



EMPLOI-QUÉBEC

CHAUDIÈRE-APPALACHES

**ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
DE LA MRC DE L'ISLET**

Direction de la planification et du partenariat
Direction régionale de la Chaudière-Appalaches

JUIN 1999

DOCUMENT PRÉPARÉ

par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches

DIRECTION

Andrée Morin
Directrice par intérim

TRAITEMENT ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Centre local d'emploi de Montmagny et de L'Islet
Centre local de développement de la MRC de L'Islet
Corporation de développement économique de la MRC de Montmagny
Centre d'études collégiales de Montmagny
Commission scolaire de la Côte-du-sud
Développement des ressources humaines Canada

NOTE

Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et, lorsque le contexte s'y prête, il désigne aussi bien les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

Page

AVANT-PROPOS V

INTRODUCTION VI

SECTION 1 – MRC DE MONTMAGNY (voir l'autre document)

SECTION 2 – MRC DE L'ISLET

SOMMAIRE 51

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	54
1.1. La population	54
1.2. Les indicateurs du marché du travail.....	55
1.3. La structure économique.....	56
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	58
2.1. La population étudiée	58
2.2. La collecte et le traitement des données	60
2.3. Les résultats de la collecte	60
2.4. La pondération.....	61
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	62
3.1. Les caractéristiques générales.....	62
3.2. La saisonnalité.....	63
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES	66
4.1. Les investissements	66
4.2. Les changements technologiques, organisationnels et de marché.....	68
4.3. Les changements technologiques.....	70
4.4. Les changements organisationnels	71
4.5. Les changements de marché.....	71
5. LES POSTES VACANTS	73
5.1. La répartition industrielle des postes vacants.....	74
5.2. La répartition professionnelle des postes vacants.....	75
5.3. Les causes et les compétences à la source des difficultés de recrutement	75
6. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	80
6.1. La répartition industrielle des intentons d'embauche.....	81
6.2. La répartition professionnelle des intentions d'embauche.....	81
7. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	83
7.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines.....	83
7.2. Les difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines	83
7.3. L'accueil et l'entraînement à la tâche	85
8. LA FORMATION DU PERSONNEL	86
8.1. Les moyens utilisés pour offrir la formation.....	86
8.2. Les difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation.....	88
9. LES BESOINS DE FORMATION	89

ANNEXES

ANNEXE 1	Le taux de réponse	92
ANNEXE 2	La pondération	93
ANNEXE 3	La liste des postes vacants	94
ANNEXE 4	La liste des intentions d'embauche	95

ANNEXES : LES RÉSULTATS GLOBAUX

Le questionnaire

Le taux de réponse, MRC de Montmagny et de L'Islet

Les comparaisons des données statistiques

AVANT-PROPOS

Cette enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a été réalisée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, à la demande du comité Regroupement des intervenants main-d'œuvre (RIM). Ce comité, formé depuis plusieurs années, regroupe des intervenants des MRC de Montmagny et de L'Islet et a pour but de favoriser des actions cohérentes et concertées en matière d'emploi et de main-d'œuvre. À cet effet, des représentants du RIM, soit le Centre local d'emploi de Montmagny et de L'Islet, le Centre local de développement de la MRC de L'Islet inc., la Corporation de développement économique de la MRC de Montmagny, le Centre d'études collégiales de Montmagny et la Commission scolaire de la Côte-du-Sud ont contribué au travail accompli dans le cadre de cette enquête. Mentionnons aussi la collaboration de Développement des ressources humaines Canada lors de l'élaboration du questionnaire.

En réponse au besoin d'information manifesté par les partenaires, cette étude à caractère local nous renseigne notamment sur les activités spécifiques des entreprises tels les intentions d'embauche, les postes vacants, les changements prévisibles et les compétences spécifiques recherchées. Les données recueillies serviront aux différents intervenants locaux et régionaux œuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique et pourront être couramment réinvesties lors de la prestation de services, de l'établissement des planifications locales de même que dans le cadre de tout projet centré sur le développement et la promotion de l'emploi.

À titre d'exemple, ces renseignements pourront être utilisés dans le cadre des mesures actives d'Emploi-Québec, en ce qui concerne notamment la mesure préparation à l'emploi, laquelle répond aux besoins de la clientèle en matière d'orientation, de *counselling*, de développement de l'employabilité ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique.

Soulignons que cette étude s'inscrit dans la foulée d'une vaste enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée, en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et Statistique Canada et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête ont été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997²⁷. Certains des aspects traités dans ces différentes enquêtes deviennent donc comparables.

²⁷ BÉLISLE, S. et LACHAPELLE, R., (Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux*, 1996 et LEFEBVRE, S., (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches*, 1997.

INTRODUCTION

Ce document contient deux rapports, soit un rapport concernant la MRC de L'Islet et un autre concernant la MRC de Montmagny. Chacune des MRC peut donc avoir accès à ses données respectives issues de la présente enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre.

Chacun des rapports est divisé en neuf sections. À la première section, nous abordons succinctement les différentes caractéristiques de la population, puis nous examinons l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail, soit le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'activité. Par la suite, nous décrivons la structure économique. Ce bref tour d'horizon permet de mieux connaître le marché du travail local.

La section suivante explique la méthodologie retenue pour la réalisation du projet d'enquête. C'est dans cette section que l'on retrouve les renseignements sur la population visée par l'enquête, les résultats de la cueillette de données et les méthodes d'estimation.

À la suite de cette section, nous établissons le portrait des entreprises qui ont répondu. Puis, nous nous attardons, à la quatrième section, aux changements prévus. Les thèmes suivants sont alors abordés, soit les investissements, l'évolution de l'emploi et les changements technologiques, organisationnels et de marché prévus.

