
**Cadre de référence pour la
production des études sectorielles
en partenariat**

Cadre de référence pour la production des études sectorielles en partenariat

Partenaires du projet

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

et

Emploi-Québec

Québec 

**Équipe de production du document à la société
Éduconseil inc.**

Responsabilité et conduite du projet

Gilbert Rousseau
Président

et

Lise Horth
Directrice générale

Collaboration au projet

Annie Desaulniers
Analyste

**Responsable du projet pour le ministère de l'Éducation,
du Loisir et du Sport**

Guy Mercure
Conseiller en planification
Direction de la planification et du développement

Responsable du projet pour Emploi-Québec

Alain Girard
Coordonnateur aux opérations
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle

**Participation au processus de validation des éléments
de contenu du cadre de référence**

Guy-Ann Albert
Responsable de la formation sectorielle
Direction des programmes à Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

André Blanchet
Directeur
Direction de la planification et du développement
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Pierre Chantal
Conseiller à l'intervention sectorielle
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec

Manon Chiasson
Responsable de la formation sectorielle
Direction des programmes à Montréal
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Louis Dionne
Conseiller à l'intervention sectorielle
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec

Alain Girard
Coordonnateur aux opérations
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec

Pierre Guimont
Directeur général
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie
(PlastiCompétences)

Guylaine Leblanc
Directrice générale adjointe à l'intervention sectorielle
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec

Guy Mercure
Conseiller en planification
Direction de la planification et du développement
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Lise Perron
Directrice générale
Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation
alimentaire

TABLE DES MATIÈRES

GLOSSAIRE	VII
LISTE DES SIGLES	IX
PRÉSENTATION	1
1 Le contexte de production d'une étude sectorielle	3
1.1 La définition d'une étude sectorielle	3
1.2 Le but et les objectifs poursuivis à travers une étude sectorielle	3
1.3 Les éléments de méthode utiles pour produire une étude sectorielle	3
1.3.1 Les sources de données	4
1.3.2 La nature des données	5
1.3.3 Les techniques de collecte des données	6
1.3.4 La notion de représentativité	6
2 La vue d'ensemble de la production d'une étude sectorielle	9
2.1 Les étapes de travail liées à la réalisation d'une étude sectorielle	9
2.2 La présentation d'ensemble du contenu d'une étude sectorielle	13
3 La description des éléments relatifs au contenu d'une étude sectorielle	15
3.1 Partie I : les références de l'étude sectorielle	15
3.1.1 Le mandat.....	15
3.1.2 La délimitation du champ de l'étude sectorielle	16
3.1.3 La méthode.....	16
3.2 Partie II : la description des industries et des entreprises visées par l'étude sectorielle	16
3.2.1 La description des industries visées par l'étude sectorielle.....	17
3.2.2 La description de l'environnement économique	17
3.2.3 L'état de la situation des entreprises visées par l'étude sectorielle	19
3.2.4 Les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines.....	19
3.2.5 Les pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre, à savoir la formation en début d'emploi et en cours d'emploi	20
3.2.6 Le point de vue des entreprises à propos de l'offre de formation	21
3.2.7 Les pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail.....	22
3.3 Partie III : la description de l'organisation du travail, des professions, et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois	22
3.3.1 Les caractéristiques de l'organisation du travail et les tendances marquantes à ce sujet	22
3.3.2 La situation relative à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle.....	23
3.3.3 Les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois	24
3.3.4 La situation des clientèles cibles en emploi	24
3.3.5 La description des conditions de travail.....	24
3.3.6 La description de la situation de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre	25
3.4 Partie IV : la description de l'offre de formation en formation initiale et en formation continue	25
3.4.1 L'offre de formation en formation initiale	26
3.4.2 L'offre de formation en formation continue associée aux établissements d'enseignement	27
3.4.3 L'offre de formation en formation continue associée aux organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre.....	27

3.4.4	L'offre de formation en formation continue associée à des programmes de formation structurée en milieu de travail	28
3.5	Partie V : les enjeux liés au développement des secteurs d'activité économique et à l'offre de formation	28
3.5.1	Les principales constatations établies au cours de l'analyse	29
3.5.2	Les enjeux liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre.....	30
3.5.3	Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation initiale.....	30
3.5.4	Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation continue.....	31
3.5.5	La vue d'ensemble des enjeux liés à la qualification de la main-d'œuvre	32
4	<i>Les suites à donner à l'étude sectorielle</i>	33
4.1	Les suites données à une étude sectorielle dans les comités sectoriels de main-d'œuvre	33
4.2	Les suites données à une étude sectorielle au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.....	34
ANNEXE	35

GLOSSAIRE

Clientèle cible	La notion de clientèle cible désigne les « groupes défavorisés sur le plan de l'emploi », lesquels renvoient aux jeunes, aux travailleuses et aux travailleurs de 45 ans ou plus, aux femmes, aux personnes immigrantes et aux personnes associées aux minorités visibles, aux personnes handicapées, aux personnes judiciairisées adultes et aux autochtones.
Fonction de travail	La notion de fonction de travail utilisée au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport correspond, à peu de chose près, à la notion de métier ou de profession utilisée à Emploi-Québec et dans les comités sectoriels de main-d'œuvre.
Législation	La législation se rapporte à l'ensemble des lois d'un pays ou, encore, s'applique à un domaine déterminé.
Métier	Le métier est une activité de travail déterminée et reconnue pour laquelle une personne a été formée et dont elle tire ses moyens d'existence.
Profession	La profession correspond à tout type de travail déterminé, manuel ou non, effectué pour le compte d'un employeur ou pour son propre compte, et dont on peut tirer ses moyens d'existence. Dans la langue administrative, <i>profession</i> est un terme générique usuel dont l'acception est plus large que le terme <i>métier</i> , souvent réservé au travail de l'ouvrier ou de l'artisan.
Réglementation	La réglementation se rapporte à l'ensemble des lois et des règlements d'un domaine particulier.
Secteur d'activité économique	Le secteur d'activité économique désigne, de manière générale, un regroupement d'entreprises qui ont des caractéristiques communes. Notons que, dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), les entreprises sont regroupées en fonction de l'homogénéité de leurs activités sur le plan des procédés ou des processus de production.
Secteur de formation	Le secteur de formation correspond à un regroupement de programmes d'études, par affinité de compétences, dont chacun vise l'apprentissage de compétences rattachées à l'exercice de une ou de quelques professions.

LISTE DES SIGLES

CNP	Classification nationale des professions
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
IRSST	Institut de recherche sur la santé et sécurité du travail
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

PRÉSENTATION

Le présent document, lequel est intitulé *Cadre de référence pour la production des études sectorielles en partenariat*, regroupe les éléments utiles à la production des études sectorielles. Il compte quatre chapitres et une annexe. Le premier chapitre fait état du contexte de production d'une étude sectorielle, à savoir la définition d'une telle étude, le but et les objectifs poursuivis à travers celle-ci et les éléments de méthode utiles pour la produire.

Le deuxième chapitre présente une vue générale de la production d'une étude sectorielle, ce qui renvoie aux étapes de travail liées à sa réalisation et à la présentation d'ensemble du contenu de l'étude.

Le troisième chapitre expose de manière détaillée les éléments relatifs au contenu d'une étude sectorielle. Il regroupe cinq sections qui traitent respectivement des références de l'étude sectorielle; de la description des industries et des entreprises visées par l'étude sectorielle; de la description de l'organisation du travail, des professions et des caractéristiques de la main-d'œuvre; de l'offre de formation en formation initiale et en formation continue; et des enjeux liés au développement des secteurs d'activité économique et à l'offre de formation.

Le quatrième et dernier chapitre présente ce en quoi consistent les suites à donner à une étude sectorielle, et ce, pour chacun des partenaires concernés, à savoir le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Emploi-Québec et les comités sectoriels de main-d'œuvre.

Pour sa part, l'annexe illustre, à l'aide d'une table des matières, ce que peut recouvrir une étude sectorielle produite en partenariat.

1 Le contexte de production d'une étude sectorielle

Le présent chapitre expose le contexte de production d'une étude sectorielle, lequel est décrit selon les trois points suivants :

- la définition d'une étude sectorielle;
- le but et les objectifs poursuivis à travers une étude sectorielle;
- les éléments de méthode utiles pour produire une étude sectorielle.

1.1 La définition d'une étude sectorielle

L'étude sectorielle renvoie, selon le partenaire concerné, à un portrait de secteur de formation au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et à un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre à Emploi-Québec et dans les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). L'étude sectorielle peut être définie comme étant une analyse à caractère socioéconomique visant un ou des secteurs d'activité économique qui trace un portrait juste et réaliste de la situation, ce qui permet aux partenaires de l'étude de préciser des moyens d'action en accord avec leur mission respective.

1.2 Le but et les objectifs poursuivis à travers une étude sectorielle

Le portrait de secteur de formation et le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre, lesquels sont regroupés ici sous le vocable d'études sectorielles, présentent beaucoup d'éléments communs sur le plan du but et des objectifs poursuivis. Ces études présentent également des éléments communs en ce qui a trait à la nature des données recherchées, aux sources de données et aux techniques de collecte de données utilisées, de même qu'en ce qui a trait aux populations visées par la collecte de données (entreprises, main-d'œuvre, etc.). Précisément, le but et les objectifs poursuivis à travers la réalisation d'un portrait de secteur de formation consiste en une description du marché du travail et de l'offre de formation et en leur analyse en vue de poser un diagnostic de pertinence sur l'offre de formation au regard des besoins du marché du travail en matière de formation initiale des personnes. Pour sa part, le but et les objectifs poursuivis à travers la réalisation d'un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre consiste en une description de la situation d'un secteur d'activité économique et de celle de sa main-d'œuvre, de même qu'en une analyse des enjeux et des besoins du secteur, notamment au regard du développement de sa main-d'œuvre et des entreprises¹.

1.3 Les éléments de méthode utiles pour produire une étude sectorielle

Le but de la présente section est de fournir quelques balises concernant des éléments de méthode utiles pour produire une étude sectorielle. Les éléments de méthode exposés ici se rapportent au

1. Les principales caractéristiques d'un portrait de secteur de formation et d'un diagnostic sectoriel sont résumées dans le document intitulé *Modèle de coopération pour la production des études sectorielles en partenariat*.

domaine de la recherche en sciences humaines et sociales. Ils sont présentés selon les quatre points suivants :

- les sources de données;
- la nature des données;
- les techniques de collecte des données;
- la notion de représentativité.

