

VILLE DE LÉVIS  
2008

# Enquête

sur les besoins  
de main-d'œuvre  
et les caractéristiques  
des entreprises de  
la région de la  
Chaudière-Appalaches



[www.chaudiere-appalaches.qc.ca](http://www.chaudiere-appalaches.qc.ca)

## ■ TABLE DES MATIÈRES

|                                                  |      |
|--------------------------------------------------|------|
| ■ Caractéristiques des entreprises enquêtées     | p.4  |
| ■ Volet Main-d'oeuvre                            | p.5  |
| ■ Volet Formation                                | p.10 |
| ■ Volet Gestion des ressources humaines          | p.12 |
| ■ Volet Changement et adaptation des entreprises | p.14 |
| ■ Contenu de l'enquête auprès des entreprises    | p.15 |

### ■ Contexte de la démarche et objectifs

L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la Chaudière-Appalaches visait quatre objectifs principaux :

- a) Définir les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de cinq employés et plus de la Chaudière-Appalaches appartenant à plusieurs secteurs d'activité
- b) Améliorer les interventions des services publics d'emploi
- c) Établir les priorités, notamment en ce qui a trait à la formation de la main-d'œuvre en entreprise ainsi qu'au choix de secteurs d'activité et de professions dans des interventions spécifiques
- d) Recenser, dans certains cas, les données nominatives et d'emploi des entreprises de la Chaudière-Appalaches

## ■ SOMMAIRE DE LA VILLE DE LÉVIS - 2008

### ■ Population cible et échantillonnage

La population ciblée était l'ensemble des entreprises de la ville de Lévis comptant cinq employés et plus. Toutefois, certains secteurs d'activité ne faisaient pas partie de cette population :

Secteurs non couverts par l'enquête :

- Agriculture
- Construction
- Mines
- Services publics
- Fabrication de produits en bois
- Services immobiliers et services de location
- Gestion de sociétés et d'entreprises
- Services d'enseignement
- Soins de santé et assistance sociale
- Arts, spectacles et loisirs
- Administrations publiques

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerces), la ville de Lévis compte 3 599 entreprises qui emploient, selon le recensement 2006 de Statistique Canada, 73 125 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 897 coordonnées d'établissements auprès desquels 581 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces **581 entreprises** compte **21 463 employés**.

### ■ Taux de réponse et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été menées entre le **12 novembre 2007 et le 4 février 2008**. Le taux de réponse est de 70 % et la marge d'erreur minimale pour cet échantillon est de  $\pm 1,4$  %.

### ■ Précisions pour le lecteur

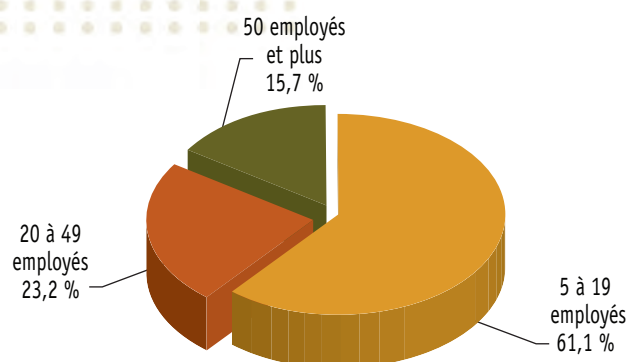
**Embauche réalisée :** *Embauche à laquelle les employeurs ont procédé durant les 12 mois précédant l'entrevue. Nous avons donc une lecture de l'embauche réalisée principalement en 2007*

**Postes vacants :** *Postes à pourvoir au moment de l'entrevue, à l'exception des postes à pourvoir par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement (période de référence : entre le 12 novembre 2007 et le 4 février 2008).*

**Intentions d'embauche :** *Intentions d'embauche mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue. Cette notion exclut les postes vacants ainsi que les postes à pourvoir par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement. Nous avons donc une lecture des intentions d'embauche à pourvoir principalement pour l'année 2008.*

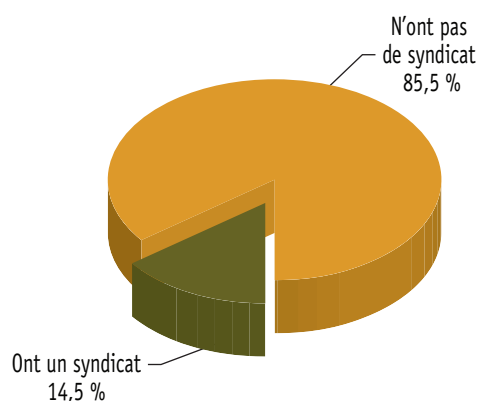
**Besoins de formation :** *Besoins de formation signalés par les employeurs, au moment de l'entrevue, relativement aux professions et au nombre de postes touchés (période de référence : entre le 12 novembre 2007 et le 4 février 2008).*

# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES



## Taille des entreprises

Près de 16 % des entreprises ont une taille de 50 employés et plus, ce qui représente 67 % de l'ensemble des personnes en emploi. De leur côté, les 23 % d'entreprises qui emploient entre 20 et 49 personnes comptent 18 % des travailleurs, alors que les 61 % des entreprises qui ont de 5 à 19 employés regroupent 15 % de l'ensemble des travailleurs. Au total, cela représente 21 463 personnes en emploi sur le territoire.

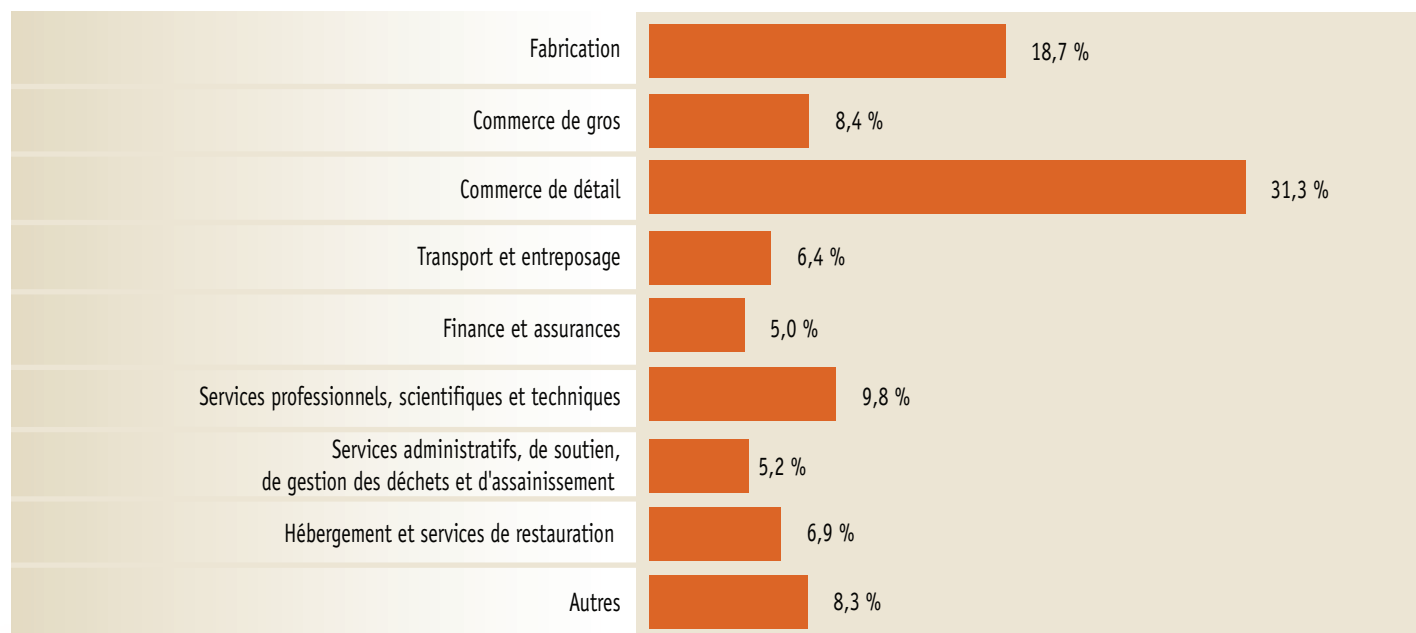


## Syndicalisation des entreprises

Près de 15 % des répondants précisent que leur entreprise est syndiquée. Les employés syndiqués forment 32 % de l'ensemble des travailleurs du territoire.

