonction des délais fixés	12,9	* 49,6

FIGURE 2 (suite)

Intégration des diplômées et des diplômés au marché du travail au regard des capacités
1 133 personnes interrogées

SITUATION ACTUELLE	évaluation inférieure	1-	maintenir l'équipement spécialisé en état de fonctionner		5,9	13,0
		2-	travailler en équipe			11,5
		3-	s'adapter			10,2
		4-	communiquer par écrit en français		10,0	* 33,4
		5-	communiquer par écrit en anglais	8,4	21,4	13,6
		6-	communiquer oralement en français			11,0
		7-	communiquer oralement en anglais	7,5	17,2	13,3
		8-	planifier et organiser son travail		5,1	23,5
		9-	apporter des idées nouvelles		6,3	20,7
		10-	de porter un jugement correct			14,1
		11-	argumenter, défendre un projet ou une idée		8,0	16,5
		12-	être productif au travail (exactitude, qualité, rapidité)			18,0
		13-	comprendre et mettre en application toute directive relative à son travail			9,5
		14-	pouvoir organiser son temps en fonction des délais fixés			15,2
			attentes faibles	attentes moyennes	attentes fortes	
SITUATION DÉSIRÉE						

LÉGENDE

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

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

* indique le pourcentage le plus élevé de personnes interrogées pour chaque habileté considérée.

Tous les pourcentages inférieurs à 5 p. 100 ne sont pas affichés.

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

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

Source : DOP 1994

FIGURE 3

Intégration des diplômées et des diplômés au marché du travail au regard de leurs attitudes à l'égard du travail
1 133 personnes interrogées

		ATTITUDES À L'ÉGARD DU TRAVAIL			
SITUATION ACTUELLE	évaluation supérieure	1-	sens des responsabilités		17,5
		2-	dynamisme (actes et paroles)		14,7
		3-	faire preuve d'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de sa tâche		13,2
		4-	bonnes manières		16,5
		5-	débrouillardise		14,4
		6-	ténacité		11,5
		7-	franchise		20,0
		8-	aptitude pour le leadership		6,8
		9-	goût des défis		11,0
		10-	respect de l'autorité		17,0
		11-	ponctualité		23,6
		12-	bonne capacité d'écoute		17,9
		13-	loyauté envers l'entreprise		18,9
		14-	aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien		15,9
SITUATION ACTUELLE	évaluation équivalente	1-	sens des responsabilités	10,2	* 52,6
		2-	dynamisme (actes et paroles)	17,5	* 47,5
		3-	faire preuve d'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de sa tâche	14,8	* 41,4
		4-	bonnes manières	21,9	* 52,2
		5-	débrouillardise	13,6	* 50,1
		6-	ténacité	21,8	* 48,2
		7-	franchise	14,0	* 57,6
		8-	aptitude pour le leadership	* 30,4	28,5
		9-	goût des défis	22,0	* 36,8
		10-	respect de l'autorité	16,3	* 52,8
		11-	ponctualité	12,6	* 53,6
		12-	bonne capacité d'écoute	16,7	* 54,5
		13-	loyauté envers l'entreprise	14,7	* 51,8
		14-	aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien	13,8	* 48,0

FIGURE 3 (suite)

Intégration des diplômées et des diplômés au marché du travail au regard de leurs attitudes à l'égard du travail
1 133 personnes interrogées

SITUATION ACTUELLE	évaluation inférieure	1-	sens des responsabilités			14,5
		2-	dynamisme (actes et paroles)			14,6
		3-	faire preuve d'engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de sa tâche			21,9
		4-	bonnes manières			
		5-	débrouillardise			16,5
		6-	ténacité			12,5
		7-	franchise			5,3
		8-	aptitude pour le leadership	7,5		19,7
		9-	goût des défis			18,9
		10-	respect de l'autorité			8,2
		11-	ponctualité			6,0
		12-	bonne capacité d'écoute			7,1
		13-	loyauté envers l'entreprise			9,9
		14-	aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien			17,6
			attentes faibles	attentes moyennes	attentes fortes	
SITUATION DÉSIRÉE						

LÉGENDE

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

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

* indique le pourcentage le plus élevé de personnes interrogées pour chaque attitude considérée.

Tous les pourcentages inférieurs à 5 p. 100 ne sont pas affichés.

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

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

Source : DOP 1994

2.2.2 *L'appréciation globale des employeurs au regard de la compétence et du rendement des diplômées et des diplômés*

Trois questions permettent d'évaluer la compétence et le rendement des diplômées et des diplômés de la formation technique au collégial.

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

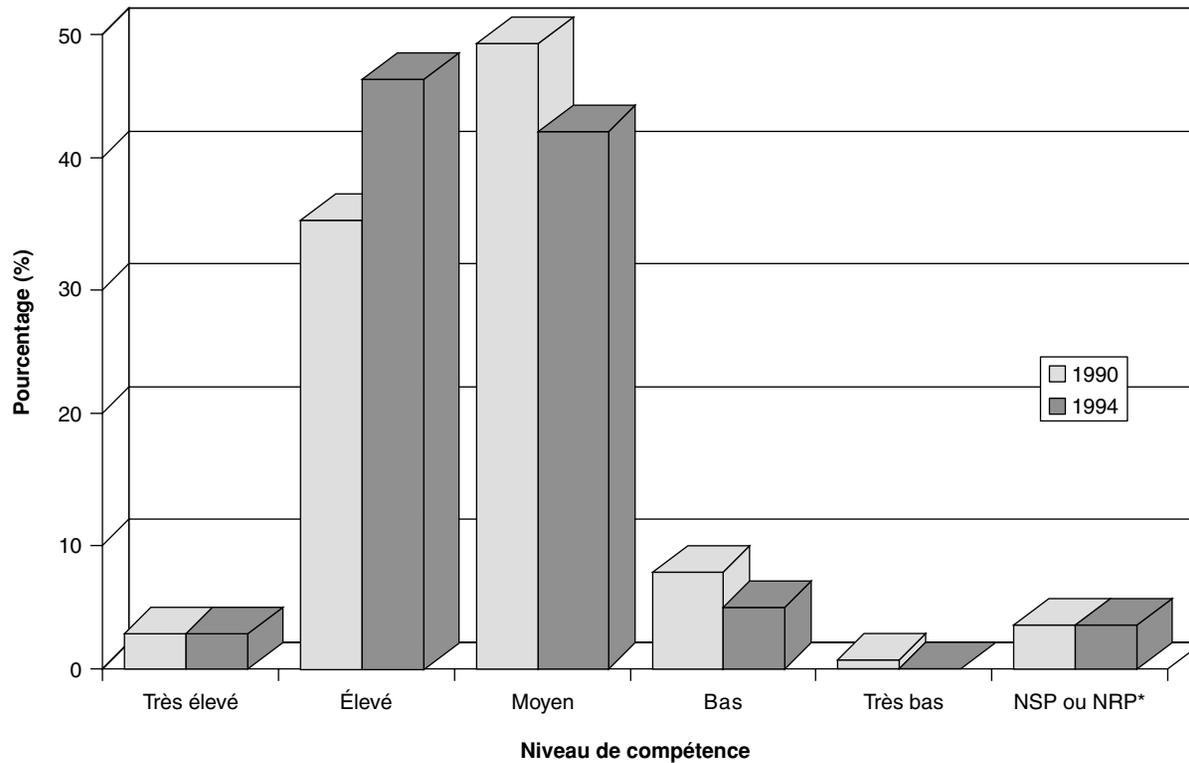
Le pourcentage des employeurs qui ont signalé que les employés et les employées nouvellement diplômés atteignaient des niveaux moyens de compétence est de 42 p. 100. Cette proportion a subi un recul de 7 points de pourcentage à la faveur d'une compétence élevée ou très élevée par rapport aux résultats de l'enquête de 1990.

