

# Indices sur les perceptions de la main-d'œuvre québécoise à l'égard de l'offre et des besoins de formation

## **Rédaction**

Commission des partenaires du marché du travail

## **Édition**

Direction générale des communications  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## **Diffusion**

Cette publication est accessible en ligne uniquement à l'adresse :

[https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_cpmt/Publications/RAP\\_Ind\\_Perc\\_Md\\_Qc\\_Form\\_CPMT.pdf](https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RAP_Ind_Perc_Md_Qc_Form_CPMT.pdf)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-94778-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec

# Table des matières

---

	I
1. Introduction	I
2. L'indice de satisfaction à l'égard de l'offre de formation	2
3. L'indice de perception des effets des transitions numérique et verte sur les besoins de formation	4
4. Conclusion	7
5. Références	8
6. Annexe - Méthodologie	9

# 1. Introduction<sup>1</sup>

L'élaboration d'indices portant sur les perceptions de la main-d'œuvre québécoise à l'égard de l'emploi et des besoins de formation s'inscrit dans la suite de la publication, en 2019, du *Portrait 360° de la main-d'œuvre*<sup>2</sup> (ci-après, le « Portrait 360 »). Cette enquête avait permis de dégager plusieurs grands constats qui ont alimenté les réflexions concernant les besoins en formation continue, la perception des personnes sondées quant à l'importance de la transition technologique ainsi que l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

En 2021, l'Assemblée délibérante de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) identifiait le besoin de réaliser une mise à jour du Portrait 360. La CPMT a convenu que cette mise à jour devait permettre une comparaison des données avec celles du Portrait 360, mais aussi être l'occasion de répondre à la première orientation de son *Plan stratégique 2020-2024*. Ce dernier vise à rendre accessible une information stratégique percutante sur le marché du travail et ce, par l'intermédiaire de l'uniformisation des données permettant de mieux cerner les besoins du marché du travail, notamment en ce qui a trait à la main-d'œuvre<sup>3</sup>. La firme Aviseo a été mandatée pour réaliser l'élaboration des indices, en travaillant étroitement avec des personnes du Secrétariat de la CPMT ainsi qu'avec un comité de pilotage du projet, formé de personnes représentant les partenaires de la CPMT et d'Emploi Québec. Les travaux ont débuté en janvier 2022 et les résultats ont été présentés auprès des membres du comité de pilotage en septembre 2022.

Un indice constitue une donnée agrégée qui permet de suivre, de manière longitudinale, l'évolution d'un phénomène. L'élaboration d'indices s'est ainsi présentée comme un choix permettant de répondre aux objectifs poursuivis par la CPMT, c'est-à-dire

- d'être en mesure de suivre l'évolution des tendances en ce qui concerne les aspirations de la main-d'œuvre;
- de se doter d'une méthodologie éprouvée, spécifiquement développée pour répondre à son objectif d'uniformisation des données;
- d'améliorer son intelligence économique en matière d'arrimage entre les besoins du marché du travail et l'évolution de la main-d'œuvre.

Les deux indices présentés dans cette publication concernent la main-d'œuvre active. Ils visent à mesurer

- 1- la satisfaction à l'égard de l'offre de formation;
- 2- la perception des effets des transitions numérique et verte sur les besoins en formation.

Le résultat obtenu pour chaque indice est composé de plusieurs dimensions, documentées lors d'un sondage réalisé entre le 14 et le 25 avril 2022<sup>4</sup> par Synopsis. En comparaison avec le Portrait 360, l'intérêt de cette étude résulte de la possibilité, pour la CPMT, de reproduire la recherche afin de suivre l'évolution de chacun des indices.

- 
1. Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes
  2. Commission des partenaires du marché du travail, *Portrait 360 de la main-d'œuvre, un regard objectif sur les aspirations, les attentes ainsi que sur les leviers d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre*, 2019, en ligne, [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_cpmt/Publications/RA\\_portrait\\_360\\_aspirations\\_main\\_doeuvre\\_CPMT.pdf](https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_portrait_360_aspirations_main_doeuvre_CPMT.pdf)
  3. Commission des partenaires du marché du travail, *Plan stratégique 2020-2024*, 2021, p. 17-18, en ligne, [Plan stratégique 2020-2024 - Commission des partenaires du marché du travail \(gouv.qc.ca\)](https://www.cpmt.gouv.qc.ca/plan-strategique-2020-2024).
  4. La méthodologie associée à l'élaboration des indices est résumée en annexe.