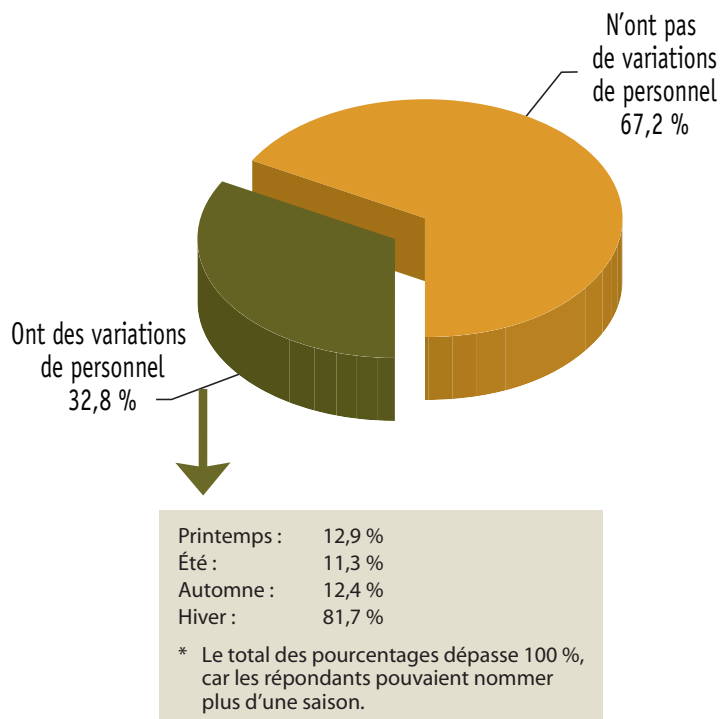
## Secteur d'activité principal des entreprises

C'est le secteur du commerce de détail qui compte la plus grande proportion d'entreprises, soit 31 %, suivi du secteur de la fabrication avec 19 % des établissements. Ces secteurs emploient respectivement 18 % et 14 % de l'ensemble des travailleurs. Le secteur de la finance et des assurances compte, à lui seul, 24 % de l'ensemble des personnes en emploi, même s'il ne représente que 5 % des entreprises.



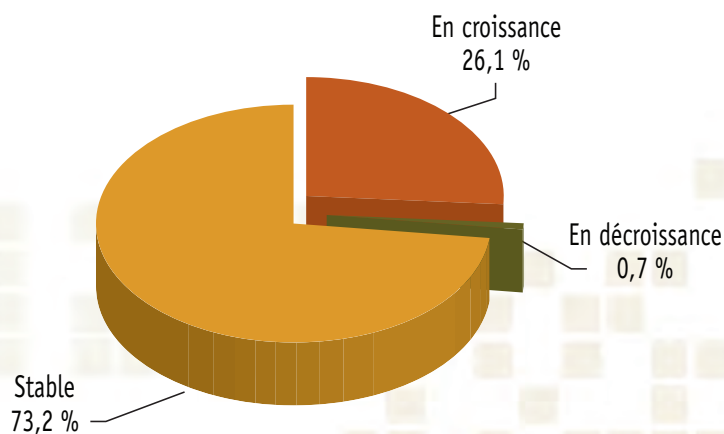
### Variation de l'emploi attribuable à la saisonnalité

Près de 33 % des entreprises mentionnent avoir connu des variations d'emploi attribuables à la saisonnalité durant leur année d'exploitation. L'emploi de ces entreprises est ainsi passé de 7 546 à 6 823 employés, pour un taux moyen de variation de -10 %. On constate aussi que l'hiver est la saison la plus touchée par ce phénomène (82 %).



### Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise

Si l'on exclut les variations saisonnières, le nombre d'employés d'une majorité d'entreprises demeure stable (73 %) pour 2008. Il se révèle en croissance dans 26 % des cas et en décroissance chez moins d'un pour cent des entreprises (0,7 %).



**Tableau 1 : Nombre de postes au regard de l'embauche réalisée, des postes vacants, des intentions d'embauche et des besoins de formation du personnel selon les grands groupes sectoriels**

Le tableau 1 qui suit indique le nombre de postes en fonction de l'embauche réalisée au cours de l'année 2007, des postes vacants au moment de l'entrevue, des intentions d'embauche mentionnées pour l'année 2008 et des besoins de formation du personnel selon les grands groupes sectoriels. Le tableau 2 (page 7) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

## VILLE DE LÉVIS

| Grands groupes sectoriels                                                                                       | Embauche réalisée en 2007 | Postes vacants durant l'enquête | Intentions d'embauche pour 2008 | Postes ayant des besoins de formation |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
|                                                                                                                 | Nombre de postes          | Nombre de postes                | Nombre de postes                | Nombre de postes                      |
| Foresterie et exploitation forestière (11)                                                                      | 2                         | 0                               | 1                               | 0                                     |
| Fabrication (31-33)                                                                                             | 654                       | 70                              | 380                             | 569                                   |
| Commerce de gros (41)                                                                                           | 104                       | 25                              | 38                              | 111                                   |
| Commerce de détail (44-45)                                                                                      | 1423                      | 57                              | 164                             | 519                                   |
| Transport et entreposage (48-49)                                                                                | 396                       | 115                             | 223                             | 932                                   |
| Industrie de l'information et industrie culturelle (51)                                                         | 180                       | 2                               | 6                               | 32                                    |
| Finance et assurances (52)                                                                                      | 303                       | 13                              | 238                             | 200                                   |
| Services professionnels, scientifiques et techniques (54)                                                       | 237                       | 65                              | 132                             | 167                                   |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (56) | 105                       | 35                              | 73                              | 90                                    |
| Hébergement et services de restauration (72)                                                                    | 209                       | 27                              | 57                              | 102                                   |
| Autres services (sauf les administrations publiques) (81)                                                       | 100                       | 97                              | 24                              | 97                                    |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                    | <b>3 713</b>              | <b>506</b>                      | <b>1 336</b>                    | <b>2 819</b>                          |

Note : Voir à la page 3 « Précisions pour le lecteur » afin de connaître la définition des concepts