Par ailleurs, la proportion d'employeurs qui jugent que leurs recrues faisaient preuve d'un bas ou d'un très bas niveau de compétence a régressé du tiers par rapport à l'enquête précédente (voir le tableau 12).

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

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

Graphique 11
Répartition en pourcentage du niveau de compétence des diplômées et des diplômés, 1990 et 1994



Une comparaison des résultats des enquêtes menées en 1990 et 1994 révèle que le degré de satisfaction des employeurs à l'égard du rendement des diplômées et des diplômés est plus élevé en 1994 qu'en 1990, et ce, tant après trois mois, six mois, qu'après un an de travail. Par exemple, après un an de travail, 90 p. 100 des employeurs se sont dits très satisfaits ou plutôt satisfaits du rendement des personnes diplômées en 1994 comparativement à 87 p. 100 en 1990.

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

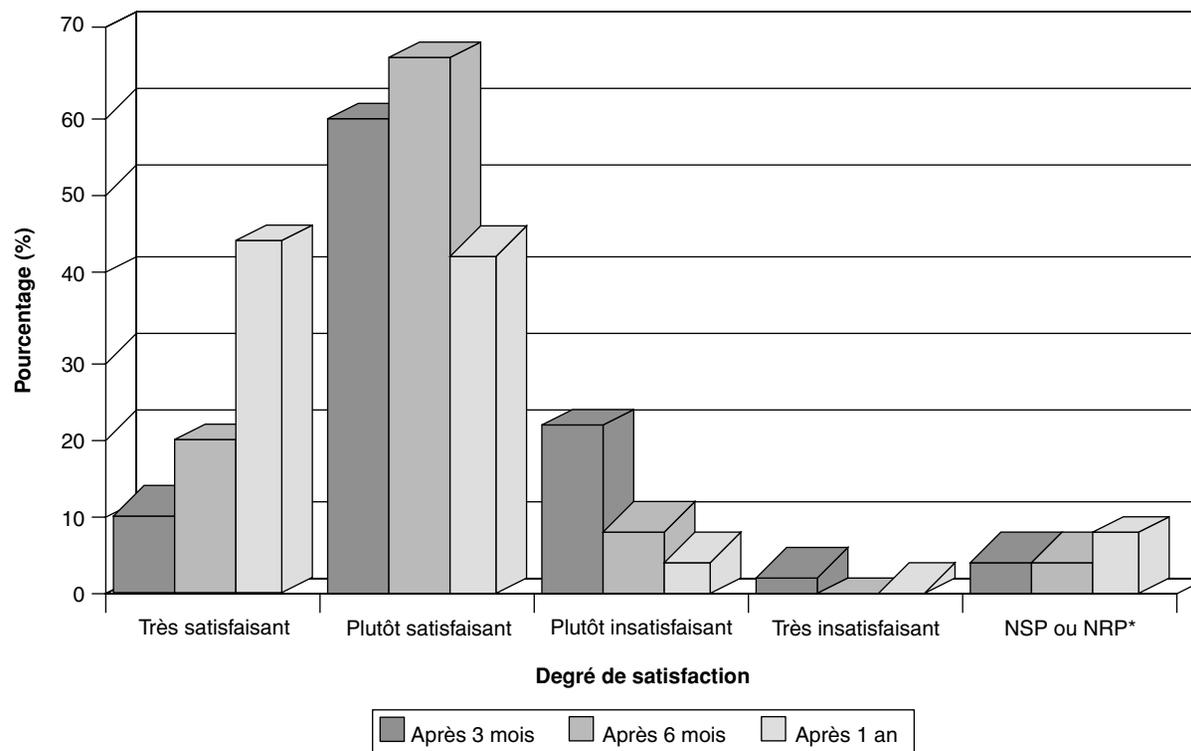
Tableau 13

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

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

Graphique 12

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



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

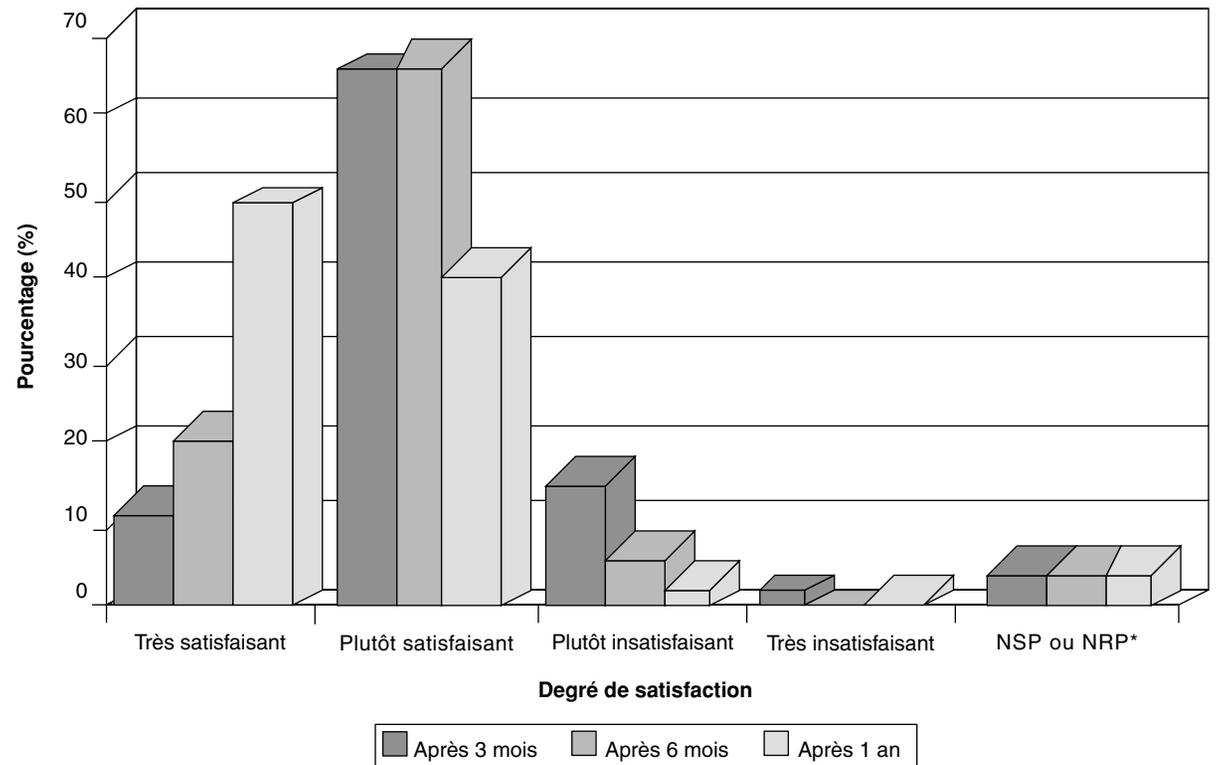
Tableau 14

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

Question			1994
<i>En tenant compte des principales tâches exécutées par les diplômées et les diplômés dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement?</i>			
	Après 3 mois de travail	Après 6 mois de travail	Après un an de travail
1- Très satisfaisant.	11 %	19 %	44 %
1- Très satisfaisant.	12 %	21 %	49 %
2- Plutôt satisfaisant.	65 %	66 %	41 %
3- Plutôt insatisfaisant.	16 %	7 %	3 %
4- Très insatisfaisant.	2 %	—	1 %
5- Indéterminé.	1 %	—	—
Aucune réponse	4 %	5 %	5 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Graphique 13

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



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

FAITS SAILLANTS



3 FAITS SAILLANTS

.....