1.3.1 Les sources de données

Les sources de données utilisées pour produire une étude sectorielle peuvent être regroupées en deux grandes catégories. Les données de source documentaire, lesquelles sont également désignées sous l'appellation de données de source secondaire, regroupent l'ensemble des données réunies et analysées par différents organismes, de même que les données statistiques produites par des organismes officiels et spécialisés en la matière comme Statistique Canada et l'Institut de la statistique du Québec. Les données d'enquête, lesquelles sont également désignées sous l'appellation de données de source primaire, regroupent l'ensemble des données recueillies à l'aide d'instruments de collecte de données produits à cette fin en vue de satisfaire aux exigences de production d'une étude à caractère socioéconomique particulière.

Les données de source documentaire sont très diversifiées et leur fiabilité est généralement liée à la crédibilité de l'organisme qui a produit les documents en cause. Ces données sont utiles à plus d'un titre pour la réalisation d'une étude sectorielle dans la mesure où elles ont été produites par des organismes spécialisés qui ont mené une analyse fine et systématique d'éléments ou de phénomènes socioéconomiques précis et circonscrits. Les éléments en cause peuvent se rapporter aux caractéristiques de secteurs d'activité économique, au commerce international, à l'analyse des marchés, à l'organisation du travail², aux questions de santé et sécurité du travail, aux particularités des entreprises qui composent une industrie, aux innovations techniques propres à un secteur d'activité économique et aux caractéristiques de la main-d'œuvre d'une industrie, ce qui représentent autant d'éléments liés aux objets à traiter et à analyser dans une étude sectorielle.

Les données statistiques produites par les organismes officiels en la matière sont utiles dans la mesure où elles permettent de décrire certains aspects de la réalité socioéconomique et d'établir des comparaisons entre des États ou entre des secteurs d'activité économique à l'aide de données standardisées. À titre d'exemple, mentionnons l'Enquête annuelle des manufactures de Statistique Canada qui fournit des données sur les industries comme le nombre d'établissements, l'effectif, le salaire, la valeur de la production et la valeur ajoutée, lesquelles sont présentées selon le code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Ces données sont particulièrement utiles lorsqu'il s'agit de comparer la situation observée au Québec et celle observée dans les autres provinces canadiennes au regard de tel ou tel secteur d'activité économique.

2. La notion d'organisation du travail renvoie à une réalité complexe. Dans le présent document, elle renvoie, entre autres, à la structure des emplois dans une entreprise ou une organisation, au contexte organisationnel sous-jacent à la structure des emplois, au partage des responsabilités entre les groupes socioprofessionnels, aux tâches confiées aux différents groupes socioprofessionnels, au degré d'autonomie accordé aux personnes dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées.

Les sources de données documentaires pertinentes pour une étude sectorielle sont nombreuses. En effet, au moment de produire une telle étude, il est utile de consulter des documents produits, entre autres, par les organismes suivants :

- les différents ministères à vocation économique du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada;
- le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;
- le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et, en particulier, Emploi-Québec;
- le ministère Ressources humaines et Développement des compétences Canada;
- les organismes officiels de production de données statistiques comme Statistique Canada et l'Institut de la statistique du Québec (ISQ);
- le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ);
- la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);
- les facultés universitaires;
- les centres de recherche spécialisés comme l'Institut de recherche sur la santé et sécurité du travail (IRSST);
- les comités paritaires de santé et sécurité du travail;
- les ordres professionnels.

1.3.2 La nature des données

Les données utilisées dans la production des études sectorielles sont de deux ordres, à savoir les données de nature quantitative et les données de nature qualitative. Les données de nature quantitative, comme le suggère leur appellation, permettent de quantifier les phénomènes observés soit à l'aide de données exprimées en valeur absolue comme l'effectif moyen des entreprises, par exemple, soit à l'aide de données exprimées en valeur relative comme la part des exportations québécoises dans l'ensemble canadien. Les techniques de traitement et d'analyse des données de nature quantitative utilisées dans les études sectorielles sont généralement celles de l'analyse statistique descriptive. Ainsi, les données sur la répartition des entreprises selon les régions administratives du Québec, sur la répartition de la main-d'œuvre selon les caractéristiques des entreprises, comme le chiffre d'affaires ou l'effectif, sur la répartition des entreprises selon la présence ou non en leur sein d'une personne dont la responsabilité principale est la gestion des ressources humaines sont autant d'exemples de données utilisées pour décrire certains aspects d'une réalité socioéconomique. C'est à cet égard que les techniques d'analyse utilisées pour traiter et analyser les données en cause appartiennent à ce qui est appelée l'analyse statistique descriptive³.

En ce qui a trait aux données de nature qualitative, elles permettent entre autres de décrire la réalité que recouvrent les phénomènes observés. Le traitement et l'analyse de ces données est généralement fait à l'aide de techniques comme la synthèse analytique de textes et l'analyse thématique appliquée à un corpus de données tel que le contenu d'entrevues. La présentation du résultat de l'analyse peut

3. À ce propos, on remarquera que les techniques dites de l'inférence statistique sont peu ou pas utilisées pour le traitement et l'analyse des données liées à une étude sectorielle, puisque celles-ci visent à établir des liens de causalité entre les éléments des phénomènes observés. À titre d'exemple, dans le domaine de la santé publique, les études épidémiologiques ont permis d'établir un lien de causalité entre la consommation de certains produits comme l'alcool et le tabac et l'apparition de certaines formes de cancer. En d'autres mots, la consommation de ces produits augmenterait les risques d'apparition d'une forme ou l'autre de cancer chez les personnes.

prendre différentes formes comme la description du phénomène observé ou, encore, la catégorisation qui permet non seulement la description du phénomène, mais encore l'explication de ce qui est observé.

1.3.3 Les techniques de collecte des données

Les données de source documentaire ne font pas l'objet à proprement parler d'une collecte de données. Celles-ci sont disponibles dans différents lieux, notamment dans les centres de documentation spécialisés, les bibliothèques publiques, les bibliothèques d'organismes gouvernementaux, les bibliothèques universitaires, de même que dans les centres de documentation des comités sectoriels. Les organisations en cause donnent généralement accès à leur fonds de documentation à toute personne qui le désire. Il y a lieu de noter que le réseau Internet constitue aujourd'hui une voie d'accès privilégiée à des documents d'archives et à des documents originaux qui, il n'y a pas si longtemps, n'auraient pas été accessibles.

La situation est tout à fait différente pour les données d'enquête puisque celles-ci ne sont pas d'emblée disponibles. En effet, les données d'enquête sont le produit d'une démarche autonome de collecte de données auprès de populations cibles. Une telle démarche suppose l'élaboration d'instruments d'enquête appropriés à la situation qui permettent de recueillir les données recherchées qui peuvent être, rappelons-le, de nature quantitative ou de nature qualitative. Les données de nature quantitative sont généralement recueillies à l'aide du questionnaire d'enquête. Pour leur part, les données de nature qualitative sont généralement recueillies à l'aide de différentes techniques comme l'entrevue et le groupe de discussion. À ce sujet, mentionnons qu'il existe de nombreuses variantes pour ce qui est de la conduite d'une entrevue ou d'un groupe de discussion, lequel est également désigné sous les appellations entretien focalisé et *focus group*. À titre d'exemple, l'entrevue peut être du type **entrevue structurée**, laquelle est menée à l'aide d'un questionnaire, ou **entrevue semi-structurée**, laquelle est menée à l'aide d'un guide d'entrevue. En ce qui concerne le groupe de discussion, il peut être mené à l'aide d'un guide d'animation comportant un ensemble de questions auxquelles le groupe doit répondre ou, encore, d'un guide d'animation précisant les thèmes qui sont soumis au groupe aux fins de la discussion.

1.3.4 La notion de représentativité

La notion de représentativité prend une couleur particulière selon qu'elle vise la collecte de données de nature quantitative ou de données de nature qualitative. La collecte de données de nature quantitative repose généralement sur la notion de représentativité statistique, c'est-à-dire que les caractéristiques de l'échantillon de la population consultée représentent plus ou moins fidèlement celles de l'ensemble de la population cible. Les techniques d'élaboration des échantillons sont diversifiées et renvoient aux deux grandes catégories de techniques d'échantillonnage suivantes : les techniques dites d'échantillonnage probabiliste et les techniques dites d'échantillonnage non probabiliste. Précisons que l'échantillonnage probabiliste correspond à un type d'échantillonnage où la probabilité d'être sélectionné est connue pour chaque élément d'une population, ce qui permet d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon. Pour ce qui est de l'échantillonnage non probabiliste, il correspond au type d'échantillonnage où la probabilité qu'un élément d'une

population soit choisi pour faire partie de l'échantillon n'est pas connue, ce qui ne permet pas d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon ainsi constitué.

La notion de représentativité dans la collecte de données de nature qualitative est tout à fait différente de celle qui caractérise la collecte de données de nature quantitative. Ainsi, dans la collecte de données de nature qualitative, la notion de représentativité vise la recherche de la **diversité** et de l'**exhaustivité** plutôt que la représentation statistique. Il est utile de préciser que la diversité vise à ce que les éléments retenus dans l'échantillon (personne, entreprise, etc.) assurent la représentation de toutes les situations pertinentes pour l'étude du phénomène observé. À titre d'exemple, la diversité peut être associée aux différents lieux d'exercice d'une profession lorsqu'il s'agit de faire l'analyse de celle-ci ou, encore, elle peut être associée à la taille et à la répartition régionale des entreprises lorsqu'il s'agit de faire l'analyse de l'industrie.

En ce qui a trait à l'exhaustivité, elle vise à ce que toutes les données liées à l'exploration de la diversité soient mises au jour. En quelque sorte, l'exhaustivité correspond à ce qui est convenu d'appeler la saturation des données ou, encore, la saturation de l'objet. La saturation est atteinte lorsque les dernières entrevues ou les derniers groupes de discussion ne conduisent pas à la mise au jour d'éléments nouveaux d'information sur le phénomène à l'étude. Il y a lieu de signaler que, dans les recherches dites qualitatives, la diversité et l'exhaustivité constituent une garantie raisonnable de la fiabilité des données et de la validité du résultat de l'étude. La notion de fiabilité renvoie, entre autres, à la qualité d'une recherche qualitative selon laquelle différentes personnes s'accordent sur les observations qui sont faites, ce qui correspond à la fiabilité interne ou, encore, à la qualité d'une recherche qualitative selon laquelle les mêmes observations pourraient être faites par d'autres personnes dans des conditions similaires, ce qui correspond à la fiabilité externe. Pour sa part, la notion de validité renvoie à la correspondance entre les données recueillies et les questions de recherche, c'est-à-dire que plus les données recueillies permettent de rendre compte du phénomène étudié, plus grande est la validité du résultat de la recherche.