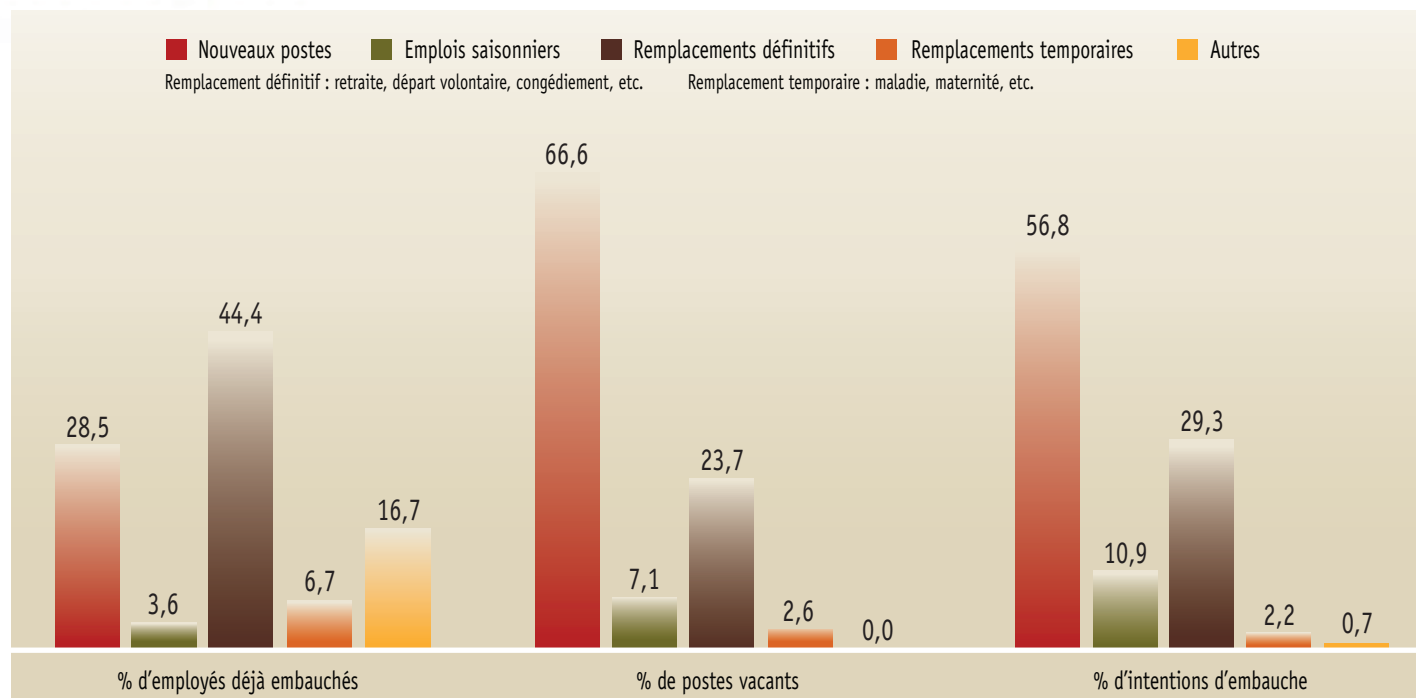
**Tableau 2 : Principales professions au regard de l'embauche réalisée, des postes vacants, des intentions d'embauche et des besoins de formation**

| <b>EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 3 713)</b>                     |        | <b>INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 1 336)</b>             |        |
|----------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------|--------|
| Caissiers                                                | 21,6 % | Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser    | 15,3 % |
| Vendeurs (commerce de détail)                            | 7,4 %  | Conducteurs de camions                               | 15,2 % |
| Conducteurs de camions                                   | 6,4 %  | Représentants au service à la clientèle              | 5,6 %  |
| Commis d'épicerie (commerce de détail)                   | 6,2 %  | Agents d'administration                              | 3,8 %  |
| Représentants au service à la clientèle                  | 3,7 %  | Vendeurs (commerce de détail)                        | 3,7 %  |
| Installateurs/réparateurs matériel de télécommunications | 3,6 %  | Caisiers                                             | 3,1 %  |
| Cuisiniers                                               | 2,3 %  | Manœuvres en aménagement et entretien des terrains   | 2,8 %  |
| Serveurs d'aliments et de boissons                       | 2,1 %  | Commis d'épicerie (commerce de détail)               | 2,5 %  |
|                                                          |        | Agents en valeurs, en placements, négociateurs       | 2,4 %  |
|                                                          |        | Technologues et techniciens en géologie, minéralogie | 2,2 %  |
|                                                          |        | Estimateurs et évaluateurs                           | 2,2 %  |
|                                                          |        | Serveurs au comptoir, aides de cuisine               | 2,0 %  |
| <b>POSTES VACANTS (N = 506)</b>                          |        | <b>BESOINS DE FORMATION (N = 2 819)</b>              |        |
| Chauffeurs de taxi, de limousine, etc.                   | 15,0 % | Conducteurs de camions                               | 27,4 % |
| Assembleurs, contrôleurs d'automobiles                   | 10,5 % | Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser   | 7,2 %  |
| Conducteurs de camions                                   | 4,9 %  | Vendeurs (commerce de détail)                        | 6,3 %  |
| Guides touristiques et guides itinérants                 | 4,9 %  | Conducteurs d'autobus, de métro...                   | 5,5 %  |
| Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser       | 3,6 %  | Monteurs et contrôleurs de matériel mécanique        | 4,5 %  |
| Technologues et techniciens en génie mécanique           | 3,2 %  | Commis d'épicerie (commerce de détail)               | 4,4 %  |
| Technologues et techniciens en génie civil               | 3,2 %  | Vérificateurs et comptables                          | 3,5 %  |
| Expéditeurs et réceptionnaires                           | 2,8 %  | Caisiers                                             | 3,2 %  |
| Vendeurs (commerce de détail)                            | 2,6 %  | Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions...    | 2,7 %  |
| Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions...        | 2,4 %  | Cuisiniers                                           | 2,4 %  |
| Commis à la production                                   | 2,2 %  | Représentants au service à la clientèle              | 2,1 %  |

Note : Voir à la page 3 « Précisions pour le lecteur » afin de connaître la définition des concepts

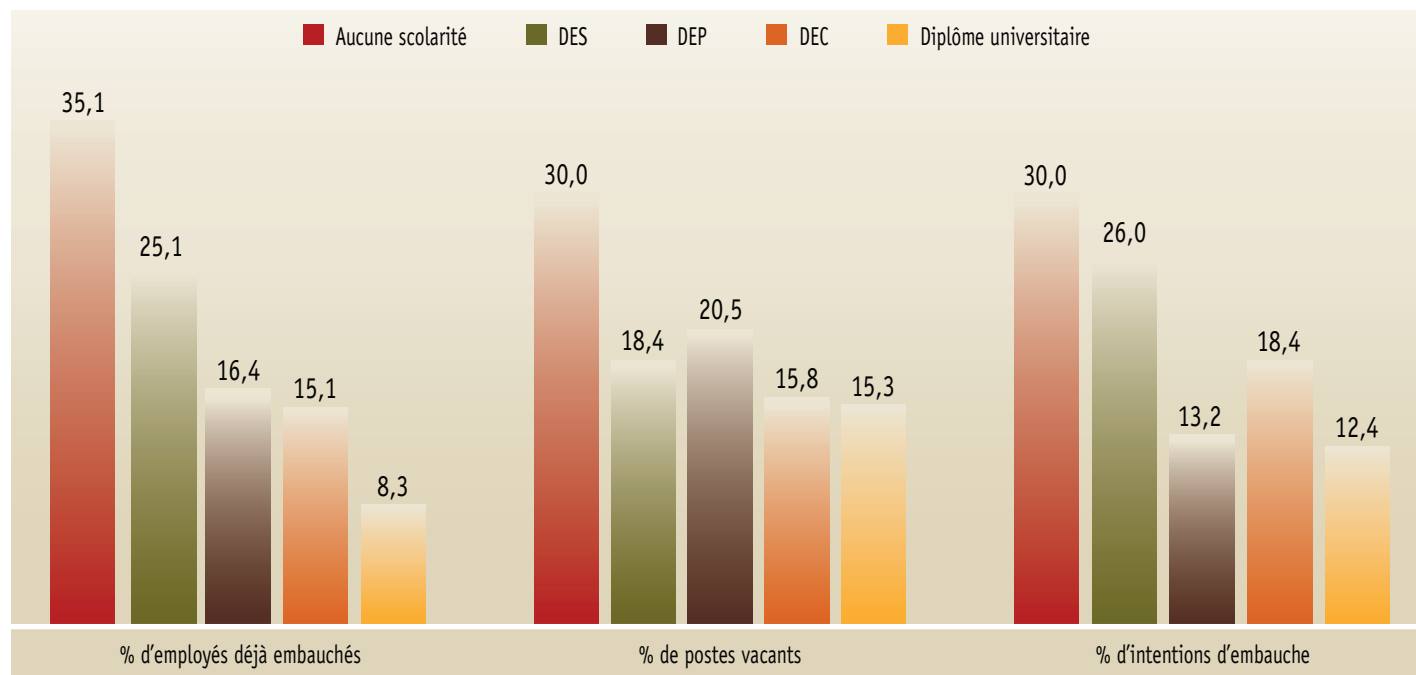
## VOLET MAIN-D'ŒUVRE

### Pourcentage de nouveaux postes, de postes saisonniers et de remplacements



Le graphique ci-dessus indique que les employeurs ont engagé, au cours de l'année 2007, 44 % du personnel pour des remplacements définitifs et 29 % afin de pourvoir de nouveaux postes. À l'inverse, au moment de l'entrevue, une majorité de postes vacants étaient de nouveaux postes (67 %) et, pour un pourcentage moins grand, il s'agissait de remplacements définitifs (24 %). Il en est de même pour les prévisions d'embauche qui sont principalement liées à de nouveaux postes (57 %) et, dans une moindre mesure, à des remplacements définitifs (29 %).