Dans la présente section se trouvent les principaux résultats de l'enquête menée en 1994 sur la satisfaction de 1 145 employeurs²¹ ayant engagé depuis 1990 au moins une technicienne ou un technicien titulaire d'un diplôme de la formation technique au collégial (voir annexe I page 57).

Les principaux constats sont les suivants :

- Pour occuper le genre d'emploi postulé dans leur entreprise, 88 p. 100 des employeurs interrogés exigent un diplôme d'études collégiales²².
- Le phénomène de la surqualification ou de la sous-qualification n'est guère répandu dans les entreprises qui ont engagé au moins une technicienne ou un technicien.
- C'est dans une proportion de 80 p. 100 que les employeurs interrogés considèrent que la formation en entreprise n'est pas supérieure à celle qui est donnée dans les établissements d'enseignement collégial.
- L'évaluation des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés est généralement équivalente à leurs attentes (généralement fortes) à l'exception des aspects relatifs à la connaissance de la langue

française et à la capacité de communiquer par écrit en français pour lesquels l'inadéquation semble plus marquée.

- Le niveau de compétence des diplômées et des diplômés est jugé «moyen», «élevé», ou «très élevé» par 91 p. 100 des employeurs interrogés.
- Au moment de l'enquête de 1994, le degré de satisfaction des employeurs à l'égard des personnes diplômées était plus élevé que celui qui a été observé en 1990, et ce, tant après trois mois, qu'après six mois ou un an de travail.

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

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

TABLEAU 15

Taux de satisfaction des employeurs ayant engagé, de 1990 à 1992,
des diplômées et des diplômés de 1988-1989 à 1990-1991, de la formation technique (DEC) au collégial¹

Aspects	Taux de satisfaction		Taux d'insatisfaction		Total ²		Indéterminées et omises ³	Variations de la satisfaction ⁴
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre		
Capacité d'adaptation	87,6	985	12,1	136	100	1124	1,8	+1,6
Communication orale française	85,9	963	13,1	147	100	1121	3,1	+1,9
Capacité de jugement	81,1	909	18,2	204	100	1121	2,8	+3,1
Connaissance des techniques de base	79,8	902	21,1	227	100	1131	1,4	+5,8
Capacité de création	72,0	808	27,3	306	100	1122	2,7	+3,0
Connaissance des techniques spécialisées	68,3	772	29,0	328	100	1130	3,9	+5,3
Connaissance des mathématiques*	64,8	762	14,3	161	100	1130	22,0	-17,2
Connaissance du français	56,4	637	42,6	480	100	1132	2,4	+1,4
Capacité de communiquer par écrit en français	53,1	596	44,2	497	100	1123	4,5	+1,7
Connaissance de l'anglais*	50,9	575	33,7	380	100	1129	16,6	-2,1
Capacité de communiquer oralement en anglais*	50,0	562	30,7	345	100	1123	20,8	-4,0
Capacité de communiquer par écrit en anglais*	43,6	490	33,6	377	100	1126	24,3	-9,4

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

2. Nombre total = la somme du nombre d'employeurs ayant déclaré être satisfaits, du nombre d'employeurs ayant déclaré être insatisfaits et du nombre d'employeurs ayant répondu «indéterminé» par rapport à cet aspect.

3. Cette proportion représente, pour chaque aspect, le rapport exprimé en pourcentage entre le nombre total d'employeurs ayant répondu «indéterminé» ou ayant omis de répondre et le nombre total des personnes interrogées.

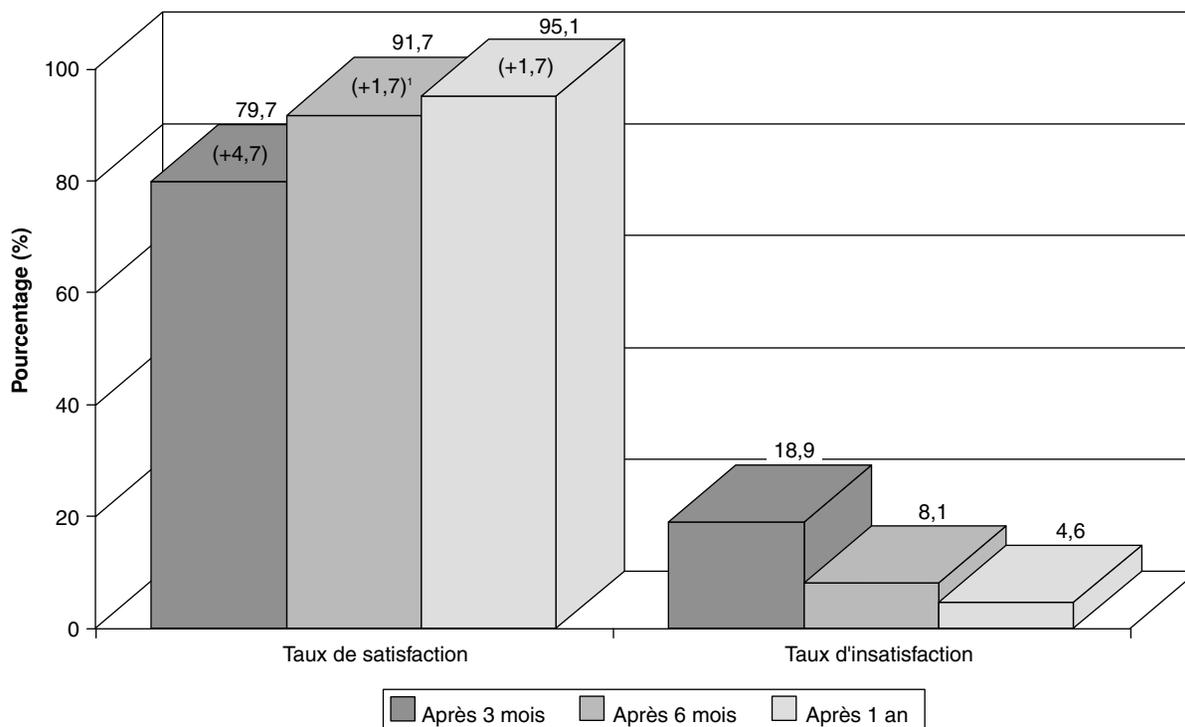
4. Variation en points de pourcentage par rapport à l'enquête de 1990.