2 La vue d'ensemble de la production d'une étude sectorielle

Le présent chapitre décrit la vue d'ensemble de la production d'une étude sectorielle selon les deux points suivants :

- les étapes de travail liées à la réalisation d'une étude sectorielle;
- la présentation d'ensemble du contenu d'une étude sectorielle.

2.1 Les étapes de travail liées à la réalisation d'une étude sectorielle

La réalisation d'une étude sectorielle suppose la mise en œuvre d'un certain nombre d'activités liées à la planification du travail, à la recherche et à l'analyse de données, à la synthèse et à la rédaction de textes. Les activités en cause peuvent être regroupées selon six grandes étapes de travail, lesquelles constituent autant d'étapes dont la conduite est cruciale et déterminante pour l'atteinte d'un résultat d'étude valide et qui satisfait en tout point aux attentes des partenaires (se reporter à la figure 2.1 pour avoir une vue d'ensemble de ces étapes de travail). Les six étapes de travail visent :

- la planification de la réalisation de l'étude sectorielle;
- l'analyse documentaire;
- l'élaboration des instruments d'enquête et la préparation du plan d'échantillonnage;
- la collecte, le traitement et l'analyse des données;
- la rédaction de la version provisoire du rapport de l'étude sectorielle;
- la consultation des partenaires sur la version provisoire du rapport de l'étude sectorielle et la production de la version définitive du rapport.

L'étape de la planification de la réalisation de l'étude sectorielle

L'étape de la planification de la réalisation de l'étude sectorielle est le moment où les partenaires concernés par la production de l'étude et la firme sélectionnée pour mener à bien le mandat s'entendent sur un certain nombre d'éléments essentiels à la réussite du projet. Ces éléments se rapportent, entre autres, à la compréhension du mandat et des objectifs poursuivis à travers l'étude sectorielle, et à la précision du plan de travail détaillé et du calendrier de travail.

L'étape de l'analyse documentaire

L'étape de l'analyse documentaire consiste à recueillir la documentation utile pour la réalisation de l'étude sectorielle et à produire la synthèse analytique de celle-ci, selon les objectifs généraux et particuliers visés par l'étude. La documentation recherchée se rapporte généralement à la description des secteurs d'activité économique touchés par l'étude sectorielle, de même qu'à la description des aspects qualitatifs et quantitatifs de l'offre de formation.

L'étape de l'élaboration des instruments d'enquête et de la préparation du plan d'échantillonnage

L'élaboration des instruments d'enquête et la préparation du plan d'échantillonnage pour chacune des populations visées par l'étude sectorielle sont généralement faites en interaction. De fait, les instruments d'enquête et le plan d'échantillonnage pour chacune des populations à consulter sont tributaires de la nature des données recherchées, de même que des caractéristiques des populations visées et de la qualité des données descriptives disponibles sur ces dernières. Par ailleurs, les instruments d'enquête doivent être validés de manière appropriée.

L'étape de la collecte, du traitement et de l'analyse des données

L'étape de la collecte, du traitement et de l'analyse des données comporte des particularités selon la nature des données recherchées. Ainsi, la collecte de données de nature quantitative à l'aide d'un questionnaire d'enquête est déterminée par l'envoi des questionnaires auprès de l'échantillon de la population visée. Le traitement et l'analyse des données sont généralement faits au terme de la période fixée pour recevoir les questionnaires dûment remplis.

Pour sa part, la collecte de données de nature qualitative à l'aide de techniques comme l'entrevue menée en face à face ou par téléphone ou, encore, le groupe de discussion comporte des particularités qui lui sont propres. À titre d'exemple, la synthèse analytique des entrevues est généralement faite au fur et à mesure que celles-ci sont menées, ce qui permet d'ajuster la conduite des entrevues en fonction de la diversité et de la saturation des données selon les différentes catégories analytiques mises au jour.

L'étape de la rédaction de la version provisoire du rapport de l'étude sectorielle

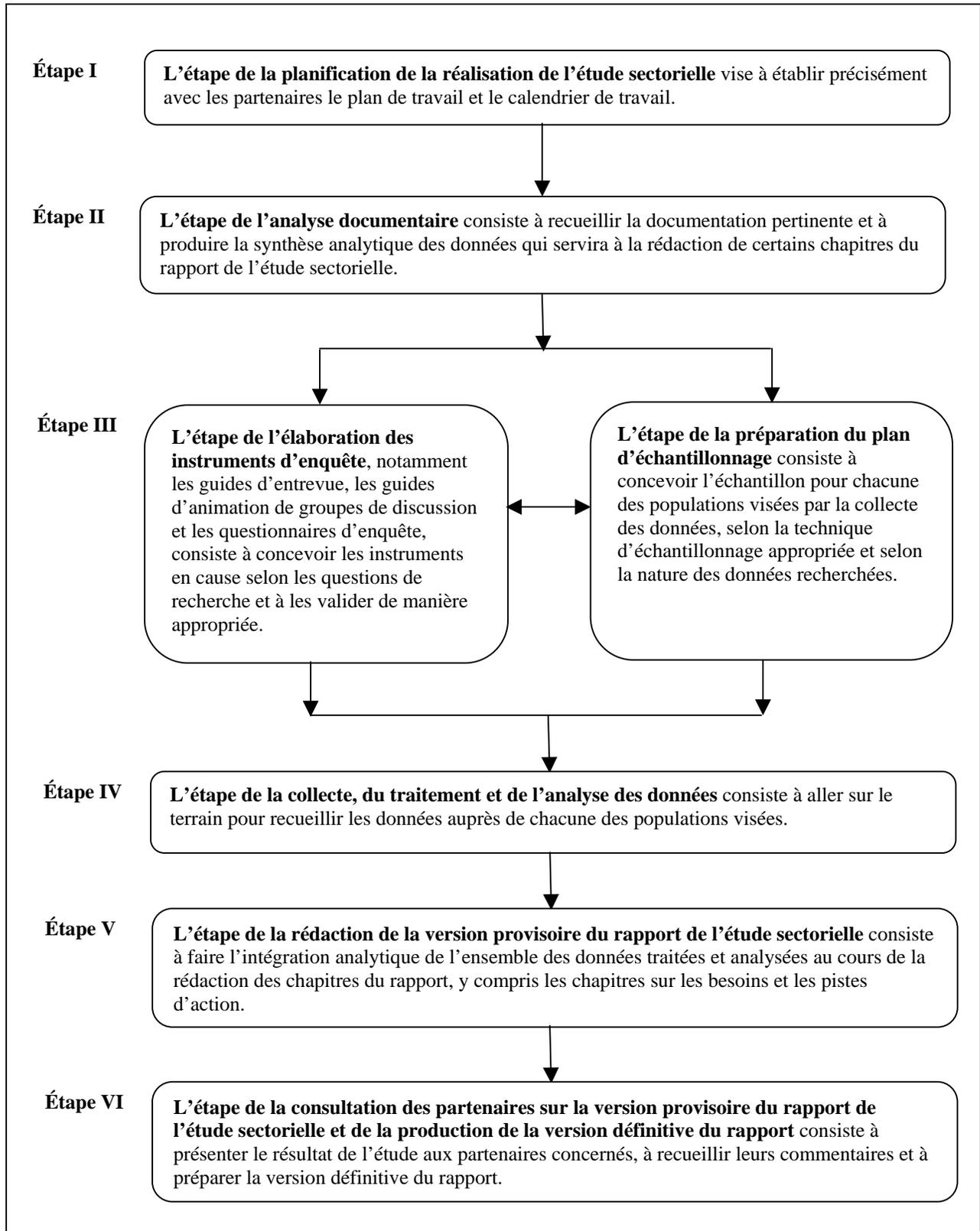
L'étape de la rédaction de la version provisoire du rapport de l'étude sectorielle consiste à faire l'intégration analytique de l'ensemble des données de nature quantitative et de nature qualitative traitées et analysées à travers la rédaction des différents chapitres du rapport. Il s'agit de rendre compte du résultat de l'analyse de manière à répondre de manière claire et précise aux questions de recherche et à bien illustrer l'atteinte des objectifs généraux et particuliers visés par l'étude sectorielle. Il s'agit également de décrire précisément ce en quoi consistent les enjeux liés au développement des secteurs d'activité économique touchés par l'étude sectorielle, de même que ceux liés au développement des entreprises et de la main-d'œuvre qui les composent, ce qui consiste notamment à préciser les besoins soulevés au cours de l'analyse et les pistes d'action propres à les combler. En particulier, au regard des entreprises, les enjeux visent notamment la gestion des ressources humaines et le développement des affaires. Au regard de la main-d'œuvre, les enjeux se rapportent à la mise au point d'une offre de formation en formation initiale et en formation continue propre à maintenir à jour les compétences de la main-d'œuvre et à assurer ainsi sa qualification. En somme, la version provisoire expose l'ensemble du résultat de l'étude sectorielle, y compris les besoins soulevés au cours de l'analyse et les pistes d'action appropriées propres à les combler.

L'étape de la consultation des partenaires sur la version provisoire du rapport de l'étude sectorielle et de la production de la version définitive du rapport

La consultation des partenaires sur la version provisoire du rapport constitue la dernière étape de travail dans la réalisation d'une étude sectorielle. Elle consiste à soumettre aux partenaires le résultat de l'étude en vue de leur permettre de s'approprier les éléments essentiels, de discuter des

constatations établies et des besoins soulevés au cours de l'analyse et des pistes d'action proposées, et de recueillir leurs commentaires sur ces éléments. Les renseignements recueillis au moment de la consultation des partenaires permettent de produire la version définitive du rapport de l'étude sectorielle. Au sujet de la consultation des partenaires, il faut voir que ceux-ci sont généralement associés à toutes les étapes de la production d'une étude sectorielle, puisqu'ils sont représentés au sein du comité de suivi de l'étude. Cette collaboration soutenue aux travaux de réalisation de l'étude sectorielle est propre à garantir que le résultat de l'étude, à savoir l'analyse, les constatations et les pistes d'action proposées, est juste et complet dans la mesure où il reflète au mieux et de manière réaliste la situation du milieu à l'étude. Le résultat est pertinent dans la mesure où il répond de manière appropriée et judicieuse aux questions de recherche.