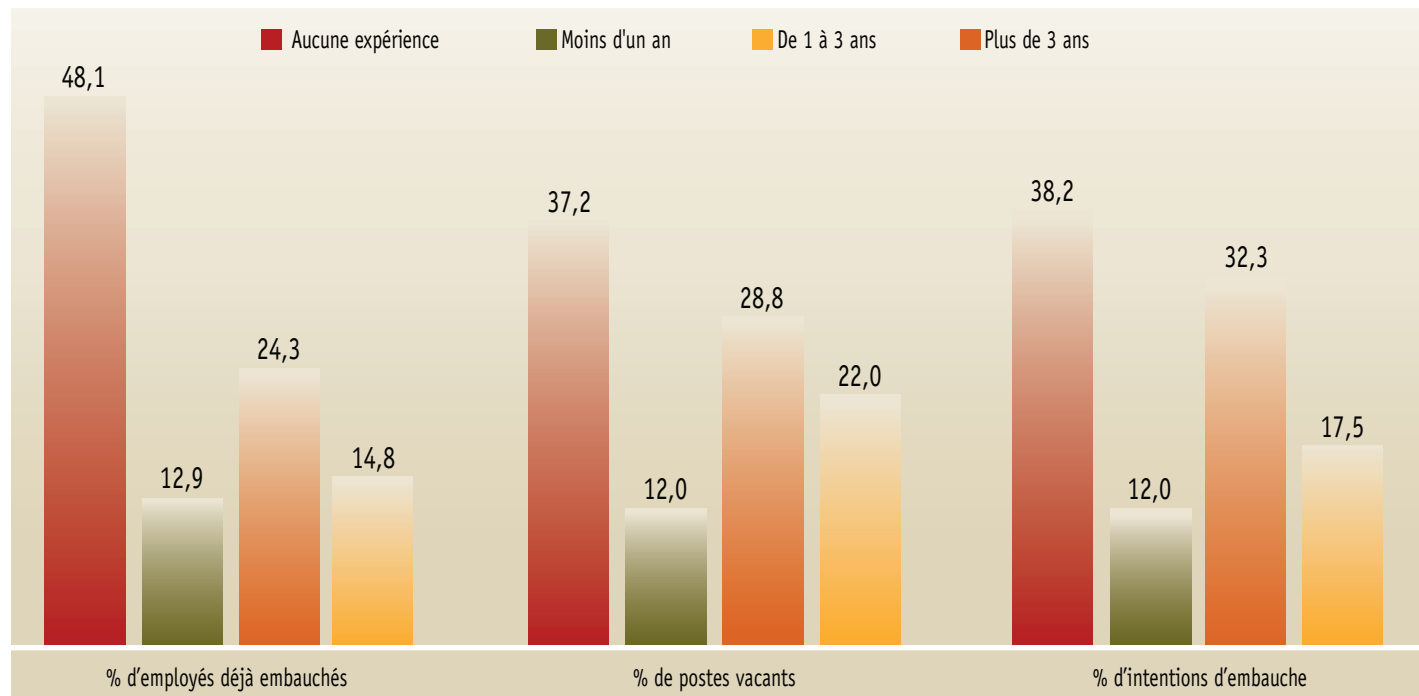
### Niveau de scolarité demandé



Le graphique qui précède montre que le niveau de scolarité requis varie fort peu. En effet, de façon générale, au sein des trois groupes étudiés, c'est-à-dire les employés déjà embauchés, les postes vacants et les intentions d'embauche, une plus grande proportion d'entreprises n'exigeaient aucune scolarité ou, encore, demandaient un diplôme d'études secondaires (DES) ou d'études professionnelles (DEP).

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE

### Expérience demandée



Il en est de même pour l'expérience exigée puisque, dans la majorité des cas, les employeurs ne demandaient aucune expérience et, dans une moindre mesure, exigeaient une expérience variant entre un et trois ans.

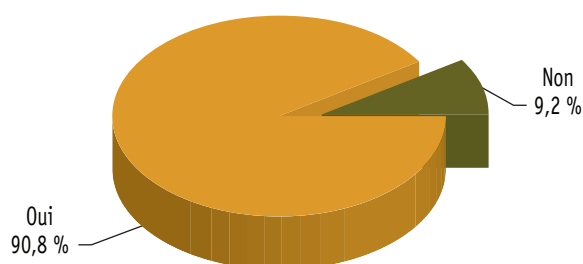
### Difficulté de recrutement

#### Embauche réalisée

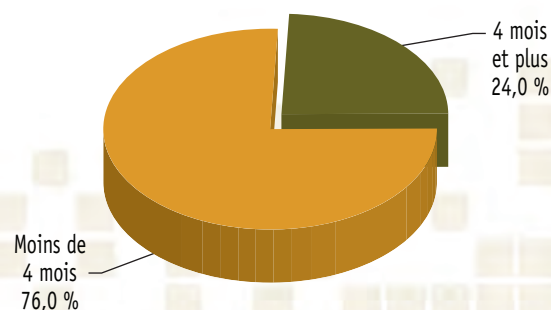
Les entreprises répondantes affirment, dans une proportion de 91 %, que les postes où il y a eu embauche au cours de l'année 2007 ont été pourvus à l'intérieur des quatre mois qui ont suivi les démarches de recherche.

Fondé sur certaines études, la définition du concept est basée sur le fait qu'il y a réellement un début de difficulté de recrutement lorsque l'on n'a pu pourvoir un poste depuis plus de 4 mois aux démarches de recherche.

Les embauches réalisées en 2007 ont été comblées dans les 4 mois suivant les démarches de recherche



Les postes vacants sont affichés depuis...