5. Dans ce tableau des regroupements ont eu lieu. En effet, un employeur sera classé dans la catégorie «satisfaits» s'il a répondu que son évaluation en fonction d'un aspect donné était «très supérieure», «plutôt supérieure» ou «conforme» à ses attentes. Par ailleurs, il sera classé dans la catégorie «insatisfaits», s'il a répondu avoir une évaluation «plutôt inférieure» ou «très inférieure» aux attentes qu'il a formulées en fonction de ce même aspect.

* Les personnes interrogées affichent pour ces aspects un pourcentage élevé de réponses indéterminées ou omises.

Graphique 14

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



1. Les pourcentages entre parenthèses dans l'histogramme représentent les variations du résultat obtenu à l'enquête de 1990 par rapport à celui de 1994. Ces variations sont exprimées en points de pourcentage.

Les taux de satisfaction des employeurs varient de 44 à 88 p. 100, selon l'aspect considéré pour évaluer (voir tableau 15). Parmi les huit aspects ayant des taux de réponse de 95 p. 100 et plus, six rallient plus des deux tiers des employeurs satisfaits. Ce sont : la capacité d'adaptation (87,6 p. 100); la capacité de communiquer oralement en français (85,9 p. 100); la capacité de jugement (81,1 p. 100), la connaissance des techniques de base (79,8 p. 100), la capacité de création (72,0 p. 100) et la connaissance des techniques spécialisées (68,3 p. 100). La connaissance des mathématiques est jugée satisfaisante par 64,8 p. 100 des employeurs interrogés. Il s'agit d'un important recul (17,2 points de pourcentage) par rapport à la dernière enquête. Toutefois, près du quart des personnes interrogées ont omis de répondre ou ont coché *indéterminé*. Quant à la connaissance du français et de l'anglais et à la capacité de communiquer par écrit en français ou en anglais, elles ne satisfont qu'un peu plus de la moitié d'entre eux.

Les taux de satisfaction les plus bas doivent cependant être interprétés avec prudence, car il manque des données relativement à l'aspect de l'évaluation, notamment ceux qui touchent la connaissance et ceux qui ont trait à la communication orale et écrite en anglais. La même réserve s'applique pour la connaissance des mathématiques : elle affiche un taux de satisfaction de 64,8 p. 100 mais avec 22 p. 100 de réponses indéterminées ou omises.

.....

En résumé, les employeurs interrogés ont des attentes plutôt fortes envers les diplômées et les diplômés de la formation technique au collégial (tableau 15). Ils considèrent que la majorité des connaissances et des habiletés acquises sont conformes à leurs attentes, ce qui explique leur taux de satisfaction élevé par rapport à un grand nombre d'aspects. Par contre, si un très grand nombre d'employeurs sont satisfaits de la communication orale en français des diplômées et des diplômés, plus de la moitié sont insatisfaits de leur connaissance du français et de leur communication écrite dans cette langue, soit un résultat inférieur à la dernière enquête. De plus, la connaissance des techniques de base est considérée comme beaucoup plus satisfaisante que celle des techniques spécialisées, bien qu'une nette amélioration (5,3 points de pourcentage) a été observée par rapport à la dernière enquête. À l'exception de la connaissance des mathématiques, de la connaissance de l'anglais et du français, de la capacité à communiquer par écrit en français et en anglais et de la capacité à communiquer oralement en anglais, les principaux aspects de l'évaluation des connaissances et des habiletés ont été jugés avec une satisfaction supérieure (voir tableau 15) à celle qui avait été observée au moment de l'enquête précédente.

De plus, à l'examen du graphique 14, il ressort que la satisfaction des employeurs à l'égard du rendement global des diplômées et des diplômés de la formation technique du collégial s'est nettement améliorée, tant après trois mois, qu'après six mois ou un an à la suite de l'engagement.

CONCLUSION



4 CONCLUSION

.....

Cette deuxième enquête sur la satisfaction des employeurs nous a permis de savoir dans quelle mesure ces derniers exigent le diplôme d'études collégiales (DEC) et d'évaluer leur satisfaction concernant la formation donnée dans les établissements d'enseignement collégial comparativement à celle qui est donnée en entreprise. Elle nous a également permis de mesurer à quel point les attentes des employeurs sont satisfaites relativement aux connaissances, aux capacités, aux attitudes à l'égard du travail et à la compétence globale des personnes diplômées qu'ils engagent.

Comme pour la première enquête, il ressort que le diplôme d'études collégiales de la formation technique est celui qu'exigent les employeurs (88 p. 100 des cas). La formation donnée par les établissements d'enseignement collégial est aussi reconnue comme une formation de qualité lorsqu'elle est comparée à celle qui est donnée dans les entreprises (dans 80 p. 100 des cas). De plus, les employeurs se sont dits généralement satisfaits des diplômées et des diplômés en ce qui a trait aux connaissances de ces derniers, à leurs capacités et à leurs attitudes à l'égard du travail. Cette satisfaction s'est d'ailleurs accrue en tous points sauf pour la connaissance des mathématiques, la connaissance de l'anglais et la capacité à communiquer oralement et par écrit en anglais. Même si au moment de l'enquête, en 1994, une majorité des employeurs sont satisfaits de la qualité de la communication écrite en français, il n'en

demeure pas moins que cet aspect a le taux d'insatisfaction le plus élevé (tableau 15). Il est à noter que les diplômées et les diplômés dont il est ici question précèdent le changement dans le régime des études qui s'effectue présentement à l'enseignement collégial.

Enfin, les personnes diplômées sont considérées comme compétentes par un très grand nombre d'employeurs. Ces derniers se disent aussi satisfaits de leur rendement dès les premiers mois de leur intégration au travail, et ce, dans une proportion plus élevée qu'en 1990.

ANNEXE I NOTES RELATIVES À LA MÉTHODE UTILISÉE

NOTES RELATIVES À LA MÉTHODE UTILISÉE

L'enquête menée auprès des employeurs l'a été à la manière d'un recensement : tous les employeurs qui avaient engagé au moins une personne diplômée des promotions de 1988-1989, de 1989-1990 et de 1990-1991 pour combler un poste à temps plein, correspondant à leur formation ont reçu un questionnaire. Si l'employeur avait engagé des personnes diplômées de spécialités différentes, il recevait un nombre de questionnaires équivalent au nombre de spécialités.

En tout, 3 937 questionnaires ont été postés. De ce nombre, 1 393 ont été dûment remplis et retournés pour ainsi fournir un taux de réponse de 35,4 p. 100. Toutefois, aux fins de la présente analyse, seuls les questionnaires des employeurs ayant engagé au moins une technicienne ou un technicien ont été retenus, ce qui représente un total de 1 145 questionnaires.

Un taux de réponse plus élevé aurait été préférable, mais étant donné la conjoncture économique défavorable et les restructurations majeures qu'ont subies de nombreux secteurs de l'économie québécoise, il est possible qu'au cours de la période couverte par l'enquête, certaines entreprises ayant engagé une diplômée ou un diplômé de la formation technique au collégial aient dû fermer leurs portes.