Figure 2.1 Schéma synoptique des principales étapes de travail liées à la réalisation d'une étude sectorielle



2.2 La présentation d'ensemble du contenu d'une étude sectorielle

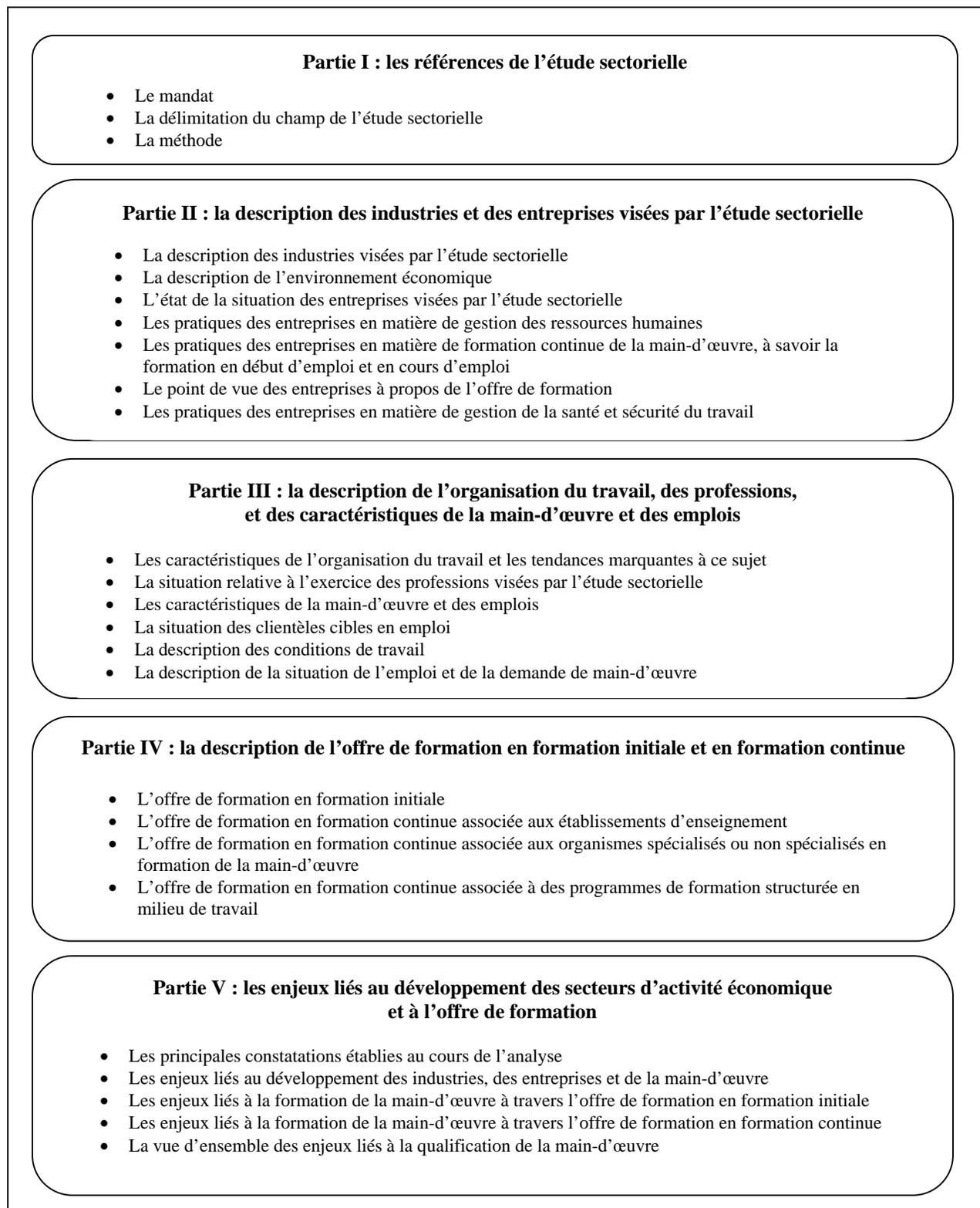
La présentation du résultat d'une étude sectorielle doit être faite de manière à prendre en considération les objectifs généraux et les objectifs particuliers visés par les différents partenaires concernés par l'étude. Cela suppose que chacun des partenaires puisse trouver facilement, dans le rapport de l'étude, les données recherchées regroupées selon un ordre analytique cohérent. À cet égard, le rapport de l'étude sectorielle doit réunir des données habituellement mises au jour à l'occasion de la production d'un portrait de secteur de formation et d'un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre. Aussi la structure qui est proposée en ce qui concerne le rapport d'une étude sectorielle produite en partenariat vise-t-elle l'univers du possible en ce qui a trait à la production d'un portrait de secteur de formation et d'un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre. À ce sujet, il faut voir que le contenu du rapport de chaque étude sectorielle produite en partenariat sera lié aux besoins particuliers exprimés par les partenaires en lien avec sa réalisation et, en ce sens, pourra réunir ou non l'ensemble des éléments décrits ci-après.

Ainsi, comme l'illustre la figure 2.2 qui suit, le rapport d'une étude sectorielle peut être articulé autour de cinq parties, lesquelles sont les suivantes.

- Partie I : les références de l'étude sectorielle qui regroupent les renseignements utiles à propos du mandat de l'étude et de la méthode suivie pour le réaliser, de même qu'à propos de la délimitation du champ de l'étude
- Partie II : la description des industries et des entreprises visées par l'étude sectorielle
- Partie III : la description de l'organisation du travail, des professions, et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois
- Partie IV : la description de l'offre de formation en formation initiale et en formation continue
- Partie V : les enjeux liés au développement des secteurs d'activité économique et à l'offre de formation, c'est-à-dire les enjeux liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre, ainsi qu'à l'offre de formation en formation initiale et en formation continue en vue d'assurer la qualification de la main-d'œuvre

La présentation détaillée du contenu relatif à chacune de ces parties du rapport d'une étude sectorielle est exposée au chapitre suivant. À cet égard, rappelons que l'annexe intitulée *Table des matières détaillée pour la production des études sectorielles* expose ce que pourrait contenir une telle étude.

Figure 2.2 Vue d'ensemble des cinq principales parties visant la présentation du résultat d'une étude sectorielle



3 La description des éléments relatifs au contenu d'une étude sectorielle

La description des éléments relatifs au contenu d'une étude sectorielle fait état des objets particuliers qui peuvent être traités à l'intérieur d'une étude sectorielle. Les objets sont subdivisés selon des thèmes qui constituent autant de dimensions de l'analyse exposées dans une étude sectorielle. Les objets et les thèmes sont regroupés, rappelons-le, selon les cinq grandes parties suivantes qui peuvent constituer autant de parties différentes du rapport d'une étude sectorielle.

Partie I : les références de l'étude sectorielle

Partie II : la description des industries¹ et des entreprises visées par l'étude sectorielle

Partie III : la description de l'organisation du travail, des professions, et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois

Partie IV : la description de l'offre de formation en formation initiale et en formation continue

Partie V : les enjeux liés au développement des secteurs d'activité économique et à l'offre de formation

3.1 Partie I : les références de l'étude sectorielle

La première partie du rapport expose les références de l'étude sectorielle, lesquelles renvoient à des éléments comme le mandat, la délimitation du champ de l'étude sectorielle et la méthode. Ces éléments sont décrits à l'intérieur de différents chapitres et se rapportent à ce qui suit.

3.1.1 Le mandat

Le mandat de l'étude sectorielle fait état des points suivants :

- les partenaires touchés par l'étude sectorielle, ce qui consiste à préciser le ou les secteurs de formation et le ou les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) qui sont associés à la réalisation de l'étude sectorielle;
- l'origine du besoin de l'étude sectorielle et les raisons qui en justifient la production;
- le but, les objectifs généraux et les objectifs particuliers visés à travers l'étude sectorielle, de même que les questions particulières de recherche soulevées par l'un ou l'autre des partenaires de l'étude sectorielle.

1. La notion d'industrie correspond généralement à ce qui est désigné sous l'appellation de classe industrielle dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Notons que la classe dans le SCIAN est désignée à l'aide du code à 5 chiffres (extraction de la pierre, code 21231, par exemple).

3.1.2 La délimitation du champ de l'étude sectorielle

La délimitation du champ de l'étude sectorielle vise les éléments suivants :

- le ou les secteurs de formation et le ou les CSMO associés aux industries visées par l'étude sectorielle, lesquelles industries sont présentées selon le code SCIAN²;
- les professions visées par l'étude sectorielle désignées selon le code approprié de la Classification nationale des professions (CNP);
- les programmes d'études touchés par l'offre de formation initiale;
- la définition, le cas échéant, de termes particuliers propres à la réalité à l'étude.

3.1.3 La méthode

La méthode suivie pour atteindre les objectifs visés à travers l'étude sectorielle renvoie à l'exposé de ce qui suit :

- les sources de données utilisées;
- les techniques d'échantillonnage et les techniques de collecte et d'analyse des données adoptées selon les différentes populations consultées;
- les caractéristiques et la représentativité des populations consultées selon chacune des populations visées par l'étude et, le cas échéant, les limites de l'étude.

3.2 **Partie II : la description des industries et des entreprises visées par l'étude sectorielle**

La deuxième partie du rapport d'une étude sectorielle est consacrée à la description des caractéristiques des industries et des entreprises visées, autrement dit, des secteurs d'activité économique touchés par l'étude. Cela peut être fait à partir des éléments présentés ci-dessous ou, encore, selon l'un ou l'autre de ces éléments en fonction des objectifs généraux et particuliers visés à travers la production de l'étude sectorielle.

2. Au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, les secteurs de formation sont définis à partir des fonctions de travail, ce qui suppose que plusieurs secteurs d'activité économique sont touchés par la réalisation d'un portrait de secteur de formation. Par contre, à Emploi-Québec, les secteurs d'activité économique, lesquels sont désignés à l'aide du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, constituent le fondement de la définition des CSMO. Aussi les CSMO visent-ils généralement un secteur d'activité économique, lequel peut être découpé en sous-secteurs. En conséquence, il n'y a pas de correspondance parfaite entre les secteurs de formation et les secteurs d'activité économique. De plus, il arrive que des CSMO, comme celui de l'environnement, ne sont pas définis selon la notion de secteur d'activité économique telle que présentée dans le SCIAN. C'est pourquoi il y a lieu de déterminer, à l'occasion de la délimitation de l'étude sectorielle, ce que recouvre le projet de l'étude en la matière.

3.2.1 La description des industries visées par l'étude sectorielle

La description des industries visées par l'étude sectorielle se rapporte aux éléments décrits ci-dessous.

Le découpage des secteurs d'activité économique vise ce qui suit :

- la liste des industries visées par l'étude sectorielle, ce qui correspond, rappelons-le, aux classes industrielles dans le SCIAN.