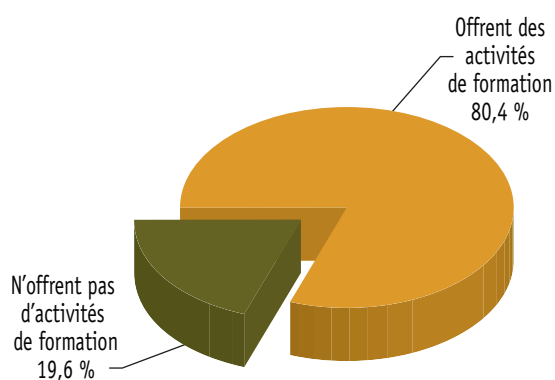
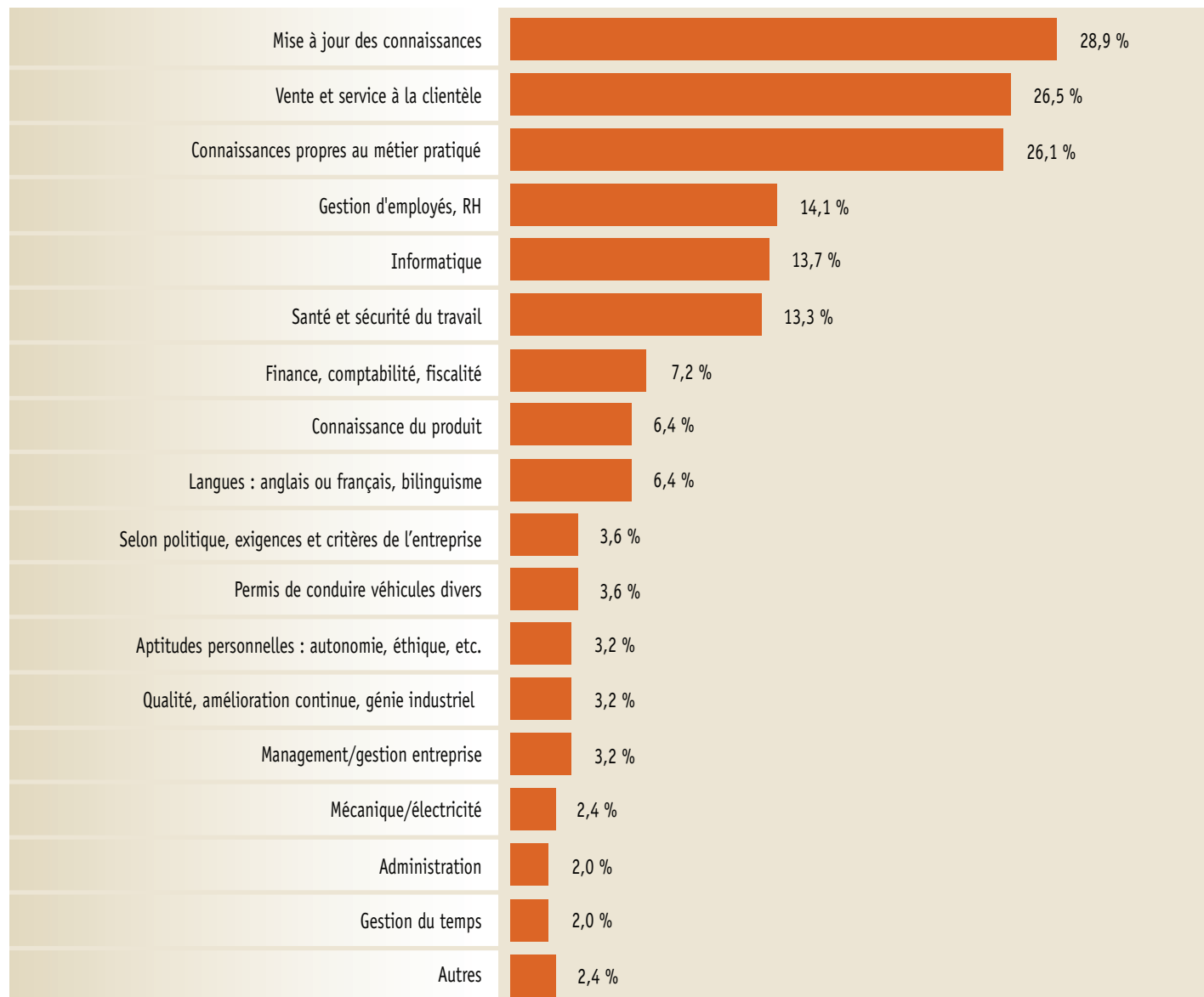
#### Postes vacants

Quant aux postes vacants au moment de l'entrevue, les employeurs précisent qu'ils étaient affichés depuis moins de quatre mois dans 76 % des cas.

## VOLET FORMATION

### Principales connaissances à acquérir par les employés en fonction des besoins de formation liés aux professions

En ce qui a trait aux besoins de formation liés aux professions<sup>1</sup>, les principales connaissances à acquérir pour les employés sont des mises à jour (29 %), des connaissances associées à la vente et au service à la clientèle (27 %) ou des connaissances propres à leur métier (26 %).



### Présence d'activités de formation offertes au personnel

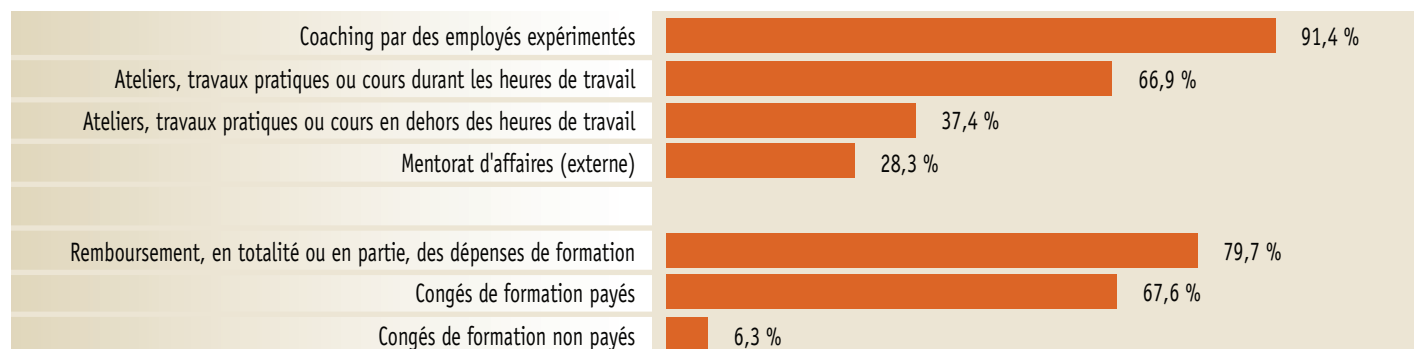
Spécifions que, de façon générale, 80 % des entreprises offrent des activités de formation à leur personnel, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe.

<sup>1</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'une connaissance.

## VOLET FORMATION

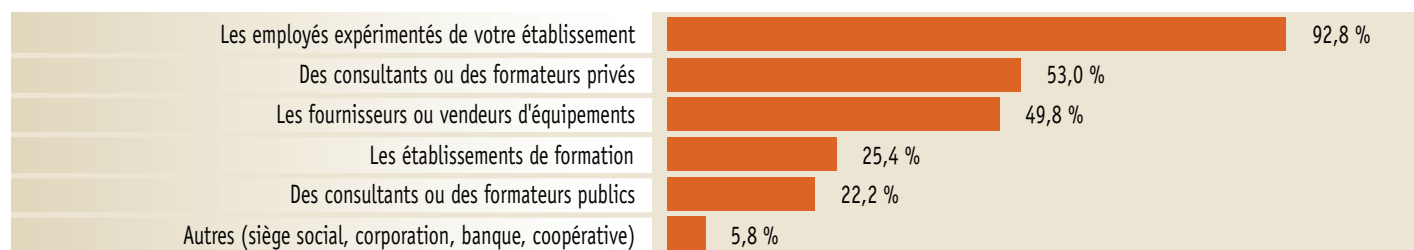
### Moyens utilisés pour offrir de la formation à son personnel

Le graphique<sup>2</sup> ci-dessous indique que les principaux moyens qu'utilisent les entreprises pour offrir de la formation à leur personnel sont le coaching par des employés expérimentés (91 %) et le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation (80 %).



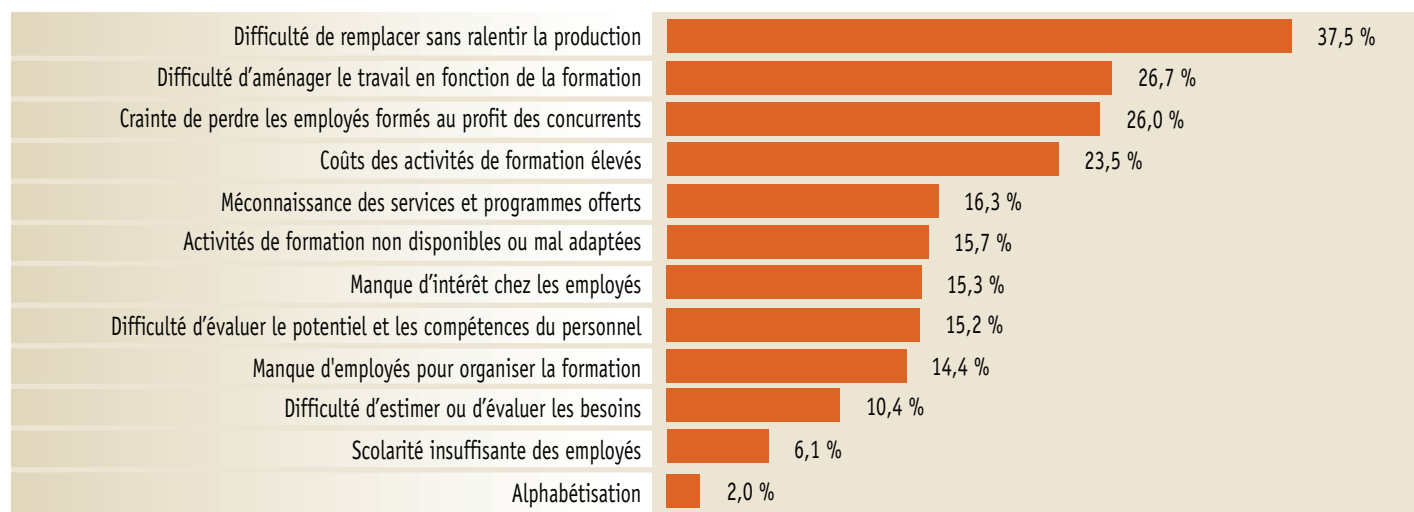
### Formateurs

Les formateurs sont plus souvent des employés expérimentés (93 %)<sup>3</sup> et, dans une moindre mesure, des consultants ou des formateurs privés (53 %) ainsi que des fournisseurs ou des vendeurs d'équipements (50 %).