Par ailleurs, les résultats de cette enquête ne nous permettent de dégager seulement dans ses grandes lignes la satisfaction des employeurs à l'égard des diplômées et des diplômés. Vu le taux de réponse, l'enquête ne peut être qualifiée de scientifique au sens probabiliste du terme. Toutefois, le grand nombre de personnes interrogées (1 145) nous permet d'utiliser ces résultats à titre d'indication raisonnable de la situation réelle.

1. PRÉCISIONS SUR LA POPULATION CONSIDÉRÉE DANS LA PRÉSENTE ENQUÊTE

Les résultats de l'enquête menée auprès des employeurs concernent les diplômées et les diplômés des promotions de 1988-1989, de 1989-1990 et de 1990-1991 ayant obtenu un emploi à temps plein correspondant à la formation qu'ils ont reçue. La liste des employeurs, en ce qui concerne l'enseignement collégial, a été constituée à partir du fichier des résultats de l'enquête *La relance au collégial*, enquête ayant pour objectif de connaître la situation des diplômées et des diplômés dix mois après l'obtention de leur diplôme. Une des questions de cette enquête nous permet de connaître le nom et l'adresse de l'employeur. Un total de 3 937 questionnaires ont été envoyés par la poste. Il faut noter que le nombre de questionnaires auxquels un employeur pouvait répondre était égal au nombre de spécialités²³ différentes dans lesquelles travaillaient les diplômées et les diplômés qu'ils avaient engagés.

1.1 Répartition des répondants selon la famille de programmes d'études

Le tableau 16 présente la répartition des personnes diplômées, des employeurs choisis et de ceux ayant répondu au questionnaire, et ce, pour chaque famille de programmes de formation.

Pour les familles de programmes des techniques biologiques et des techniques physiques, on remarque que la proportion des employeurs ayant répondu au questionnaire est plus élevée que celle de l'ensemble des diplômées et des diplômés de la formation technique

Tableau 16

Répartition des diplômées et des diplômés de 1988-1989, 1989-1990 et 1990-1991 de la formation technique au collégial, des employeurs choisis pour l'enquête et des employeurs qui ont répondu au questionnaire

Famille de programmes ²⁴ (champ de connaissances)	Ensemble des ²⁵ diplômées et des diplômés	Employeurs choisis	Employeurs ayant répondu au questionnaire
Techniques biologiques	28,5 %	22,7 %	35,0 %
Techniques physiques	19,1 %	24,0 %	22,7 %
Techniques humaines	12,9 %	10,6 %	13,0 %
Techniques de l'administration	32,8 %	34,2 %	25,0 %
Techniques des arts	6,7 %	7,2 %	3,4 %
Autres (AEC, CEC, DPEC)	0,0 %	1,3 %	0,8 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %

23. Le terme spécialité fait référence au titre du diplôme d'études collégiales.

24. Regroupement de programmes utilisé à la Direction générale de l'enseignement collégial du ministère de l'Éducation.

25. Il s'agit des diplômées et des diplômés âgés de 24 ans et moins et de ceux et celles de plus de 24 ans, qui ont déclaré avoir un emploi à temps plein lié à la formation reçue au moment des enquêtes *La relance au collégial* de 1990, 1991 et 1992. La date de référence était, pour chacune de ces années, le 31 mars.

1.2 Fonction occupée par les personnes qui ont répondu au questionnaire

Afin de combler un besoin signalé au moment de la première enquête, une question a été ajoutée pour obtenir des renseignements sur la personne qui répondait au questionnaire. Il est donc maintenant possible de connaître la fonction occupée par celle-ci.

Un peu plus de trois personnes sur dix ayant répondu au questionnaire occupent un poste de président-directeur général, présidente-directrice générale, de directeur général ou de directrice générale dans l'entreprise où elles travaillent.

Toutefois, la majorité des personnes interrogées (50,7 p. 100) occupent un emploi directement lié à la gestion des ressources humaines. Ces emplois sont ceux de directeur ou directrice des ressources humaines, d'employé ou d'employée aux ressources humaines et de contremaître, de contremaîtresse ou de chef d'équipe.

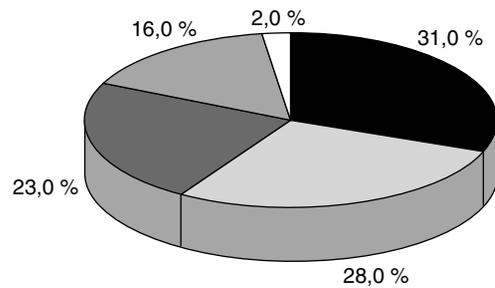
Enfin, près de 17 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire occupent un poste qui n'est pas lié à la direction de l'entreprise ou à la gestion des ressources humaines.

Tableau 17

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

Question	Nombre	%
<i>Quel est votre fonction dans l'entreprise?</i>		
1- Président-directeur général, présidente-directrice générale.	201	17,7
2- Directeur général, directrice générale.	155	13,5
3- Directeur ou directrice des ressources humaines.	159	13,9
4- Employé ou employée aux ressources humaines.	157	13,7
5- Contremaître, contremaîtresse ou chef d'équipe.	265	23,1
6- Directeur ou directrice ailleurs qu'aux ressources humaines.	124	10,8
7- Employé, employée ailleurs qu'aux ressources humaines.	61	5,3
8- Autre.	8	0,7
Aucune réponse	15	1,3
TOTAL	1145	100,0

Graphique 15
Répartition en pourcentage
des personnes interrogées,
selon la fonction occupée
dans l'entreprise



■	Président-directeur général, présidente-directrice générale ou bien directeur général, directrice générale
■	Directeur, directrice ou bien employé ou employée des ressources humaines
■	Contremaître, contremaîtresse ou chef d'équipe
■	Directeur, directrice ou bien employé ou employée ailleurs qu'aux ressources humaines
□	Autres ou NRP