## 2. L'indice de satisfaction à l'égard de l'offre de formation

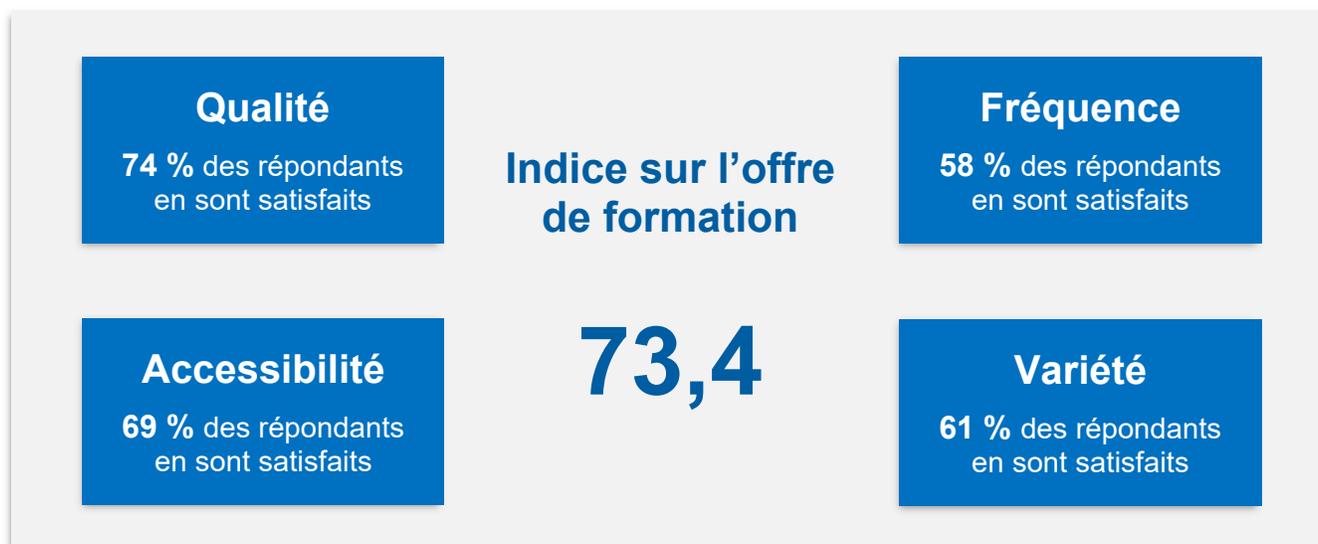


Tableau 1 : Perception des répondants à l'égard de l'offre de formation continue en emploi

Les résultats de l'étude ont révélé qu'une proportion plus grande de répondants, soit 78 %, avait accès à de la formation continue, offerte et/ou financée par leur employeur, en comparaison de 70 % en 2019. Les résultats présentés dans cette section sont donc issus des réponses obtenues auprès de ces répondants.

**L'indice de satisfaction à l'égard de l'offre de formation est de 73,4<sup>5</sup>.** Cet indice a été élaboré à partir de quatre dimensions d'analyse, c'est-à-dire la qualité, l'accessibilité, la fréquence et la variété des formations offertes par l'employeur, pondérées sur la base d'une analyse factorielle<sup>6</sup>. Parmi les répondants ayant accès à la formation continue, une majorité de répondants (**74 % se sont déclarés satisfaits de la qualité** et **69 % d'entre eux se sont dit satisfaits de l'accessibilité**). Toutefois, la **fréquence des formations recueille seulement 58 % de satisfaction** et la **variété, 61 %**.