Les caractéristiques des industries touchent aux éléments suivants :

- les principales caractéristiques des industries sont présentées à l'aide de données se rapportant, notamment, au nombre d'entreprises, au nombre d'établissements³, à l'effectif total ou présenté selon la taille des entreprises, à la valeur de la production. Ces données peuvent être analysées selon des variables pertinentes aux fins de l'étude sectorielle, à savoir les régions, les provinces, etc.;
- l'importance relative des industries à l'étude au regard de variables comme le produit intérieur brut (PIB) et l'ensemble de la production manufacturière.

La concentration industrielle se rapporte aux points suivants :

- les principales entreprises et leur importance relative par rapport à l'ensemble des entreprises qui composent chacune des industries à l'étude;
- les tendances en matière d'acquisition ou de fusion d'entreprises;
- la structure de propriété des entreprises.

Les particularités significatives pour comprendre la dynamique des industries analysées visent, entre autres, les éléments suivants :

- les regroupements d'entreprises selon les secteurs d'activité économique;
- l'adhésion à un système de gestion de la qualité comme le système ISO⁴ ou de gestion de la protection de l'environnement comme Gestion responsable.

3.2.2 La description de l'environnement économique

La description de l'environnement économique dans lequel les industries visées par l'étude sectorielle exercent leurs activités d'affaires renvoie à un ensemble d'éléments et, selon les objectifs particuliers de l'étude sectorielle, ils peuvent être décrits et présentés au regard du contexte national

3. La notion d'établissement renvoie à la plus petite unité de production pour laquelle des données statistiques peuvent être recueillies par Statistique Canada. Quant à la notion d'entreprise, elle renvoie à une entité juridique qui peut regrouper un établissement ou plus.

4. Précisons que l'acronyme ISO signifie *International Organisation for Standardization* et, en français, Organisation internationale de normalisation.

et du contexte international. Les principaux éléments associés à la description de l'environnement économique sont nommés ci-dessous⁵.

Les marchés des industries visées par l'étude, à savoir :

- les caractéristiques des marchés, les produits mis en marché et les tendances en la matière;
- les réseaux de distribution des produits;
- les principales entreprises actives dans les marchés à l'étude.

Le commerce international vise les points suivants :

- les accords commerciaux bilatéraux ou multilatéraux;
- la réglementation commerciale;
- les importations et les exportations.

La réglementation propre à un secteur d'activité économique renvoie à ce qui suit :

- la vue d'ensemble de la réglementation selon les différents paliers de gouvernement;
- les lois et les règlements en vigueur selon les industries visées par l'étude sectorielle;
- l'incidence des lois et des règlements sur la conduite des activités des entreprises et sur la qualification de la main-d'œuvre;
- les tendances en matière de réglementation au regard des industries visées par l'étude.

La situation des industries sur le plan de l'innovation des techniques de production et de la recherche et développement (R-D) en général renvoie aux éléments suivants :

- les nouvelles techniques utilisées dans les entreprises (robotisation et informatisation des procédés de production, par exemple);
- la nature de la R-D menée dans les entreprises et l'importance des ressources consenties à ce sujet;
- les entreprises dites innovatrices, notamment en matière de développement des techniques de production;
- la situation des entreprises nationales, sur le plan international, en matière de développement des techniques de production et de la R-D en général.

Les tendances en matière de développement des industries et des entreprises qui les composent se rapportent à ce qui suit :

- la nature des facteurs de changement qui ont une incidence sur le développement des industries, lesquels facteurs peuvent être d'ordre technique ou d'ordre organisationnel;
- la nature des changements induits par les facteurs en cause sur le développement des industries et sur la qualification de la main-d'œuvre;
- les tendances au regard des facteurs de changement répertoriés.

5. Notons que l'ordre dans lequel ces éléments sont présentés dans le présent document ne constitue pas une prescription de l'ordre dans lequel ils pourraient être traités dans une étude sectorielle.

3.2.3 L'état de la situation des entreprises visées par l'étude sectorielle

La description des caractéristiques des entreprises visées par l'étude sectorielle renvoie à ce qui suit :

- les caractéristiques des entreprises (nombre, effectif, spécialité, chiffre d'affaires, etc.), lesquelles peuvent faire l'objet d'une présentation selon une ou des variables pertinentes comme la région ou l'effectif.

Les fonctions de gestion interne dans les entreprises se rapportent aux points suivants :

- les services dans les entreprises (administration, achats et ventes, production, R-D, etc.), lesquels peuvent être traités selon certaines caractéristiques des entreprises comme l'effectif et la spécialité;
- les tendances au regard des changements dans les fonctions de gestion interne des entreprises.

La situation des entreprises sur le plan des affaires renvoie à ce qui suit :

- le regroupement des entreprises en vue d'atteindre des objectifs particuliers comme un regroupement d'achat de matières premières ou un regroupement pour une concertation en matière de formation du personnel;
- la situation observée au regard de l'emploi et du chiffre d'affaires (variation dans le temps, par exemple);
- la syndicalisation dans les entreprises.

3.2.4 Les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines

L'organisation de la gestion des ressources humaines vise les points suivants :

- le mode d'organisation de la gestion des ressources humaines dans les entreprises selon certaines caractéristiques de celles-ci (l'effectif, par exemple);
- les outils de gestion utilisés par les entreprises, lesquels peuvent prendre la forme de politiques écrites ou de politiques non écrites (description de poste, politique d'évaluation du personnel, politique visant les conditions de travail offertes au personnel, etc.).

La situation relative au recrutement et aux exigences au moment de l'embauche renvoie aux éléments suivants :

- les pratiques des entreprises en matière de recrutement du personnel (profil du poste, mode de recrutement [recours à des agences spécialisées en placement, par exemple], etc.);
 - les exigences à l'embauche selon les catégories de personnel (scolarité, expérience professionnelle, qualités personnelles, carte de compétences, etc.).
-

La situation relative à la mobilité et au roulement de la main-d'œuvre se rapporte aux points suivants :

- les facteurs favorisant la stabilité du personnel dans les entreprises;
- la situation relative à la mobilité intra-industrielle et inter-industrielle de la main-d'œuvre;
- la situation relative à la mobilité géographique de la main-d'œuvre selon certaines variables comme les régions du Québec, les provinces canadiennes et les autres États.

La situation relative à l'embauche et aux mises à pied renvoie à ce qui suit :

- l'embauche au cours des dernières années selon les différentes catégories de personnel;
- les prévisions en matière d'embauche et de mises à pied selon les différentes catégories de personnel.

La situation des entreprises relativement à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, soit :

- la situation des entreprises relativement au départ à la retraite de segments significatifs de la main-d'œuvre (catégories de personnel et professions visées, par exemple);
- le repérage des catégories de personnel, des professions et des emplois stratégiques visés par la question de la relève ou par tout autre facteur ayant une incidence sur les besoins en main-d'œuvre;
- les moyens mis en œuvre pour préparer la relève dans les entreprises ou pour faire face à toute demande de main-d'œuvre.

3.2.5 Les pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre, à savoir la formation en début d'emploi et en cours d'emploi

L'organisation de la gestion de la formation du personnel vise les points suivants :

- le mode d'organisation de la gestion de la formation de la main-d'œuvre dans les entreprises selon certaines caractéristiques de celles-ci (présence ou non d'un service de formation, personnel affecté à la formation, etc.);
- les pratiques des entreprises en matière de planification de la formation du personnel (évaluation des besoins de formation, plan de formation du personnel, etc.);
- les ressources consenties à l'organisation d'activités de formation.

La situation au regard de la formation offerte dans les entreprises renvoie à ce qui suit :

- la formation offerte en début d'emploi en vue de préparer à l'occupation d'un poste;
 - la formation offerte en cours d'emploi (catégories de personnel visées, type de cours offerts, durée de la formation, personnes ou organismes qui donnent la formation, etc.);
 - la participation à un programme de formation structurée en milieu de travail comme le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
-

Le point de vue des entreprises à propos des compétences recherchées et de la polyvalence de la main-d'œuvre se rapporte aux éléments suivants :

- les compétences génériques ou transversales recherchées par les entreprises;
- les compétences particulières recherchées par les entreprises;
- les besoins des entreprises à propos de la polyvalence de la main-d'œuvre;
- les emplois visés par une main-d'œuvre qui doit faire preuve de polyvalence.

3.2.6 Le point de vue des entreprises à propos de l'offre de formation

Le point de vue des entreprises à propos de la formation initiale en formation professionnelle, en formation technique et en formation universitaire vise ce qui suit :

- le contenu des programmes d'études offerts dans les établissements d'enseignement de formation professionnelle, technique et universitaire en lien avec les compétences recherchées;
- la répartition régionale de l'offre de formation en formation initiale.

Le point de vue des entreprises à propos de la formation continue offerte par les établissements d'enseignement publics et privés se rapporte aux éléments suivants :

- la nature de la formation continue offerte par les établissements d'enseignement publics et privés en lien avec les besoins de la main-d'œuvre et ceux des entreprises (cours offerts, clientèles visées, etc.);
- la répartition régionale de l'offre de formation en formation continue offerte par les établissements d'enseignement publics et privés.

Le point de vue des entreprises à propos de la formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre touche les points suivants :

- la nature de la formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre (fabricant de matériel, entreprise de formation agréée ou non agréée par Emploi-Québec, personne experte dans un domaine particulier [santé et sécurité du travail, travail en équipe, etc.], comité sectoriel de main-d'œuvre, etc.);
- la répartition régionale de l'offre de formation en formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre.

Le point de vue des entreprises à propos de la formation continue offerte à travers des programmes de formation structurée en milieu de travail vise ce qui suit :

- la pertinence du contenu des programmes au regard des besoins;
 - l'accessibilité aux programmes et leur efficacité.
-

3.2.7 Les pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail

L'organisation de la gestion de la santé et sécurité du travail dans les entreprises vise les points suivants :

- l'organisation de la gestion de la santé et sécurité du travail (service spécialisé de gestion à l'interne, par exemple);
- les actions particulières menées par les entreprises au regard de la santé et sécurité du travail (mise en place d'un comité de santé et sécurité du travail, organisation d'activités de formation ou de sensibilisation du personnel à la question de la santé et sécurité du travail, etc.);
- les facteurs particuliers pouvant avoir une incidence sur la santé et sécurité du travail dans les entreprises (facteurs environnementaux, procédés de production, etc.).

Le rôle des organisations pouvant influencer sur la gestion de la santé et sécurité du travail dans les entreprises vise ce qui suit :

- la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);
- l'association paritaire de santé et sécurité du travail, le cas échéant.