1.3 Répartition des employeurs selon la taille de l'entreprise

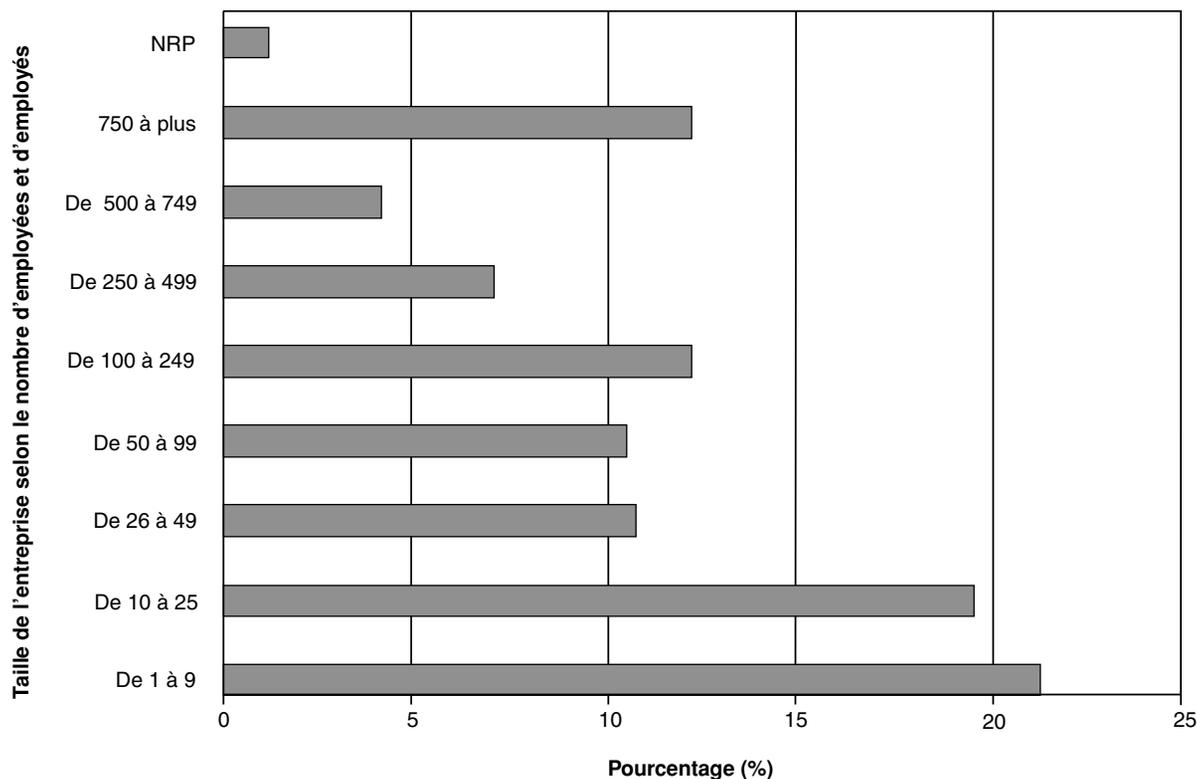
De plus, les résultats obtenus à la question 14 (annexe II) ont permis de catégoriser les employeurs selon la taille de leur entreprise. La taille est définie comme étant le nombre total d'employées et d'employés à l'intérieur de l'entreprise.

Près de 41 p. 100 des entreprises engagent de une à 25 personnes, alors que 12,4 p. 100 des entreprises donnent de l'emploi à 750 personnes et plus. Le tableau 18 présente les résultats détaillés pour chacune des catégories considérées.

Tableau 18
Répartition en pourcentage
des personnes interrogées,
selon la taille de l'entreprise

Question	Nombre d'entreprises	%
<i>Quel est actuellement le nombre d'employées et d'employés à temps plein, à temps partiel, à la pièce, etc., qui travaillent dans votre entreprise?</i>		
1- De 1 à 9.	244	21,3
2- De 10 à 25.	226	19,7
3- De 26 à 49.	124	10,8
4- De 50 à 99.	121	10,6
5- De 100 à 249.	141	12,3
6- De 250 à 499.	83	7,2
7- De 500 à 749.	48	4,2
8- 750 et plus.	142	12,4
Aucune réponse	16	1,4
TOTAL	1145	100,0

Graphique 16
Répartition en pourcentage des personnes interrogées,
selon la taille de l'entreprise
(1994)



Toutefois, si l'on regroupe les entreprises selon la définition suivante²⁶:

PME, moins de 99 employés et employées;

Grande entreprise, plus de 100 employés et employées;
on obtient des résultats différents (tableau 19).

Ainsi, près des deux tiers des employeurs ayant répondu à l'enquête font partie de la catégorie des petites et moyennes entreprises (PME). Cette distribution n'est pas la même pour l'ensemble du Québec. En 1992, les PME constituaient, à elles seules, 99,4 p. 100 des compagnies actives du Québec²⁷.

Tableau 19
Répartition en pourcentage
des employeurs interrogés,
selon le type d'entreprise

Type d'entreprise	Nombre d'entreprises	Répartition en %
PME	715	62,4
Grandes entreprises	414	36,2
Aucune réponse	16	1,4
TOTAL	1145	100,0

26. Groupe d'analyse sur les PME et les régions. *Les PME au Québec, État de la situation, 1992-1993*, Direction générale de l'analyse économique, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, gouvernement du Québec, 1994, p. 46-47.

27. *Ibid.*, p. 48.

1.4 Répartition des entreprises ayant répondu au questionnaire selon la région administrative

Les taux de réponse au questionnaire de l'enquête menée auprès des employeurs varient d'une région à une autre (voir le tableau 5). Les quatre régions administratives pour lesquelles les taux de réponse sont les plus élevés sont les suivantes : Montréal, Québec, Montérégie et Chaudière-Appalaches.

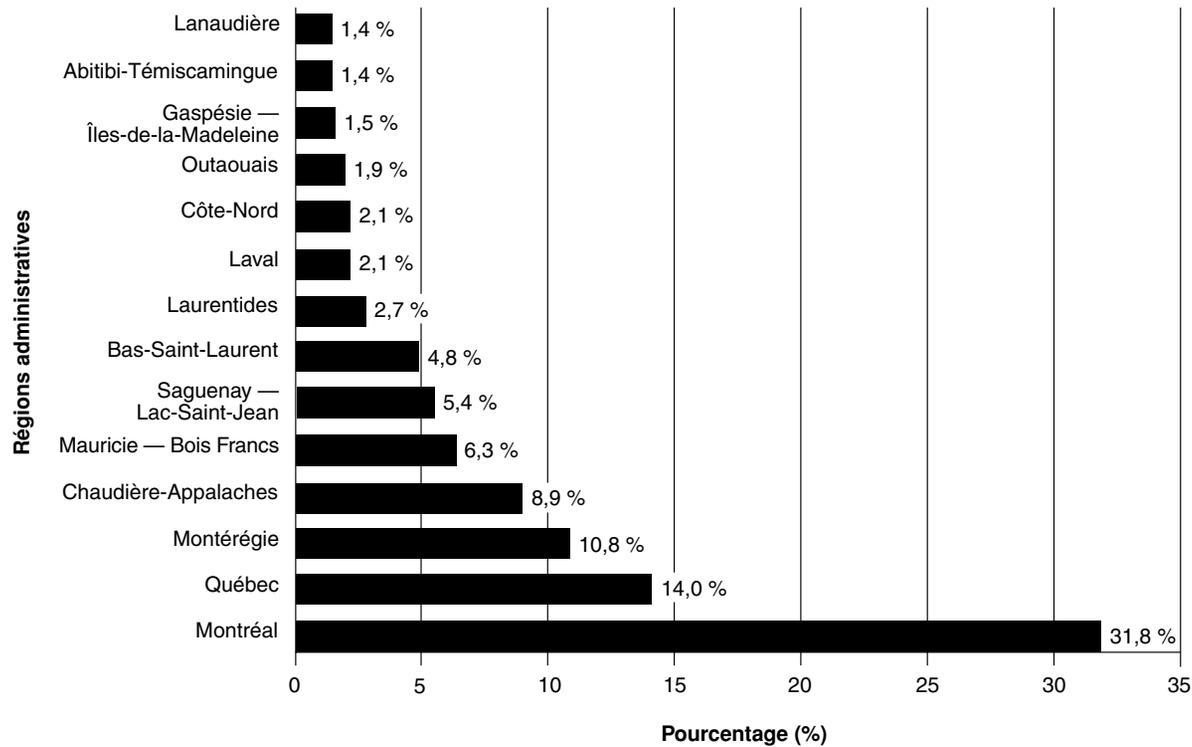
Les trois régions administratives les plus importantes en ce qui a trait au nombre de personnes ayant répondu au questionnaire sont aussi les plus importantes quant au nombre de PME et de grandes entreprises en 1992. Elles représentent à elles trois, 58,8 p. 100 des employeurs qui ont répondu au questionnaire et qui ont engagé au moins un technicien ou une technicienne depuis 1990.