### Difficultés liées à la formation

En ce qui regarde les difficultés liées à la formation, le graphique<sup>2</sup> ci-dessous indique qu'elles viennent surtout de la nécessité de remplacer les employés à former sans ralentir la production ou le service (38 %). Les difficultés sont également associées à l'aménagement du temps de travail en fonction des activités de formation (27 %), à la crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents (26 %) et aux coûts élevés des activités de formation (24 %).



<sup>2</sup> Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique.

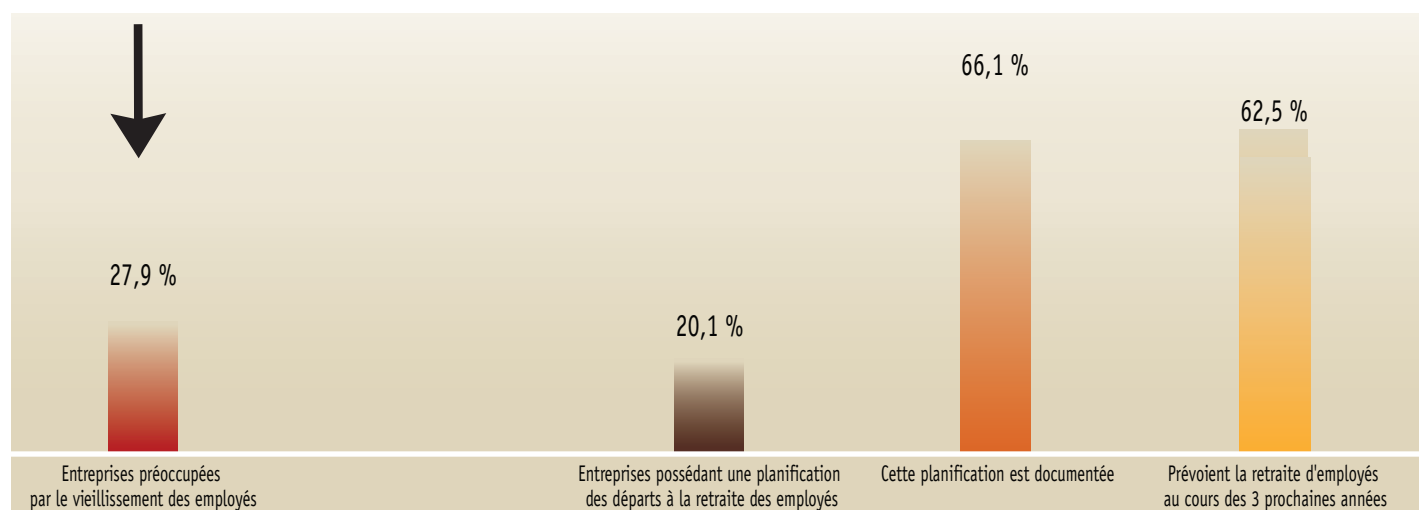
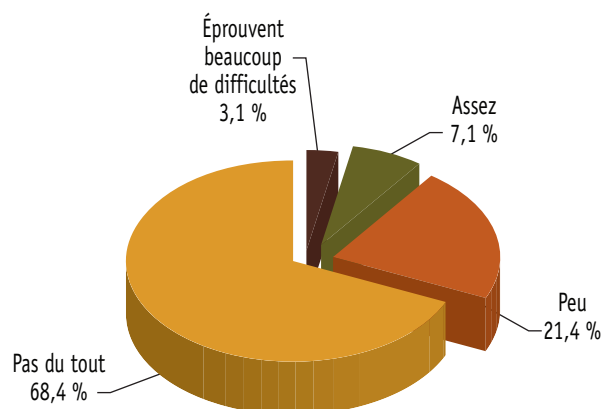
<sup>3</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un formateur.

## VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### Vieillesse du personnel et prise de retraite des employés

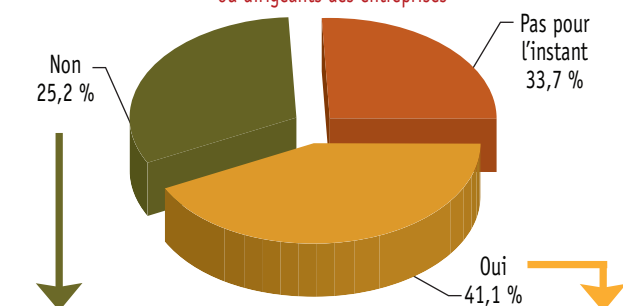
Une proportion de 68 % des entreprises répondantes mentionnent ne pas éprouver de difficultés relatives au vieillissement de leur personnel.

Parallèlement, dans le graphique ci-dessous<sup>4</sup>, on remarquera que, dans l'ensemble, 28 % des entreprises se disent préoccupées par le vieillissement de leurs employés, que ce soit actuellement ou pour les années à venir.



De plus, les entreprises affirment planifier les départs à la retraite de leurs employés dans une proportion de 20 % et cette planification est documentée dans 66 % des cas. En ce qui concerne les prévisions des retraites, 63 % des entreprises qui possèdent une planification de départ à la retraite indiquent que des employés (mis à part les propriétaires ou les dirigeants) qui travaillent dans leur établissement prendront leur retraite au cours des trois prochaines années. Ce pourcentage correspond à 377 employés au total, dont le nombre varie entre 1 et 100 employés par entreprise.

#### Existence d'un plan de relève pour les propriétaires ou dirigeants des entreprises



| Qu'arrivera-t-il à l'entreprise dans ce cas?   |        |
|------------------------------------------------|--------|
| Mise en vente                                  | 80,9 % |
| Fermeture totale                               | 7,4 %  |
| Transfert à une autre personne de l'entreprise | 4,4 %  |
| Déménagement                                   | 2,9 %  |
| Transfert aux associés                         | 1,5 %  |
| N/A (coopérative, service des incendies)       | 1,5 %  |

| À qui se fera la transmission de l'entreprise? |        |
|------------------------------------------------|--------|
| Un membre de la famille                        | 46,7 % |
| Un ou des employés                             | 31,9 % |
| Bannière                                       | 7,6 %  |
| Actionnaires, associés                         | 7,1 %  |
| Organisme gouvernemental                       | 1,9 %  |
| Fédération                                     | 1,4 %  |
| Acheteur privé                                 | 1,4 %  |
| Dirigeants                                     | 1,0 %  |
| Coopérative                                    | 0,5 %  |
| Fusion ou vente                                | 0,5 %  |

### Plan de relève des propriétaires ou dirigeants des entreprises

En ce qui a trait aux propriétaires et aux dirigeants, 41 % des entreprises affirment qu'il existe un plan de relève à leur égard.

Le plus souvent, dans l'éventualité du départ des propriétaires ou des dirigeants, la transmission de l'entreprise se ferait à un membre de la famille (47 %) ou, dans une moindre proportion, à un ou des employés (32 %).