Les croisements effectués entre différentes variables (regroupement régional, groupe d'âge, secteur d'activité et taille de l'entreprise) qui caractérisent la situation des répondants ayant accès à la formation continue permettent de poser certains constats :

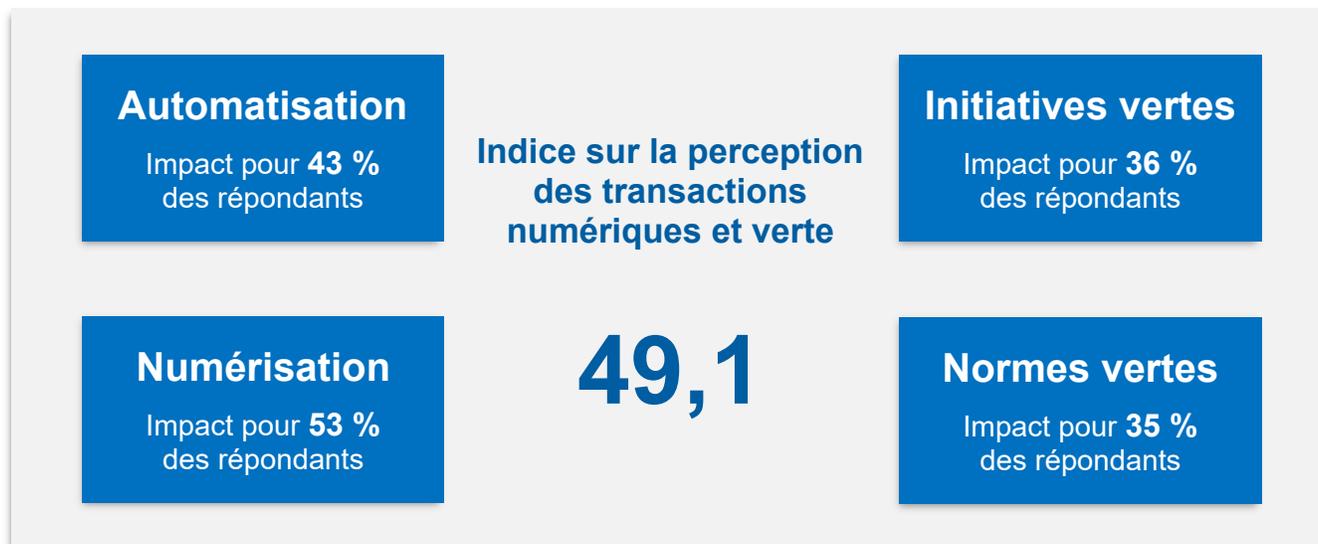
- En dépit d'un indice de satisfaction global assez bon, on constate que près d'un répondant sur deux (46 %) mentionne avoir un **besoin de formation supplémentaire**, ce qui constitue une hausse de plus de 13 points de pourcentage par rapport au résultat obtenu dans le Portrait 360. Les personnes travaillant dans **les secteurs** de l'information et de la culture (65 %), du commerce de détail (52 %), de la construction (54 %) ainsi que dans le secteur minier (56 %) se démarquent à ce sujet.

5. On peut situer l'indice dans une échelle où 0 équivaldrait à une situation d'insatisfaction maximale et 100 correspondrait à une satisfaction maximale.

6. Ce qui explique pourquoi l'indice n'apparaît pas en pourcentage, dans le tableau 1, contrairement aux résultats des quatre dimensions. En effet, à des fins méthodologiques, une partie des répondants (ex. les indécis ou les indifférents) sont exclus dans la production de l'indice. Il en est de même pour l'indice portant sur les transitions numérique et verte.