Tableau 20
Répartition en pourcentage des employeurs qui ont répondu au questionnaire selon la région administrative

Régions administratives	Nombre d'employeurs qui ont répondu au questionnaire	%
Abitibi-Témiscamingue (08)	20	1,4
Lanaudière (14)	20	1,4
Gaspésie — Îles-de-la-Madeleine (11)	21	1,5
Outaouais (07)	27	1,9
Côte-Nord (09)	29	2,1
Laval (13)	29	2,1
Laurentides (15)	37	2,7
Bas-Saint-Laurent (01)	67	4,8
Saguenay — Lac-Saint-Jean (02)	75	5,4
Mauricie — Bois-Francs (04)	87	6,3
Chaudière-Appalaches (12)	124	8,9
Montérégie (16)	150	10,8
Québec (03)	195	14,0
Montréal (06)	443	31,8
TOTAL	1391	100,0

Graphique 17

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



ANNEXE II
LE QUESTIONNAIRE ET LA RÉPARTITION EN POURCENTAGE
DES RÉPONSES OBTENUES

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

- | | |
|--|------|
| 1- La formation en entreprise serait même plus valable que celle qui est donnée à l'école. | 15 % |
| 2- La formation en entreprise serait aussi valable que celle qui est donnée à l'école. | 29 % |
| 3- La formation en entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école. | 21 % |
| 4- La formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle qui est donnée à l'école. | 30 % |
| 5- Je ne sais pas. | 5 % |

Q-5 Depuis le début des années 90, combien de diplômées et de diplômés dans ce champ d'études avez-vous engagés? (Inscrire le nombre dans la marge; si tel n'est pas le cas, inscrire 0 et répondre à la question Q-5.1.)

Ex. : |0|0|6|

Q-5.1 Si aucune personne diplômée n'a été engagée, quelle en est la principale raison? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse, puis l'inscrire dans la marge. Retourner le questionnaire dans l'enveloppe affranchie à cette fin. 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 1990, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était supérieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse, puis l'inscrire dans la marge.)

- | | |
|---|------|
| 1- Rarement (dans moins du tiers des cas). | 29 % |
| 2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas). | 8 % |
| 3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas). | 3 % |
| 4- Non. | 59 % |
| 5- Je ne sais pas. | 1 % |

Q-7 Depuis 1990, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était inférieure au diplôme exigé pour ce genre d'emploi? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse, puis l'inscrire dans la marge.)

1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	21 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	6 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	3 %
4- Non.	69 %
5- Je ne sais pas.	1 %

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

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

Vos attentes : Votre évaluation
par rapport à vos attentes :

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

Inscrire une réponse pour chacun des aspects traités.

Leurs connaissances	Vos attentes	Votre évaluation
1- Des techniques de base.	<input type="text"/> (75)	<input type="text"/> (76)
2- Des techniques spécialisées.	<input type="text"/> (77)	<input type="text"/> (78)
3- Du fonctionnement de l'équipement spécialisé.	<input type="text"/> (79)	<input type="text"/> (80)

Leurs connaissances (suite)	Vos attentes	Votre évaluation
4- Des techniques de pointe (CAO/FAO, etc).	<input type="text"/> (15)	<input type="text"/> (16)
5- Du milieu de travail.	<input type="text"/> (17)	<input type="text"/> (18)
6- De la langue française.	<input type="text"/> (19)	<input type="text"/> (20)
7- De la langue anglaise.	<input type="text"/> (21)	<input type="text"/> (22)
8- Des mathématiques.	<input type="text"/> (23)	<input type="text"/> (24)
Leurs capacités	Vos attentes	Votre évaluation
9- Capacité de maintenir l'équipement en état de fonctionner.	<input type="text"/> (25)	<input type="text"/> (26)
10- Capacité de travailler en équipe.	<input type="text"/> (27)	<input type="text"/> (28)
11- Capacité d'adaptation.	<input type="text"/> (29)	<input type="text"/> (30)
12- Capacité de communiquer par écrit en français.	<input type="text"/> (31)	<input type="text"/> (32)

Leurs capacités (suite)	Vos attentes	Votre évaluation
13- Capacité de communiquer par écrit en anglais.	<input type="text"/> (33)	<input type="text"/> (34)
14- Capacité de communiquer oralement en anglais.	<input type="text"/> (35)	<input type="text"/> (36)
15- Capacité de communiquer oralement en français.	<input type="text"/> (37)	<input type="text"/> (38)
16- Capacité de planifier et d'organiser leur travail.	<input type="text"/> (39)	<input type="text"/> (40)
17- Capacité d'apporter des idées nouvelles.	<input type="text"/> (41)	<input type="text"/> (42)
18- Capacité de porter un jugement correct.	<input type="text"/> (43)	<input type="text"/> (44)
19- Capacité d'argumenter, de défendre un projet ou une idée.	<input type="text"/> (45)	<input type="text"/> (46)
20- Être productif au travail (exactitude, qualité, rapidité).	<input type="text"/> (47)	<input type="text"/> (48)

Leurs capacités (suite)	Vos attentes	Votre évaluation
21- Capacité de comprendre et de suivre les directives relatives à leur travail.	<input type="text"/> (49)	<input type="text"/> (50)
22- Capacité de faire leur travail dans les délais fixés.	<input type="text"/> (51)	<input type="text"/> (52)
Leurs attitudes à l'égard du travail	Vos attentes	Votre évaluation
23- Sens des responsabilités.	<input type="text"/> (53)	<input type="text"/> (54)
24- Dynamisme (actes et paroles).	<input type="text"/> (55)	<input type="text"/> (56)
25- Engagement personnel à l'égard de l'entreprise et de leur tâche.	<input type="text"/> (57)	<input type="text"/> (58)
26- Bonnes manières.	<input type="text"/> (59)	<input type="text"/> (60)
27- Débrouillardise.	<input type="text"/> (61)	<input type="text"/> (62)
28- Ténacité.	<input type="text"/> (63)	<input type="text"/> (64)
29- Franchise.	<input type="text"/> (65)	<input type="text"/> (66)