3.3 **Partie III : la description de l'organisation du travail, des professions, et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois**

La troisième partie du rapport de l'étude sectorielle expose les données relatives à l'organisation du travail, aux professions répertoriées et aux caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois. Ainsi, la description de l'organisation du travail, des caractéristiques de la main-d'œuvre, des emplois et des professions pourrait être faite à l'aide des éléments présentés ci-dessous ou, encore, selon l'un ou l'autre de ces éléments en fonction des objectifs particuliers poursuivis à travers l'étude sectorielle. À cet égard, il y a lieu de noter que les données peuvent être présentées et analysées selon des variables pertinentes pour chaque étude sectorielle. Les variables pertinentes peuvent se rapporter, entre autres, au sexe, à l'âge, à la scolarité et à la région.

3.3.1 Les caractéristiques de l'organisation du travail et les tendances marquantes à ce sujet

La description de l'organisation du travail renvoie aux éléments suivants :

- le recensement des principales catégories de personnel et des emplois ou des postes qui leur sont associés;
 - la répartition des champs de responsabilités entre les principales catégories de personnel, laquelle est généralement liée à l'organisation des fonctions de gestion interne des entreprises;
 - les particularités des emplois (temps plein, temps partiel, travail à la pige, etc.).
-

La situation relative aux facteurs de changement pouvant influencer sur l'organisation du travail et sur les compétences utiles à l'exercice des professions, à savoir :

- les facteurs de changement d'ordre technologique (robotisation et informatisation des procédés de production, par exemple);
- les facteurs de changement d'ordre organisationnel (départs à la retraite, par exemple);
- la nature des changements marquant l'organisation du travail et l'exercice des professions, et les tendances à ce sujet.

3.3.2 La situation relative à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle

Le repérage des professions clés et de celles présentant des particularités significatives vise les points suivants :

- la relation entre les postes liés à l'organisation du travail dans les entreprises et les professions visées par l'étude sectorielle;
- les professions rattachées à chaque catégorie de personnel et les professions clés dans les entreprises, de même que les questions particulières au regard de l'une ou l'autre des professions;
- les professions en émergence et celles qui subissent des transformations significatives sur le plan des compétences rattachées à leur exercice.

La réglementation se rapportant à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle renvoie à ce qui suit :

- le recensement des lois et des règlements ayant une incidence sur l'exercice des professions selon les paliers de gouvernement;
- les particularités liées à l'exercice des professions en lien avec la réglementation;
- les associations professionnelles touchant l'une ou l'autre des professions visées par l'étude sectorielle.

La description des professions visées par l'étude sectorielle vise les éléments suivants :

- l'identification des professions visées par l'étude sectorielle (appellation des emplois, code approprié selon la Classification nationale des professions);
 - le contexte de travail (environnement physique et organisationnel);
 - le repérage des principaux objets de travail et des principales ressources utilisées par les personnes qui exercent les professions;
 - la nature des risques pour la santé et la sécurité des personnes;
 - les principales responsabilités et tâches rattachées à l'exercice des professions;
 - le cheminement professionnel possible à l'intérieur des entreprises (progression horizontale, progression verticale).
-

3.3.3 Les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois

Les caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles de la main-d'œuvre visent les éléments suivants :

- la répartition de l'effectif des entreprises selon le profil sociodémographique de la main-d'œuvre, notamment le sexe, l'âge, l'expérience de travail, la scolarité⁶;
- la répartition de l'effectif des entreprises selon le profil socioprofessionnel de la main-d'œuvre, à savoir selon les différentes catégories professionnelles.

Les caractéristiques des emplois se rapportent à ce qui suit :

- la répartition de l'effectif des entreprises selon le statut d'emploi (emploi à temps plein, emploi à temps partiel, emploi saisonnier, travail à la pige, etc.);
- la répartition de l'effectif des entreprises selon une ou des variables pertinentes comme la région, la spécialité des entreprises, le statut d'emploi.

3.3.4 La situation des clientèles cibles en emploi

La situation des clientèles cibles⁷ en emploi renvoie aux points suivants :

- le recensement des clientèles cibles en emploi visées par l'étude sectorielle (femmes, jeunes, personnes immigrantes, personnes handicapées, autochtones, etc.);
- les particularités sociodémographiques se rapportant aux clientèles cibles en emploi;
- les questions particulières associées à l'une ou l'autre des clientèles cibles en emploi.

3.3.5 La description des conditions de travail

Les conditions de travail touchent les éléments suivants :

- la rémunération du personnel selon les différentes catégories de personnel;
- les autres particularités rattachées à la rémunération ou à l'occupation des emplois (avantages sociaux, congés, vacances, durée de la semaine de travail, etc.);
- la comparaison entre la situation observée dans les entreprises à l'étude et celle de secteurs d'activité économique comparables ou de secteurs d'activité économique témoins.

6. Les données utiles pour établir les profils sociodémographique et socioprofessionnel de la main-d'œuvre peuvent provenir d'une enquête menée auprès des entreprises ou, encore, de Statistique Canada. Dans ce dernier cas, il peut s'agir de données provenant du recensement quinquennal qui sont alors présentées selon les codes CNP ou, encore, de données provenant de l'enquête sur la population active, par exemple.

7. Notons que la notion de clientèle cible est définie dans le glossaire.

3.3.6 La description de la situation de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre

La description de la situation de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre dans les industries visées par l'étude sectorielle peut être présentée en fonction des données disponibles et des objectifs particuliers de l'étude sectorielle, et ce, selon les industries et les professions visées par l'étude sectorielle. La situation de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre peut être présentée à l'aide de données de nature quantitative et de données de nature qualitative. Ainsi, la situation de l'emploi peut être décrite à l'aide des indicateurs du marché du travail, y compris les données tirées du recensement quinquennal. Quant à la situation relative à la demande de main-d'œuvre, elle peut être décrite à l'aide de données sur les perspectives professionnelles, lesquelles sont produites par Emploi-Québec et par le ministère Ressources humaines et Développement des compétences Canada⁸, ou à l'aide de données recueillies auprès des entreprises.

La situation de l'emploi présentée à l'aide des principaux indicateurs du marché du travail se rapporte à ce qui suit :

- les changements observés dans le nombre d'emplois (taux d'emploi, taux d'activité) selon les secteurs d'activités économique;
- le taux de chômage selon les secteurs d'activité économique.

La situation de la demande de main-d'œuvre selon les professions de la CNP vise les points suivants :

- la description des principales caractéristiques des professions de la CNP (emploi, revenu moyen, etc.) selon certaines variables comme le sexe, l'âge, la région, la scolarité;
- les perspectives d'emploi selon les professions de la CNP.

La description des besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre qualifiée, soit :

- les besoins en matière de main-d'œuvre selon la nature des compétences recherchées chez celle-ci;
- les professions offrant de bonnes perspectives d'emploi et celles offrant de moins bonnes perspectives d'emploi.

3.4 **Partie IV : la description de l'offre de formation en formation initiale et en formation continue**

La quatrième partie du rapport de l'étude sectorielle est consacrée à la description de l'offre de formation, ce qui renvoie à l'offre de formation associée à la formation initiale et à celle associée à la formation continue. À ce sujet, il y a lieu de préciser que la notion d'offre de formation désigne l'ensemble des activités de formation auxquelles les personnes peuvent s'inscrire à titre individuel ou pour satisfaire aux exigences de l'emploi qu'elles occupent dans une entreprise. Par ailleurs, il y

8. À Emploi-Québec, il s'agit des données sur les perspectives professionnelles publiées dans le document intitulé *Le marché du travail au Québec*. Au ministère Ressources humaines et Développement des compétences Canada, il s'agit des données de Emploi-Avenir Québec ou Emploi-Avenir Canada.

a lieu de signaler que l'offre de formation en formation initiale, laquelle est constituée par les programmes d'études, est offerte par les établissements d'enseignement publics et privés associés aux ordres d'enseignement secondaire, collégial et universitaire. Il y a lieu de signaler de plus que l'offre de formation en formation continue est constituée par les activités de formation offertes, d'une part, par les établissements d'enseignement publics et privés associés à l'un ou l'autre des trois ordres d'enseignement et, d'autre part, par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre. Il y a lieu de signaler enfin que l'offre de formation en formation continue est aussi constituée par des programmes de formation structurée en milieu de travail comme le PAMT.

3.4.1 L'offre de formation en formation initiale

La description de l'offre de formation en formation initiale consiste à décrire les programmes d'études professionnelles et techniques et les programmes d'études universitaires utiles pour préparer à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle.

La description des programmes d'études préparant à l'exercice des professions touchées par l'étude sectorielle se rapporte aux éléments suivants :

- le recensement des programmes d'études pertinents offerts dans les établissements publics et privés d'enseignement, et ce, selon les trois ordres d'enseignement;
- la description des programmes d'études en cause offerts dans les établissements publics et privés d'enseignement (but, objectifs particuliers, exigences générales et particulières à l'admission, professions visées), et ce, selon les trois ordres d'enseignement;
- la liste des établissements d'enseignement qui offrent les programmes d'études selon les trois ordres d'enseignement.

La description des caractéristiques de l'effectif scolaire des programmes d'études visés renvoie à ce qui suit :

- les données relatives aux caractéristiques de l'effectif des programmes d'études visés, à savoir la répartition des inscriptions selon le sexe, le groupe d'âge, le statut (temps plein, temps partiel), et ce, pour une période de cinq années;
- les données relatives aux caractéristiques des personnes diplômées des programmes d'études visés selon le sexe et l'âge, et ce, pour une période de cinq années.

La description de la situation en emploi des personnes diplômées des programmes d'études visés se rapporte à ce qui suit :

- les données de l'enquête *Relance* faisant état du placement des personnes (en emploi, aux études, en emploi à temps plein, en emploi à temps plein lié à la formation reçue, taux de chômage, etc.);
 - la relation entre les professions visées par chacun des programmes d'études et les professions déclarées au moment de l'enquête *Relance*;
 - les données provenant du modèle d'adéquation formation-emploi.
-

3.4.2 L'offre de formation en formation continue associée aux établissements d'enseignement

La description de la formation offerte en formation continue dans les établissements d'enseignement publics et privés selon les trois ordres d'enseignement vise ce qui suit :

- le repérage et la description des programmes d'études professionnelles pertinents et qui sont offerts dans les établissements publics et privés d'enseignement (but, objectifs particuliers, exigences générales et particulières à l'admission, clientèle visées);
- le repérage et la description des programmes d'études techniques pertinents et qui sont offerts dans les établissements publics et privés d'enseignement (but, objectifs particuliers, exigences générales et particulières à l'admission, clientèle visées);
- le repérage et la description des programmes d'études universitaires (but, objectifs particuliers, exigences générales et particulières à l'admission, clientèle visées).