- **La formation à des fins de développement de carrière**, au cours des deux prochaines années, apparaît insuffisante pour 61 % des personnes.
- **La dimension concernant la qualité est celle qui a le moins d'effet sur la perception** des travailleurs à l'égard de l'offre de formation. Ce résultat s'explique par une plus faible variabilité du taux de satisfaction ainsi que d'un plus grand taux de satisfaction dans les réponses recueillies sur la perception à l'égard de la qualité comparativement aux trois autres dimensions.
- En ce qui a trait à l'**accessibilité**, les **préférences** vont vers les formations données par un enseignant (55 % des répondants), en milieu de travail (48 %) ou à distance (43 %), durant les heures de travail (67 %) ainsi que les formations dont les coûts sont remboursés par l'employeur (57 %).
- **La fréquence** est la dimension récoltant le plus faible taux de satisfaction. Plus spécifiquement, on note que les travailleurs du secteur de l'information et de la culture ont la perception la plus négative à l'égard de l'offre de formation en emploi, principalement en raison de la faible fréquence des formations offertes.
- Pour ce qui est de la dimension de **la variété des formations** les travailleurs du secteur de l'enseignement perçoivent une baisse de la variété des formations
- Lorsqu'ils ont accès à de la formation continue, les travailleurs des très petites entreprises (10 employés et moins) sont satisfaits à tous les égards, autant en ce qui concerne la qualité, l'accessibilité, la fréquence et la variété des formations. **Il semble qu'une entreprise ayant des effectifs réduits soit plus en mesure de cibler les besoins individuels des travailleurs;**
- Cependant, **dans les petites entreprises de 10 à 50 employés**, l'accès à la formation se situe en bas de la moyenne (72 % des répondants), mais c'est surtout **dans les très petites entreprises** que l'accès est le plus bas (59 % des répondants). Cela peut s'expliquer, du moins partiellement, par le fait qu'une majorité de ces entreprises ne sont pas touchées par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, qui oblige les entreprises dont la masse salariale est supérieure à deux millions de dollars à investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la réalisation d'activités de formation visant le développement des compétences. D'autres explications pourraient être suggérées, notamment le fait que certaines de ces entreprises ont possiblement moins de moyens à leur disposition. Néanmoins, on observe que l'indice de satisfaction des employés est supérieur à 73,4 dans les petites (74,4) et très petites (indice de 79) entreprises offrant de la formation.
- Un autre aspect concerne l'accès à la formation continue chez les **travailleurs âgés de 55 ans et plus** qui demeure plus limité comparativement à l'accès pour les autres groupes d'âge. En effet, 27 % de ces travailleurs âgés de 55 ans et plus déclarent ne pas y avoir accès
- Par ailleurs, on observe que **certains secteurs offrent un accès limité à la formation** et que ces secteurs **sont identifiés comme ayant une plus faible productivité**. Il s'agit notamment des secteurs du commerce de détail, des arts et loisirs ainsi que de l'hébergement et de la restauration, où l'accès à la formation a perdu 13 points de pourcentage depuis 2019, se situant maintenant à 46 %. Il n'est donc pas étonnant de constater que les travailleurs de deux de ces secteurs (commerce de détail et arts et loisirs) ressentent un plus grand besoin d'avoir accès à de la formation continue.
- Enfin, on ne note **pas de différence majeure selon le regroupement régional**, bien que l'on constate que les répondants de la région ouest (Outaouais), à proximité de la capitale canadienne, bénéficient d'une plus grande offre de formations et que la fréquence de ces formations est aussi plus élevée. Dans les régions de Montréal-centre et de la Couronne de Montréal, la perception des travailleurs face à la qualité et l'accessibilité (principalement dans la Couronne de Montréal) des formations est plus faible.

### 3. L'indice de perception des effets des transitions numérique et verte sur les besoins de formation



**Tableau 2 : Perceptions des répondants à l'égard des impacts du virage numérique et du virage environnemental**

La transition numérique est déjà en cours dans plusieurs secteurs de l'économie. Elle consiste dans l'inclusion de technologies diverses (i.e. automatisation des processus par la robotique, automatisation intelligente, numérisation) qui se répercutent sur les besoins du marché du travail, appelant la mise à niveau de la main-d'œuvre pour qu'elle s'approprie l'usage de ces technologies. Il en est de même en ce qui concerne la transition verte, qui peut aussi nécessiter l'inclusion de nouvelles technologies à faible intensité carbone, ou encore l'introduction de normes environnementales qui auront une incidence sur les tâches effectuées dans le cadre du travail.

L'indice de perception de l'impact des transitions numérique et verte sur les besoins de formation a été élaboré à partir de **quatre dimensions, dont deux sont en lien avec la transition numérique (automatisation et numérisation) et deux autres se rapportent à la transition verte (initiatives environnementales et normes environnementales)**<sup>7</sup>. La valeur obtenue de l'indice est de **49,1**, ce qui semble indiquer que les répondants n'anticipent pas des impacts énormes de ces transitions à l'égard de leurs besoins de formation. Ce résultat doit être mis en perspective avec d'autres variables afin de mieux l'apprécier.