Leurs attitudes à l'égard du travail (<i>suite</i>)	Vos attentes	Votre évaluation	
30- Aptitude pour le leadership.	<input type="text"/> (67)	<input type="text"/> (68)	
31- Goût des défis.	<input type="text"/> (69)	<input type="text"/> (70)	
32- Respect de l'autorité.	<input type="text"/> (71)	<input type="text"/> (72)	
33- Ponctualité.	<input type="text"/> (73)	<input type="text"/> (74)	
34- Bonne capacité d'écoute.	<input type="text"/> (75)	<input type="text"/> (76)	
35- Loyauté envers l'entreprise.	<input type="text"/> (77)	<input type="text"/> (78)	
36- Aptitude à apprendre et à se maintenir à jour à partir du travail quotidien.	<input type="text"/> (79)	<input type="text"/> (80)	
Q-9 En tenant compte de l'évaluation détaillée que vous venez de faire, quel serait le niveau de compétence des diplômés et des diplômées dans ce champ d'études? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse, puis l'inscrire dans la marge.)			
1- Leur niveau de compétence est très élevé.			3 %
2- Leur niveau de compétence est élevé.			46 %
3- Leur niveau de compétence est moyen.			42 %
4- Leur niveau de compétence est bas.			5 %
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 évaluez-vous vos employées et employés diplômés dans ce champ d'études comparativement à l'ensemble des titulaires d'un tel diplôme ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse, puis l'inscrire dans la marge.)			
1- Nos employées et employés sont meilleurs que l'ensemble des diplômées et des diplômés dans ce champ d'études.			23 %
2- Nos employées et employés sont aussi bons que l'ensemble des diplômées et des diplômés dans ce champ d'études.			64 %
3- Nos employées et employés sont moins bons que l'ensemble des diplômées et des diplômés dans ce champ d'études.			4 %
4- Nos employées et employés sont nettement moins bons que l'ensemble des diplômées et des diplômés dans ce champ d'études.			—
5- Je ne sais pas.			6%

.....

3° SECTION STATISTIQUES GÉNÉRALES

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

* Entreprise : lieu physique de travail.

- | | |
|------------------|-------------|
| 1- De 1 à 9. | <i>21 %</i> |
| 2- De 10 à 25. | <i>20 %</i> |
| 3- De 26 à 49. | <i>11 %</i> |
| 4- De 50 à 99. | <i>11 %</i> |
| 5- De 100 à 249. | <i>12 %</i> |
| 6- De 250 à 499. | <i>7 %</i> |
| 7- De 500 à 749. | <i>4 %</i> |
| 8- 750 et plus. | <i>12 %</i> |

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

Ex. : 10|4|10| %

Q-16 Combien de postes prévoyez-vous offrir aux personnes diplômées dans ce champ d'études au cours des deux prochaines années (1994 et 1995)? (Inscrire dans la marge le nombre de postes pour chacun des cas; inscrire 98 si aucun poste ne sera offert et 99 si vous ne le savez pas.)

- 1- Nombre de postes permanents comportant normalement 30 heures de travail et plus par semaine.
- 2- Nombre de postes temporaires comportant normalement 30 heures de travail et plus par semaine.
- 3- Nombre de postes permanents comportant moins de 30 heures de travail par semaine.
- 4- Nombre de postes temporaires comportant moins de 30 heures de travail par semaine.

.....

Q-17 Parmi les moyens énumérés ci-dessous, lesquels utilisez-vous pour recruter le personnel considéré dans le présent questionnaire? (Encercler les numéros correspondant à vos réponses, puis en inscrire 3 dans la marge, par ordre d'importance.)

- 01- Journaux.
- 02- Radio.
- 03- Télévision.
- 04- Affiches internes.
- 05- Agences privées de placement.
- 06- Centre de main-d'oeuvre.
- 07- Centre travail-Québec.
- 08- Revues.
- 09- Lettres de recommandation.
- 10- Publicité dans les écoles.
- 11- Étude de notre propre banque de demandes d'emploi.
- 12- Autre.

Préciser : _____

Q-18 Au moment de recruter des diplômés et des diplômées dans ce champ d'études, quelle situation, parmi celles qui sont énumérées ci-dessous, décrit le mieux la vôtre? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse, puis l'inscrire dans la marge.)

- 1- Nombre suffisant de candidates et de candidats qualifiés. **43 %**
- 2- Nombre suffisant de candidates et de candidats. **21 %**
- 3- Nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés. **26 %**
- 4- Nombre insuffisant de candidates et de candidats. **4 %**
- 5- Je ne sais pas. **4 %**

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 énumérés ci-dessous pour combler un emploi lié au champ d'études considéré. (Inscrire dans la marge, 1 = Très important; 2 = Assez important; 3 = Peu important; 4 = Aucunement important; 5 = Ne s'applique pas.)

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

Q-20 À quelle fréquence supervisez-vous les diplômées et les diplômés de ce champ d'études? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse, puis l'inscrire dans la marge.)

- | | |
|---|-------------|
| 1- Très élevée (tous les jours ou une fois la semaine). | 42 % |
| 2- Plutôt élevée (aux deux semaines ou au mois). | 28 % |
| 3- Plutôt faible (occasionnellement, aux 6 mois). | 16 % |
| 4- Très faible (peu ou pas de supervision directe). | 11 % |

Q-21 Quel est votre fonction au sein de l'entreprise? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse, puis l'inscrire dans la marge.)

- | | |
|---|-------------|
| 1- Président-directeur général ou présidente-directrice générale. | 18 % |
| 2- Directeur général ou directrice générale. | 13 % |
| 3- Directeur ou directrice des ressources humaines. | 14 % |
| 4- Employé ou employée aux ressources humaines. | 14 % |
| 5- Contremaître ou contremaîtresse, chef d'équipe. | 23 % |
| 6- Autre. | 1 % |

Préciser : _____

SOMMAIRE DES RÉSULTATS RELATIFS À TROIS SECTEURS DE FORMATION²⁸

.....

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

28. Des résultats représentatifs ont été recueillis pour ces trois secteurs de formation. En ce qui concerne les autres secteurs de formation, les résultats n'étaient pas représentatifs, l'enquête n'ayant pas été conçue pour ce genre d'analyse.

Tableau 21

Exigence du diplôme par l'employeur pour occuper le genre d'emploi postulé, selon le secteur de formation, en 1994

Secteur de formation

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

Tableau 22

Scolarité supérieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, par secteur de formation, en 1994

Secteur de formation

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

Tableau 23

Scolarité inférieure à celle du diplôme exigé pour occuper le genre d'emploi postulé, par secteur de formation, en 1994

Secteur de formation

Question	Administration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, juridiques et éducatifs
1- Rarement (dans moins du tiers des cas).	28 %	6 %	32 %
2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).	6 %	1 %	6 %
3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).	4 %	—	6 %
4- Non.	60 %	92 %	55 %
5- Je ne sais pas.	1 %	—	—
Aucune réponse	1 %	1 %	1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Tableau 24

Formation en entreprise en regard de la formation en établissement, par secteur de formation, en 1994

Secteur de formation

Question	Administration, commerce et informatique	Santé	Services sociaux, juridiques et éducatifs
1- La formation en entreprise serait même plus valable que celle qui est donnée à l'école.	15 %	11 %	11 %
2- La formation en entreprise serait aussi valable que celle qui est donnée à l'école.	33 %	22 %	31 %
3- La formation en entreprise serait moins valable que celle qui est donnée à l'école.	25 %	18 %	22 %
4- La formation en entreprise ne pourra jamais remplacer celle qui est donnée à l'école.	22 %	43 %	30 %
5- Je ne sais pas.	4 %	4 %	5 %
Aucune réponse	—	2 %	1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Tableau 25

Niveau de compétence des diplômées et des diplômés,
par secteur de formation, en 1994

Secteur de formation

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

Tableau 26

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

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

Tableau 27

Degré de satisfaction des employeurs
à l'égard des diplômées et des diplômés du secteur
de formation Santé, en 1994

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

Tableau 28

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

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