La présentation des établissements d'enseignement associés à la formation continue se rapporte aux éléments suivants :

- le recensement des établissements d'enseignement publics (liste, nombre, ordre d'enseignement, répartition régionale, etc.), et ce, selon les ordres d'enseignement;
- le recensement des établissements d'enseignement privés (liste, nombre, ordre d'enseignement, répartition régionale, etc.), et ce, selon les ordres d'enseignement.

3.4.3 L'offre de formation en formation continue associée aux organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre

La description des activités de formation offertes en formation continue par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre touche ce qui suit :

- le repérage et la description des activités de formation offertes par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre, y compris celles offertes par les comités sectoriels de main-d'œuvre (but, objectifs particuliers, exigences générales et particulières à l'admission, clientèle visées).

La présentation des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre se rapporte aux éléments suivants :

- les organismes spécialisés en formation de la main-d'œuvre (entreprise de formation agréée ou non agréée par Emploi-Québec, entreprise spécialisée dans un domaine particulier [santé et sécurité du travail, travail en équipe, etc.], etc.);
 - les organismes non spécialisés en formation de la main-d'œuvre (fabricant de matériel, association professionnelle, association paritaire de santé et sécurité du travail, comité sectoriel de main-d'œuvre, etc.).
-

3.4.4 L'offre de formation en formation continue associée à des programmes de formation structurée en milieu de travail

La description de la formation offerte en formation continue à l'aide de programmes de formation structurée en milieu de travail se rapporte à ce qui suit :

- le repérage des professions pour lesquelles il existe un ou des programmes de formation structurée en milieu de travail comme le PAMT;
- les principales caractéristiques du ou des programmes répertoriés (nombre d'entreprises visées, nombre de personnes inscrites, nombre de certificats de qualification professionnelle délivrés par Emploi-Québec, etc.).

3.5 **Partie V : les enjeux liés au développement des secteurs d'activité économique et à l'offre de formation**

La cinquième partie du rapport de l'étude sectorielle est consacrée à l'exposé des enjeux liés au développement des secteurs d'activité économique et à l'offre de formation. Elle regroupe les cinq éléments suivants :

- les principales constatations établies au cours de l'analyse;
- les enjeux liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre;
- les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation initiale;
- les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation continue;
- la vue d'ensemble des enjeux liés à la qualification de la main-d'œuvre.

Il importe de signaler que les principales constatations établies au cours de l'analyse visent non seulement à donner une vue d'ensemble du résultat de l'analyse, mais encore à préciser ce qui devrait constituer les points d'ancrage des besoins et des pistes d'action liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre, de même qu'aux besoins et aux pistes d'action liés à la formation de la main-d'œuvre par l'intermédiaire de l'offre de formation en formation initiale comme en formation continue. Aussi les principales constatations doivent-elles être présentées de manière à toucher toutes les dimensions essentielles de l'analyse au regard des objectifs généraux et particuliers visés par l'étude sectorielle. Plus précisément, elles pourraient être présentées selon les objets et les thèmes répertoriés dans les parties II, III et IV du présent chapitre.

3.5.1 Les principales constatations établies au cours de l'analyse

Les principales constatations se rapportant aux éléments exposés à la partie II relativement aux industries et aux entreprises visent à mettre en évidence leurs forces ou leurs limites au regard des objets suivants⁹ :

- la description des industries visées par l'étude sectorielle;
- la description de l'environnement économique;
- l'état de la situation des entreprises visées par l'étude sectorielle;
- les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines;
- les pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre, à savoir la formation en début d'emploi et en cours d'emploi;
- les pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail.

Les principales constatations se rapportant au point de vue des entreprises à propos de l'offre de formation visent ce qui suit :

- l'offre de formation en formation initiale;
- l'offre de formation en formation continue.

Les principales constatations se rapportant aux objets et aux thèmes exposés à la partie III relativement à l'organisation du travail, aux professions, et aux caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois visent les objets suivants¹⁰ :

- les caractéristiques de l'organisation du travail et les tendances marquantes à ce sujet;
- la situation relative à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle;
- les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois;
- la situation des clientèles cibles en emploi;
- les conditions de travail;
- la situation de l'emploi et la demande de main-d'œuvre.

Les principales constatations se rapportant aux objets et aux thèmes exposés à la partie IV relativement à l'offre de formation en formation initiale et en formation continue visent les objets suivants¹¹ :

- l'offre de formation en formation initiale;
- l'offre de formation en formation continue associée aux établissements d'enseignement;
- l'offre de formation en formation continue associée aux organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre;

9. Rappelons que, selon la précision faite dans le paragraphe de présentation du présent chapitre, les objets d'analyse sont subdivisés en thèmes, lesquels correspondent aux dimensions plus fines de l'analyse et sont décrits en détail à la section 3.2 du présent document.

10. Se reporter à la section 3.3 du présent document où sont décrits en détail les thèmes rattachés aux différents objets d'analyse.

11. Se reporter à la section 3.4 du présent document où sont décrits en détail les thèmes rattachés aux différents objets d'analyse.

- l'offre de formation en formation continue associée à des programmes de formation structurée en milieu de travail.

3.5.2 Les enjeux liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre

L'exposé des enjeux liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre consiste à mettre en lumière les besoins soulevés au cours de l'analyse en lien avec les constatations essentielles qui auront été établies au regard des parties suivantes du rapport de l'étude : la partie II intitulée *La description des industries et des entreprises visées par l'étude sectorielle*, la partie III intitulée *La description de l'organisation du travail, des professions et des caractéristiques de la main-d'œuvre*, et la partie IV intitulée *La description de l'offre de formation en formation initiale et en formation continue*. Il consiste également à proposer les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés en ces domaines.

3.5.3 Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation initiale

L'exposé des enjeux liés à l'offre de formation en formation initiale consiste à faire ressortir les principaux éléments qui permettent de comprendre la dynamique de l'offre de formation dans le ou les secteurs de formation visés, notamment l'écart possible entre l'offre de formation et la demande pour les personnes diplômées des programmes d'études visés.

Ainsi, les besoins établis au cours de l'analyse en lien avec l'offre de formation en formation initiale se rapportent à ce qui suit :

- l'adéquation entre les exigences du marché du travail et l'offre de formation, à savoir la mise en relation des programmes d'études au regard des besoins observés relativement à l'exercice des professions répertoriées au cours de l'étude¹², et ce, aussi bien sur le plan des besoins qualitatifs (compétences visées par les programmes d'études au regard des compétences recherchées par les entreprises, par exemple) et que sur le plan des besoins quantitatifs (écart possible entre la demande de main-d'œuvre et le nombre de personnes diplômées des programmes d'études, par exemple);
- l'harmonisation des programmes d'études, à savoir la mise en relation des programmes d'études entre eux au regard de leur articulation et de leur continuité.

12. Rappelons que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport utilise la notion de fonction de travail pour désigner ce qui correspond, à peu de chose près, à la notion de métier ou de profession utilisée à Emploi-Québec et dans les comités sectoriels de main-d'œuvre.

Les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés visent les points suivants :

- la pertinence des programmes d'études au regard des besoins soulevés;
- l'harmonisation des programmes d'études professionnelles et techniques;
- les priorités à établir relativement au développement du ou des secteurs de formation en vue d'améliorer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et technique et les besoins du marché du travail.

3.5.4 Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation continue

L'exposé des enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation continue touche, d'une part, la formation continue offerte dans les établissements d'enseignement publics et privés selon les différents ordres d'enseignement et, d'autre part, les activités de formation offertes par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre. L'exposé des enjeux consiste à mettre en lumière les besoins du milieu en matière de formation continue et de préciser les moyens d'action à mettre en œuvre pour les combler.

Ainsi, les besoins établis au cours de l'analyse en lien avec l'offre de formation en formation continue offerte par les établissements d'enseignement publics et privés des différents ordres d'enseignement se rapportent à ce qui suit :

- l'adéquation entre les exigences du marché du travail et l'offre de formation en formation continue, à savoir la mise en relation des programmes d'études et des activités de formation offerts dans les établissements d'enseignement au regard des besoins observés relativement au perfectionnement et à la mise à jour des compétences de la main-d'œuvre;
- la précision des objets de formation utiles pour mettre au point le contenu d'activités de formation propres à répondre aux besoins du milieu, notamment en matière de formation sur mesure;
- la répartition régionale de l'offre de formation en formation continue.

Les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés en matière de formation continue offerte par les établissements d'enseignement visent les points suivants :

- la pertinence de l'offre de formation en formation continue au regard des besoins observés dans le marché du travail;
- l'accessibilité aux activités de formation pour les travailleuses et les travailleurs.

Les besoins établis au cours de l'analyse en lien avec l'offre de formation en formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre se rapportent à ce qui suit :

- l'adéquation entre les exigences du marché du travail et l'offre de formation propre à combler des besoins de formation particuliers;
-

- la précision des objets de formation utiles pour mettre au point le contenu d'activités de formation propres à répondre aux besoins du milieu, notamment en matière de formation sur mesure;
- la répartition régionale de l'offre de formation en formation continue.

Les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés au regard de la formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre visent les points suivants :

- la pertinence de l'offre de formation en formation continue au regard des besoins observés dans le marché du travail;
- la qualité des activités de formation au regard d'exigences particulières liées à la réglementation (normes CSA, par exemple).

Les besoins établis au cours de l'analyse en matière de formation continue en lien avec les programmes de formation structurée en milieu de travail visent ce qui suit :

- les professions pour lesquelles il y aurait lieu de mettre au point un programme de formation structurée en milieu de travail;
- les ajustements à apporter aux programmes existants sur le plan du contenu et de la gestion de ces programmes, de même qu'à propos de l'accessibilité à ceux-ci.

Les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés en matière de formation structurée en milieu de travail se rapportent à ce qui suit :

- la pertinence de mettre au point un ou des programmes de formation structurée en milieu de travail pour une ou plusieurs professions ou d'ajuster les programmes existants.