Parmi les entreprises qui ne disposent d'aucun plan de relève pour les propriétaires ou les dirigeants, une majorité d'entre-elles prévoient la mise en vente de l'entreprise (81 %), alors qu'une fermeture totale n'est prévue que dans 7 % des cas.

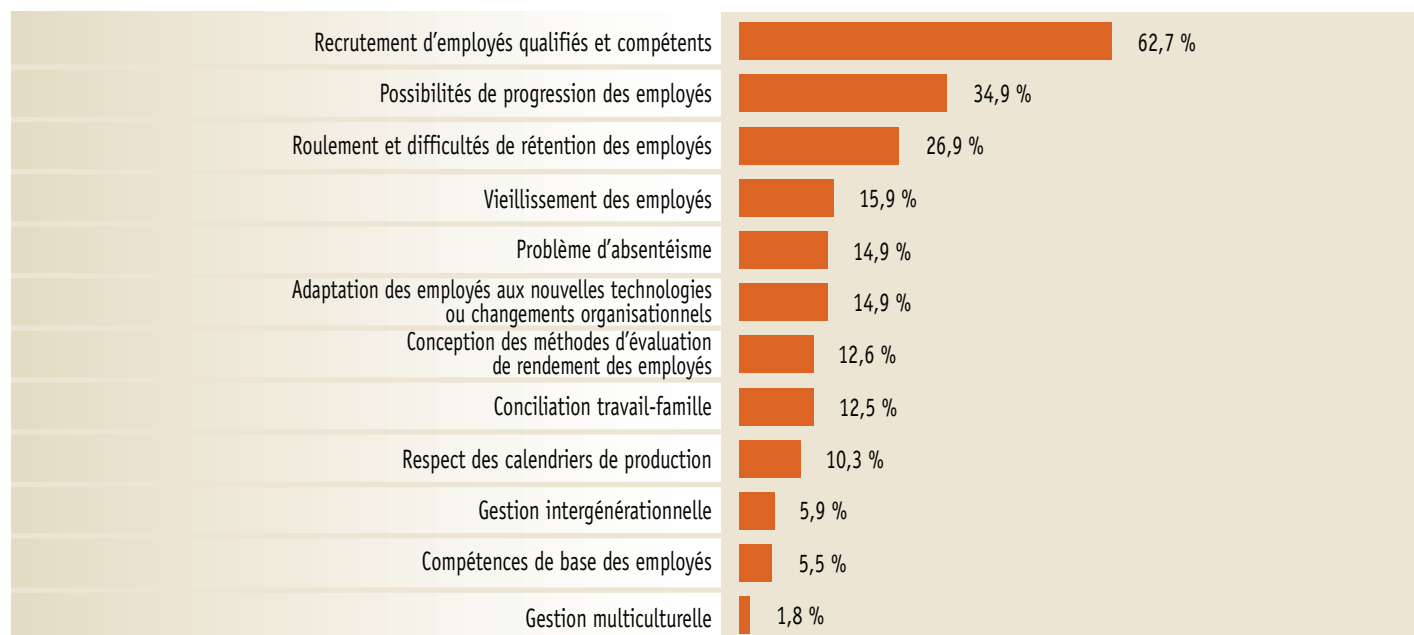
Il est à noter que 59 % des entreprises répondantes n'ont pas de plan de relève ou n'en ont pas pour l'instant.

<sup>4</sup> Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique.

## VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### Difficultés signalées en gestion des ressources humaines

La principale difficulté signalée par une majorité d'entreprises est le recrutement d'employés qualifiés et compétents (63 %). Viennent ensuite le manque de possibilités de progression pour les employés (35 %) ainsi que le roulement et les difficultés de rétention du personnel (27 %).



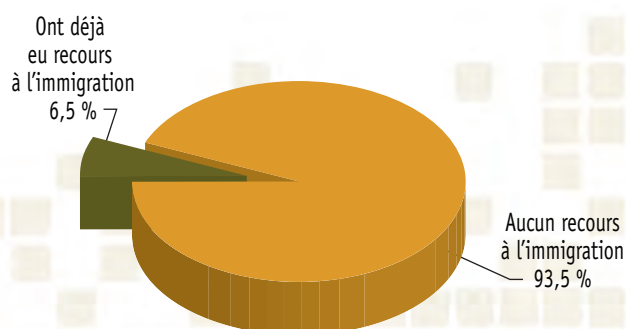
### Moyens utilisés pour l'embauche

Plusieurs moyens peuvent être utilisés pour recruter du personnel, et ceux-ci peuvent varier selon le type de personnel que l'on cherche. Cependant, le tableau suivant<sup>5</sup> montre que les moyens utilisés pour l'embauche sont relativement similaires d'un type de personnel à l'autre. La recommandation de candidats arrive en première place, suivie de la banque de curriculum vitæ de l'établissement, des journaux ou publications et du site Internet d'Emploi-Québec.

| Moyens utilisés pour l'embauche                     | Pour les professionnels | Pour les gestionnaires et les directeurs | Pour les métiers techniques ou spécialisés | Pour les manœuvres et les journaliers |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|
| Candidats recommandés par quelqu'un de l'entreprise | 69,5 %                  | 63,8 %                                   | 62,0 %                                     | 64,2 %                                |
| Banque de curriculum vitæ de l'entreprise           | 59,1 %                  | 50,2 %                                   | 53,8 %                                     | 56,5 %                                |
| Journaux, publications                              | 47,8 %                  | 39,6 %                                   | 45,2 %                                     | 45,4 %                                |
| Site Internet d'Emploi-Québec                       | 41,4 %                  | 36,6 %                                   | 50,1 %                                     | 53,7 %                                |
| Établissements de formation                         | 39,9 %                  | 19,6 %                                   | 29,5 %                                     | 12,7 %                                |
| Agences de placement privées                        | 29,6 %                  | 22,6 %                                   | 14,6 %                                     | 7,5 %                                 |
| Site Internet de l'entreprise                       | 29,1 %                  | 20,8 %                                   | 17,6 %                                     | 15,4 %                                |
| Autre site Internet spécialisé dans le recrutement  | 24,6 %                  | 15,1 %                                   | 14,6 %                                     | 7,0 %                                 |
| Événements, colloques sur l'emploi                  | 12,8 %                  | 5,3 %                                    | 5,7 %                                      | 2,7 %                                 |

### Recours à l'immigration pour combler des besoins de main-d'œuvre

Ajoutons que 7 % des entreprises mentionnent avoir déjà eu recours à l'immigration afin de combler des besoins de main-d'œuvre.

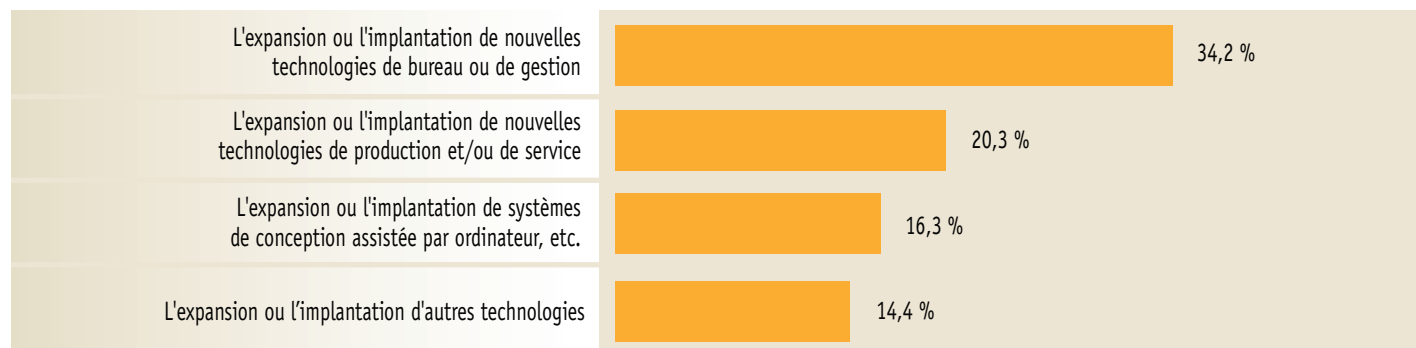


<sup>5</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un moyen.