Dans un premier temps, la perception concernant les besoins de formation découlant des transitions numérique et verte peut s'expliquer par l'évaluation faite par le répondant de ses propres compétences. Mais la perception des répondants peut aussi découler de leur niveau d'information à propos de ces deux transitions. À cet égard,

- **près de neuf répondants sur dix (88 %) affirment bien maîtriser les nouvelles technologies**, ce qui constitue, néanmoins, une **légère baisse par rapport au Portrait 360** qui avait révélé une maîtrise des technologies chez 92 % des répondants. Toutefois, **cette maîtrise varie beaucoup d'un secteur à l'autre**, notamment dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, où

7. Le mandat étant de construire un seul indice incorporant les deux transitions a pu affecter la composition de l'indice produit.

l'on compte une baisse de 13 points de pourcentage de répondants disant maîtriser les technologies, 10 de points de pourcentage de moins dans le secteur du transport et de l'entreposage et 7 de points de pourcentage de moins dans celui du commerce de détail;

- les **travailleurs à temps partiel et les étudiants** occupant un emploi déclarent que leurs compétences numériques **ne sont pas suffisamment mises à profit par leur employeur**. Il en est de même pour les travailleurs de certains secteurs davantage associés à un travail manuel ainsi que dans les secteurs des services.
- il importe de **distinguer entre les deux volets composant l'indice celui de la transition numérique et celui de la transition verte**. En ce qui concerne la transition numérique, celle-ci est perçue comme ayant un potentiel beaucoup plus élevé (selon 64 % des répondants) que la transition verte (selon 40 % des répondants), ce qui peut contribuer à modifier les tâches occupées. L'étude n'a pas permis de dégager une explication précise à ce sujet, sinon une hypothèse voulant que les répondants ne parviendraient pas encore à se représenter les effets potentiels de la transition verte sur les tâches de travail.

En ce qui concerne les quatre dimensions formant l'indice, les résultats obtenus doivent ainsi être interprétés en fonction des éléments mentionnés précédemment.

- Ainsi, pour 53 % des répondants, la numérisation aurait le plus d'incidences sur leurs besoins de formation, suivie de l'automatisation (43 %). **Il y a moins de personnes qui jugent avoir besoin de formation, et plus de personnes qui estiment que le virage technologique aura une incidence sur leurs tâches. Cela peut s'expliquer par le fait qu'un grand nombre de personnes estiment avoir une bonne maîtrise des technologies.**
- De la même manière, si moins de personnes (36 %) estiment que les initiatives environnementales auront un impact sur leurs besoins de formation et si près du même pourcentage d'entre elles (35 %) perçoivent une situation identique pour les normes environnementales, cela pourrait aussi s'expliquer par **une perception encore floue des incidences du virage vert sur l'emploi occupé.**

La mise en relation des dimensions de l'indice avec d'autres variables (secteur d'emploi, taille de l'entreprise, région, âge) permet de dégager d'autres observations :

- **L'évolution anticipée des tâches au travail en lien avec la transition numérique apparaît plus marquée dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse.** Dans ces secteurs, près de deux travailleurs sur trois (62 %) déclarent avoir besoin de formation supplémentaire en lien avec l'utilisation des technologies. Il en est de même dans le **secteur minier** où 63 % des répondants identifient des besoins similaires, en dépit d'une évolution des tâches un peu moins marquée. Les répondants des **secteurs de l'information, de la culture, de la finance et des assurances** perçoivent aussi une évolution marquée des tâches (76 %), mais auraient des besoins moins urgents en ce qui concerne la formation (respectivement 53 % dans l'information et la culture et 49 % dans la finance et les assurances), puisqu'ils estiment déjà bien maîtriser les technologies.
- **D'autres impacts sont anticipés, découlant de l'implantation de technologies moins polluantes ou encore de la mise en place de normes environnementales** visant certains secteurs. Les **secteurs concernés sont ceux de l'agriculture, de la foresterie, de la chasse et de la pêche, le secteur minier, celui du transport et de l'entreposage, celui du commerce de détail, celui de l'industrie de l'information<sup>8</sup> et celui de la construction.**