3.5.5 La vue d'ensemble des enjeux liés à la qualification de la main-d'œuvre

L'exposé de la vue d'ensemble des enjeux liés à la qualification de la main-d'œuvre consiste à établir de manière globale la relation entre les besoins soulevés au cours de l'analyse en matière de compétences recherchées pour exercer les professions visées par l'étude sectorielle et l'offre de formation disponible. Cette vue d'ensemble peut être présentée à l'aide d'une synthèse des besoins mis au jour en matière de formation initiale comme en matière de formation continue, de même qu'en fonction des partenaires visés par les actions à mettre en œuvre pour assurer la qualification de la main-d'œuvre touchée par l'étude. À cet égard, l'exposé de la vue d'ensemble des enjeux liés à la qualification de la main-d'œuvre pourrait être le moment d'établir les arrimages possibles entre les activités de formation à offrir en formation initiale et celles à offrir en formation continue, et ce, en lien avec les besoins mis au jour.

4 Les suites à donner à l'étude sectorielle

La production d'une étude sectorielle est suivie de l'adoption de mesures propres à combler les besoins soulevés au cours de l'analyse et à mettre en œuvre les pistes d'action proposées à ce sujet. Les suites à donner à une étude sectorielle prennent une forme différente selon les partenaires associés à sa production. Aussi le présent chapitre a-t-il pour objet de décrire brièvement la nature des suites données à une étude sectorielle dans les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

4.1 Les suites données à une étude sectorielle dans les comités sectoriels de main-d'œuvre

Les suites données à une étude sectorielle dans les CSMO¹ prennent généralement la forme d'un plan d'action. Le plan d'action consiste en la présentation des moyens d'action à mettre en œuvre en vue de combler les besoins répertoriés dans l'étude sectorielle². Il consiste également en la précision des objectifs visés, des ressources utiles pour mener à bien le plan d'action et des indicateurs de mesure de l'atteinte des objectifs, de même que des moyens à mettre en œuvre pour assurer le suivi et l'évaluation du plan d'action. En somme, le plan d'action fait état des points suivants :

- les moyens d'action à mettre en œuvre;
- la précision des ressources utiles pour mener à bien le plan d'action, et ce, sur le plan des ressources matérielles, des ressources humaines, des ressources matérielles et financières;
- les contraintes liées à la mise en œuvre du plan d'action;
- les indicateurs de mesure de l'atteinte des objectifs;
- les moyens à mettre en œuvre pour assurer le suivi;
- le calendrier de réalisation du plan d'action;
- les modalités de l'évaluation du plan d'action.

Lorsque le plan d'action a été adopté par le CSMO, celui-ci en assure la mise en œuvre et en fait le suivi. À cet égard, il doit préciser les responsabilités confiées aux différents partenaires dans la mise en œuvre du plan d'action et les moyens à utiliser pour le faire connaître et le diffuser auprès des entreprises, des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'auprès de tout autre groupe concerné par sa mise en œuvre.

1. Signalons qu'en l'absence d'un tel comité pour un secteur d'activité économique donné, c'est la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle à Emploi-Québec qui a la responsabilité de voir à la production de l'étude sectorielle et aux suites à y donner.

2. Selon le moment où l'étude sectorielle est produite et le but poursuivi à travers celle-ci, les suites données à l'étude peuvent également viser la mise au point d'un plan de développement stratégique du secteur.

4.2 Les suites données à une étude sectorielle au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

En accord avec sa mission, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport utilise le résultat d'une étude sectorielle, lequel correspond pour ce partenaire au portrait de secteur de formation, en vue d'améliorer l'offre de formation en formation initiale. Aussi, en accord également avec ses manières de faire en matière de planification de l'offre de formation, le Ministère procède-t-il en trois temps pour donner les suites appropriées à une étude sectorielle.

Dans un premier temps, le Ministère produit un document, communément appelé document d'orientation, dans lequel sont présentées les orientations à retenir en lien avec le résultat de l'étude sectorielle. Le document d'orientation fait état des éléments suivants :

- le résultat de l'étude sectorielle;
- l'avis des partenaires du Ministère qui est recueilli au moment d'une séance de validation menée par celui-ci au cours de laquelle des représentantes et des représentants du monde du travail et du monde de l'éducation sont réunis;
- les orientations proposées par le Ministère.

Le document d'orientation est soumis au Sous-comité des programmes de formation du Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT) qui en fait l'étude et, par la suite, formule une recommandation au CNPEPT à propos de ce qu'il convient de faire au sujet des orientations proposées par le Ministère.

Dans un deuxième temps, le CNPEPT se prononce sur la recommandation formulée par le Sous-comité des programmes de formation et adopte un avis à ce sujet qui est transmis au Ministère.

Dans un troisième temps, le Ministère tient compte de l'avis du CNPEPT dans l'élaboration du plan de travail annuel des directions des programmes et dans le plan de travail individuel des responsables de la formation sectorielle.

ANNEXE

Table des matières détaillée pour la production des études sectorielles

Partie I Les références de l'étude sectorielle¹

1. Le mandat
2. La délimitation du champ de l'étude sectorielle
3. La méthode

Partie II La description des industries et des entreprises visées par l'étude sectorielle

4. La description des industries visées par l'étude sectorielle
 - Le découpage des secteurs d'activité économique à l'aide du code SCIAN
 - Les caractéristiques des industries
 - La concentration industrielle
 - Les particularités significatives pour comprendre la dynamique des industries analysées
5. La description de l'environnement économique
 - Les marchés des industries visées par l'étude
 - Le commerce international
 - La réglementation propre à un secteur d'activité économique
 - La situation des industries sur le plan de l'innovation des techniques de production et de la recherche et développement (R-D) en général
 - Les tendances en matière de développement des industries et des entreprises qui les composent
6. L'état de la situation des entreprises visées par l'étude sectorielle
 - La description des caractéristiques des entreprises visées par l'étude sectorielle
 - Les fonctions de gestion interne dans les entreprises
 - La situation des entreprises sur le plan des affaires

1. Il est utile de mentionner que la *Table des matières détaillée pour la production des études sectorielles* présente une vue synthétique du contenu possible d'une étude sectorielle. À ce titre, elle fait état des objets analytiques essentiels qui peuvent être traités dans une telle étude, et ce, sans donner le détail de ce qui doit être analysé au regard de chacun de ces objets. Aussi est-il nécessaire, et même indispensable, de consulter le chapitre 3 du présent document pour avoir une vue précise des objets et des thèmes analytiques à traiter dans une étude sectorielle.

7. Les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines
 - L'organisation de la gestion des ressources humaines
 - La situation relative au recrutement et aux exigences au moment de l'embauche
 - La situation relative à la mobilité et au roulement de la main-d'œuvre
 - La situation relative à l'embauche et aux mises à pied
 - La situation des entreprises relativement à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

8. Les pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre, à savoir la formation en début d'emploi et en cours d'emploi
 - L'organisation de la gestion de la formation du personnel
 - La situation au regard de la formation offerte dans les entreprises
 - Le point de vue des entreprises à propos des compétences recherchées et de la polyvalence de la main-d'œuvre

9. Le point de vue des entreprises à propos de l'offre de formation
 - Le point de vue des entreprises à propos de la formation initiale en formation professionnelle, en formation technique et en formation universitaire
 - Le point de vue des entreprises à propos de la formation continue offerte par les établissements d'enseignement publics et privés
 - Le point de vue des entreprises à propos de la formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre
 - Le point de vue des entreprises à propos de la formation continue offerte à travers des programmes de formation structurée en milieu de travail

10. Les pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail
 - L'organisation de la gestion de la santé et sécurité du travail
 - Le rôle des organisations pouvant influencer sur la gestion de la santé et sécurité du travail dans les entreprises

Partie III La description de l'organisation du travail, des professions, et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois

11. Les caractéristiques de l'organisation du travail et les tendances marquantes à ce sujet
 - La description de l'organisation du travail
 - La situation relative aux facteurs de changement pouvant influencer sur l'organisation du travail et sur les compétences utiles à l'exercice des professions
-

-
12. La situation relative à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle
 - Le repérage des professions clés et de celles présentant des particularités significatives
 - La réglementation se rapportant à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle
 - La description des professions visées par l'étude sectorielle
 13. Les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois
 - Les caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles de la main-d'œuvre
 - Les caractéristiques des emplois
 14. La situation des clientèles cibles en emploi
 15. La description des conditions de travail
 16. La description de la situation de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre
 - La situation de l'emploi présentée à l'aide des principaux indicateurs du marché du travail
 - La situation de la demande de main-d'œuvre selon les professions de la CNP
 - La description des besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre qualifiée

Partie IV La description de l'offre de formation en formation initiale et en formation continue

17. L'offre de formation en formation initiale
 - La description des programmes d'études préparant à l'exercice des professions touchées par l'étude sectorielle
 - La description des caractéristiques de l'effectif scolaire des programmes d'études visés
 - La description de la situation en emploi des personnes diplômées des programmes d'études visés
 18. L'offre de formation en formation continue associée aux établissements d'enseignement
 - La description de la formation offerte en formation continue dans les établissements d'enseignement publics et privés selon les trois ordres d'enseignement
 - La présentation des établissements d'enseignement associés à la formation continue
 19. L'offre de formation en formation continue associée aux organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre
 - La description des activités de formation offertes en formation continue par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre
 - La présentation des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre
-

20. L'offre de formation en formation continue associée à des programmes de formation structurée en milieu de travail

- La description de la formation offerte en formation continue à l'aide de programmes de formation structurée en milieu de travail

Partie V Les enjeux liés au développement des secteurs d'activité économique et à l'offre de formation

21. Les principales constatations établies au cours de l'analyse

- Les principales constatations se rapportant aux éléments exposés à la partie II relativement aux industries et aux entreprises
- Les principales constatations se rapportant au point de vue des entreprises à propos de l'offre de formation
- Les principales constatations se rapportant aux objets et aux thèmes exposés à la partie III relativement à l'organisation du travail, aux professions et aux caractéristiques de la main-d'œuvre
- Les principales constatations se rapportant aux objets et aux thèmes exposés à la partie IV relativement à l'offre de formation en formation initiale et en formation continue

22. Les enjeux liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre

23. Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation initiale

- Les besoins établis au cours de l'analyse en lien avec l'offre de formation en formation initiale
- Les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés

24. Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation continue

- Les besoins établis au cours de l'analyse en lien avec l'offre de formation en formation continue offerte par les établissements d'enseignement publics et privés des différents ordres d'enseignement
 - Les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés en matière de formation continue offerte par les établissements d'enseignement
 - Les besoins établis au cours de l'analyse en lien avec l'offre de formation en formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre
 - Les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés en matière de formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre
 - Les besoins établis au cours de l'analyse en matière de formation continue en lien avec les programmes de formation structurée en milieu de travail
-

- Les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés en matière de formation structurée en milieu de travail

25. La vue d'ensemble des enjeux liés à la qualification de la main-d'œuvre