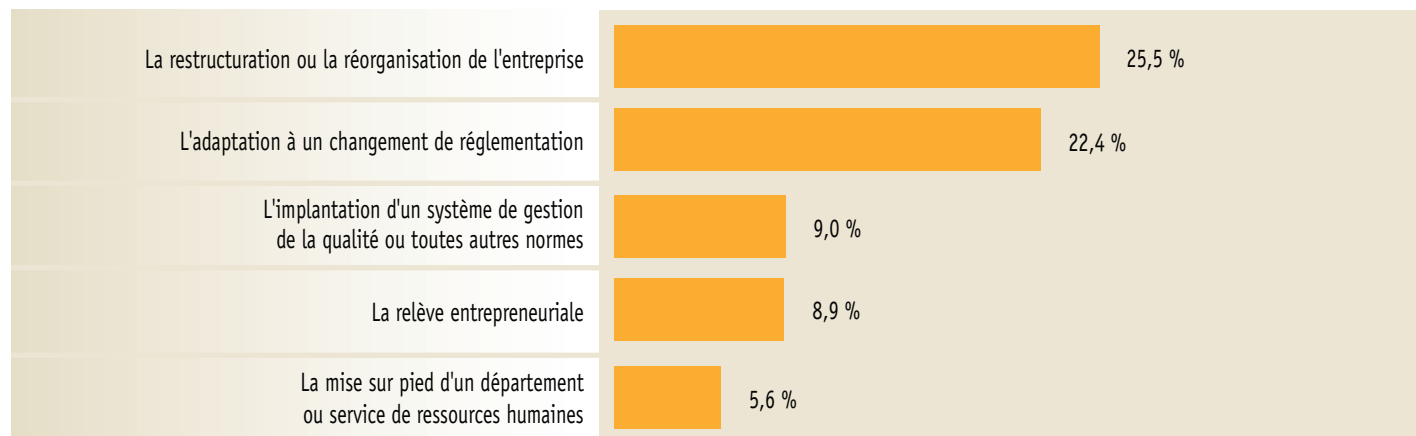
## VOLET CHANGEMENT ET ADAPTATION DES ENTREPRISES

Les trois graphiques<sup>6</sup> qui suivent résument l'ensemble des questions traitant des changements et de l'adaptation des entreprises au regard de leur environnement. Ainsi, dans un premier temps, on constate que le principal changement technologique vécu par les entreprises au cours de l'année 2007 est l'expansion ou l'implantation de nouvelles technologies de bureau ou de gestion (34 %). Sur le plan des changements organisationnels, les employeurs ont surtout connu une restructuration ou une réorganisation de l'entreprise (26 %) ou l'adaptation à un changement de réglementation (22 %). Enfin, en ce qui a trait aux changements de marché, les entreprises mentionnent surtout l'intensification de la concurrence (44 %) et la modification ou le développement de nouveaux produits ou de nouveaux services (34 %).

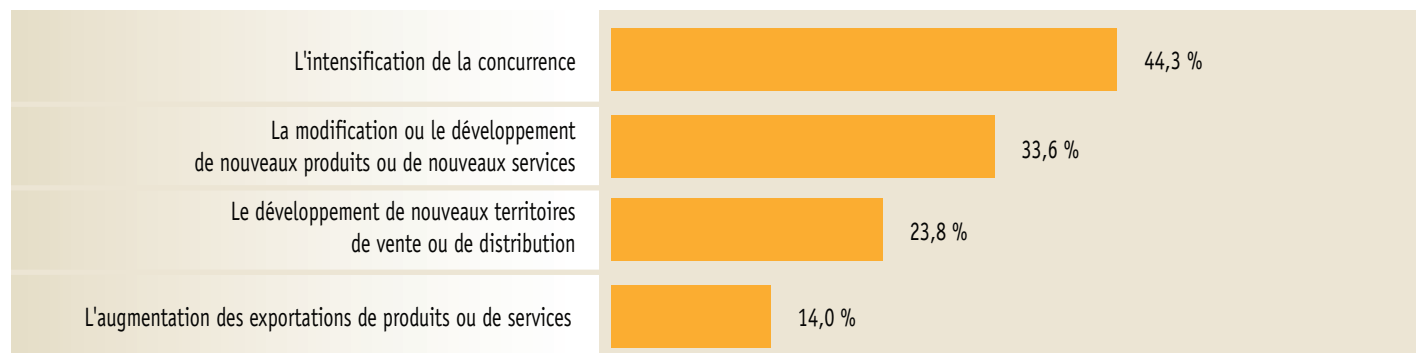
### Changements technologiques



### Changements organisationnels



### Changements de marché



<sup>6</sup> Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans les graphiques.

## ■ **CONTENU DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES** (Tableaux disponibles par territoire, taille d'entreprise et secteur d'activité)

### **Variation de l'emploi (Volet Main-d'œuvre)**

- Emploi total, temps plein et temps partiel
- Variation saisonnière
- Période de variation
- Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise

### **Embauche passée (Volet Main-d'œuvre)**

- Nombre d'embauches (12 derniers mois)
- Professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonniers et remplacements
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée
- Difficulté de recrutement

### **Postes vacants (Volet Main-d'œuvre)**

- Nombre de postes vacants
- Professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonniers et remplacements
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée
- Difficulté de recrutement

### **Intentions d'embauche (Volet Main-d'œuvre)**

- Nombre d'embauches prévues (12 prochains mois)
- Professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonniers et remplacements
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée

### **Formation du personnel (Volet Formation)**

- Présence d'activités de formation
- Identification de besoins de formation
- Professions concernées et le nombre
- Compétences et connaissances requises
- Type de formateur et moyens utilisés pour offrir la formation
- Difficultés rencontrées

### **Départs à la retraite (Volet Gestion des ressources humaines)**

- Présence de difficultés concernant le vieillissement du personnel
- Préoccupation concernant le vieillissement du personnel
- Prévision des départs à la retraite des employés, du propriétaire ou dirigeant
- Relève du dirigeant d'entreprise
- Planification de départ à la retraite

### **Gestion des ressources humaines (Volet Gestion des ressources humaines)**

- Présence d'un syndicat
- Difficultés rencontrées en GRH
- Moyens utilisés pour l'embauche
- Recours à l'immigration pour combler des besoins de main-d'œuvre

### **Changement et adaptation des entreprises (Volet Changement et adaptation des entreprises)**

- Changements technologiques, organisationnels et de marché

# Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches.

## UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

3 façons de consulter les résultats pour la région, par MRC, par taille d'entreprise et par secteur d'activité.

Cette enquête, réalisée en collaboration, accroît notre connaissance du milieu afin de réaliser les objectifs du Pacte pour l'emploi [www.pacte-emploi.gouv.qc.ca](http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca)

Consultez les résultats de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches sur le site Internet de la CRÉ au [www.chaudiere-appalaches.qc.ca](http://www.chaudiere-appalaches.qc.ca).

Vous pouvez également vous procurer l'ensemble des documents de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches auprès de la Conférence régionale des élus (CRÉ) Chaudières-Appalaches et d'Emploi-Québec.



25, boulevard Taché Ouest, bureau 102  
Montmagny (Québec) G5V 2Z9  
Tél. : 418.248.8488  
Téléc. : 418.248.4581

[www.chaudiere-appalaches.qc.ca](http://www.chaudiere-appalaches.qc.ca)

Direction régionale de la Chaudière-Appalaches  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
5130, boulevard de la Rive-Sud, bureau 300  
Lévis (Québec) G6V 9L3  
Tél. : 418.838.2605 ou 1.800.463.5907  
Téléc. : 418.833.0726

[www.emploi.quebec.net](http://www.emploi.quebec.net)  
[www.pacte-emploi.gouv.qc.ca](http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca)