---

8. Il faut toutefois mentionner un nombre de répondants plus limités dans ce secteur.

- **La valeur de l'indice est différente selon la région.** Ainsi, dans l'ouest du Québec (54,1), dans l'est du Québec (52,4) et dans Montréal-centre (50,5), la valeur obtenue concernant la perception des effets des transitions numérique et verte sont plus élevées tandis qu'elles sont au-dessous de la valeur globale de l'indice qui est de 49,1 dans les autres subdivisions régionales, se trouvant au plus bas dans Québec-centre, soit à 46,2<sup>9</sup>. **Cette apparente variation régionale pourrait s'expliquer par la composition sectorielle de certaines régions.** En effet, en particulier dans l'Est, on retrouve une proportion plus élevée de travailleurs œuvrant dans le secteur primaire qu'ailleurs au Québec. Or, comme il est mentionné plus haut, les employés de ce secteur semblent davantage anticiper les impacts de l'implantation de technologies moins polluantes et de normes environnementales sur leur tâche et leurs besoins de formation. La situation est différente dans Québec-centre, où que se trouvent l'administration publique et d'autres services publics, des secteurs au sein desquels on ne perçoit pas de bouleversements aussi importants engendrés par la transition verte.
- **La valeur de l'indice varie aussi selon la taille de l'entreprise.** Elle est de 47,1 pour les très petites entreprises (moins de dix employés) tandis qu'il se situe à 50,4 dans les entreprises de plus de 500 employés. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les grandes entreprises devront introduire des mécanismes de gestion intégrant le numérique, contrairement aux très petites entreprises qui peuvent recourir à des services de sous-traitance pour les accompagner dans leur démarche de transition.
- **Certains groupes de travailleurs** perçoivent avec plus d'acuité les impacts de la transition verte sur leurs tâches au travail. Il s'agit des jeunes de 18 à 24 ans, dont 48 % considèrent que les transitions vertes auront une incidence sur l'évolution des tâches au travail, suivi des 25 à 34 ans, dont 41 % sont du même avis, ainsi que les répondants nés à l'extérieur du Canada (50 % d'entre eux).

---

9. Voir la composition des regroupements régionaux dans l'Annexe portant sur la méthodologie de l'étude et les limites y étant reliées.

## 4. Conclusion

L'élaboration d'indices représente un pas de plus pour la CPMT dans le cadre de sa mission visant à établir une meilleure adéquation entre la formation continue et les besoins du marché du travail. La connaissance ainsi produite permettra de suivre annuellement non seulement la variation de l'indice, mais surtout d'identifier les fluctuations en fonction des dimensions constituant chaque indice et ainsi d'ajuster en conséquence les actions à mettre en œuvre.

Par ailleurs, le fait de répéter l'exercice permettra d'ajuster, s'il y a lieu, les éléments composant les indices et même, au besoin, d'introduire de nouveaux indices. Par exemple, les résultats obtenus pour les dimensions de l'indice portant sur la transition numérique et la transition verte montrent un écart assez important entre ces deux aspects. Il pourrait être pertinent de séparer les deux aspects afin de mieux distinguer les besoins de formation plus spécifiques.

## 5. Références

Chanvriil, Flora (2008), *L'analyse des correspondances dédoublée pour pallier un effet Guttman en analyse géométrique des données : Une application à l'European Social Survey*, Centre de recherche politiques de Science Po (Sciences Po, CNRS).  
<https://ess.sciencespo.com/2008/12/03/lanalyse-des-correspondances>

Lavoie, Sylvie, Daniel Plamondon, Roger Zaoré, (2015), *Guide d'évaluation des retombées des activités de formation en entreprise*, Université du Québec à Rimouski, 52 p.

Québec, Institut de la statistique du Québec, (2016), *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec : résultats, méthodologiques et empiriques*, 91 p.

Québec, (2020), ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les Changements climatiques, *Plan pour une économie verte 2030. Politique-cadre d'électrification et de lutte contre les changements climatiques*, 116 p.

Yennek, Nora, (2015), « La satisfaction en formation d'adultes », *Savoirs*, 2/38, p. 9-54.

## 6. Annexe - Méthodologie

Les indices présentés par la CPMT sont basés sur des données de sondage. Il s'agit d'une mesure statistique qui agrège les réponses de plusieurs questions ou énoncés connexes, permettant ainsi de compiler un score représentant une croyance, une attitude ou un sentiment à l'égard d'un phénomène multidimensionnel.

Le choix des indices a été effectué en s'appuyant sur la littérature et les orientations de la CPMT, qui souhaitait poursuivre ses efforts en vue de documenter certains aspects qui avaient déjà été couverts dans le Portrait 360, au regard des enjeux potentiels concernant la formation continue. Le comité de pilotage mis sur pied par la CPMT a été partie prenante du choix des indices et de leurs dimensions constitutives.

Les dimensions constituant chaque indice ont été déterminées et validées selon une analyse factorielle ayant permis de condenser plusieurs variables en quelques variables seulement, et ce, pour simplifier la compréhension des résultats du phénomène :

- On a ainsi retenu les dimensions de la qualité, de l'accessibilité, de la variété et de la fréquence des formations offertes ou soutenues par l'employeur pour constituer l'indice de satisfaction à l'égard de l'offre de formation (Lavoie, Plamondon, Zaoré : 2015).
- En ce qui a trait à l'indice de perception de l'impact des transitions numérique et verte sur les besoins de formation, on a retenu deux dimensions pour chacun de ces volets. En ce qui a trait à la transition numérique, ce sont les dimensions touchant la numérisation des activités dans l'entreprise et l'automatisation de certaines tâches ou certains procédés qui ont été identifiées. Pour le volet vert, il s'agit des dimensions concernant les initiatives environnementales et l'impact des normes et/ou des certifications environnementales sur les tâches de travail, prenant notamment en compte le *Plan pour une économie verte 2030* (Québec, 2020).

Pour chaque indice, les dimensions le composant se sont vu attribuer une valeur numérique en fonction de leur importance relative dans la composition de l'indice global. Les pondérations ont été estimées grâce à l'analyse de correspondances multiples (ACM), une méthode d'analyse factorielle adaptée aux données qualitatives et catégorielles. L'utilisation de l'ACM dans la création d'un indice synthétique s'inspire d'un travail réalisé par l'Institut de la Statistique du Québec (2016) qui a proposé un indice synthétique de la qualité des emplois au Québec selon les caractéristiques des emplois. Les modèles finaux qui ont été retenus respectent tous la règle de consistance ordinale du premier axe (COPA) et ont été modifiés pour tenir compte de l'effet dit de Guttman<sup>10</sup>.

Les données ont été recueillies lors d'un sondage réalisé par la firme Synopsis auprès de 2 000 répondants, entre le 14 et le 25 avril 2022. La population visée concernait uniquement les personnes étant à l'emploi à temps plein ou à temps partiel ainsi que les étudiants occupant un emploi. Les répondants étaient répartis par regroupement de régions :

- Montréal-centre (Montréal et Laval)
- Québec-centre (Capitale Nationale et Chaudière-Appalaches)
- Ouest (Abitibi-Témiscamingue et Outaouais)
- Nord-est (Côte-Nord, Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean)
- Couronne de Montréal (Laurentides, Lanaudière, Montérégie)
- Est (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine)

---

10. L'effet « Guttman » indique une redondance dans le traitement des données. Dans cette étude, la résolution de l'effet Guttman s'inspire des techniques suggérées par Chanvrlil (2008).

- Centre (Mauricie, Centre-du-Québec, Estrie).

Il faut mentionner qu'en fixant un nombre de répondants par région, l'échantillon ne peut pas être qualifié de représentatif. Cela signifie qu'on ne peut pas établir la marge d'erreur de l'échantillon. Ce choix a été fait avant le début de l'étude, dans le but de reproduire le découpage régional qui avait été effectué pour le Portrait 360. On a aussi noté une sous-représentation des travailleurs à temps partiel et des travailleurs faisant partie de groupes d'âge plus avancé.

Le questionnaire comportait des questions d'analyse portant sur les perceptions, ainsi que des questions descriptives portant sur les caractéristiques des répondants, et ce, afin de tester d'éventuelles corrélations grâce à une analyse économétrique. Les questions ont volontairement été formulées sous la forme d'échelle ordinale (échelle de Likert) qui est recommandée lors de l'élaboration d'indices.



**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**

**Québec** 