Dans les sections 5 et 6, nous décrivons, le plus explicitement possible, les postes vacants, les difficultés de recrutement et les intentions d'embauche. Les répartitions industrielle et professionnelle des postes vacants et des intentions d'embauche sont aussi examinées.

La section 7 traite de la gestion des ressources humaines tandis que la section 8 s'attarde plus spécifiquement sur la formation du personnel. Finalement, la section 9 présente les besoins de formation identifiés par les entreprises.

Ces renseignements recueillis auprès des entreprises aideront, nous l'espérons, à atteindre une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

MRC DE L'ISLET



SOMMAIRE

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE MRC DE L'ISLET

Section 3 : LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS

- Les réponses au sujet de la provenance des employés nous indiquent que la plus grande part des emplois appartenant aux entreprises visées par l'enquête sont occupés par des résidents de L'Islet. En effet, 85,8 % des employés proviennent de L'Islet, 8 % de Montmagny et 6,2 %, d'autres endroits.
- Pour le secteur manufacturier et du tourisme, l'été ressort comme étant la saison où l'emploi a été au maximum au cours des douze derniers mois. Toutefois, la proportion d'entreprises où l'effet saisonnalité semble ne pas exister est importante, soit 41,5 %. Cette situation est surtout remarquable dans le secteur manufacturier.

Section 4 : LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES

- Quarante deux pour cent (42,3 %) des entreprises de la MRC de L'Islet prévoient effectuer un investissement au cours des deux années suivant l'enquête. Les investissements prévus varient de 1000 \$ à 2 000 000 \$. L'investissement total prévu est de 5 203 800 \$.
- Mentionnons qu'un important investissement prévu, soit celui de 2 000 000 \$ est attribuable au secteur des divertissements et loisirs. Ce fait réaffirme la vocation récréo-touristique de la MRC de L'Islet.
- Parmi les types de changements prévus, ce sont les changements de marché qui sont les plus fréquemment identifiés. Ainsi, à l'automne-hiver 1998-1999, 25,9 % des entreprises affirmaient avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des deux années suivant l'enquête. Les changements technologiques se classent au second rang, 23,7 % des entreprises les prévoyant. La proportion se situe à 13,9 % pour les changements organisationnels.
- Le secteur manufacturier se démarque particulièrement quant aux changements technologiques, organisationnels et de marché.

Section 5 : LES POSTES VACANTS

- À l'automne-hiver 1998-1999, près de 15 % des entreprises de L'Islet appartenant aux secteurs d'activité économique visés par l'enquête faisaient état de quelque 127 postes vacants. Par rapport au nombre d'emplois estimé par l'enquête, soit 3249, ce nombre de postes vacants représente 3,9 %, une proportion importante comparativement aux proportions obtenues pour

l'ensemble du Québec (1,5 %) et pour la région de la Chaudière-Appalaches (2 %) ²⁸ lors de l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée en 1995.

- La plus grande proportion de postes vacants se retrouve dans la catégorie professionnelle ²⁹ de la vente et des services, soit 57,6 %. Les postes sont attribuables exclusivement au secteur du tourisme, et principalement à la restauration et à l'hébergement (cuisiniers et serveurs). Au second rang, la catégorie des métiers regroupe 23,2 % des postes vacants. Cette fois-ci, les postes sont disponibles uniquement dans le secteur manufacturier. Les postes de machinistes et de couturiers priment et sont des postes spécialisés. Le troisième rang est attribuable aussi au secteur manufacturier puisque l'on retrouve 8 % de postes vacants dans la catégorie transformation et fabrication. Il s'agit exclusivement de postes de soudeurs. Le restant des postes vacants, soit 11,2 % se répartissent entre quatre catégories, soit les sciences naturelles (sciences et génie), l'administration, la culture et les loisirs (tourisme) et la gestion.
- Les exigences en matière scolaire pour les postes vacants mentionnés à l'enquête ne sont pas des plus élevées dans L'Islet.
- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. Les causes les plus souvent mentionnées touchent le manque de candidats ayant l'expérience (68,8 %) ou les compétences (64,8 %) recherchées. Les compétences à la source des difficultés de recrutement sont liées aux compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes), à la langue seconde et aux qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté).

Section 6 : LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE

- Quelque 31 % des entreprises de L'Islet faisant partie des entreprises visées par l'enquête prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des deux années suivant l'enquête, ce qui représente environ 180 emplois.
- Les employeurs de L'Islet n'exigent aucune scolarité pour 18,4 % des intentions d'embauche, ce qui est relativement élevé. Les intentions d'embauche dans L'Islet concernent plutôt des postes peu spécialisés. Selon les commentaires que nous avons obtenus, la principale problématique reliée aux postes peu spécialisés concernent le savoir être des employés de même que la nécessité, pour les employeurs, d'avoir accès à une main-d'œuvre de qualité et disponible qui pourrait, entre autres, répondre à des besoins ponctuels de remplacement, puis, par la suite, accéder à des emplois durables.
- Pour ce qui est de la spécialisation professionnelle demandée, les résultats obtenus pour la formation professionnelle au secondaire touchent les domaines suivants : l'usinage, la cuisine et le service aux tables. Pour la formation technique au collégial, les résultats mentionnés concernent les techniques du génie industriel et les techniques administratives. Du côté universitaire, le domaine d'études visé est celui du génie mécanique.

²⁸ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op.cit.*

²⁹ En référence à la *Classification nationale des professions (CNP), op.cit.*

Section 7 : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Une minorité d'entreprises, soit 29,1 %, déclarent avoir une personne qui s'occupe des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires. Mentionnons que les secteurs manufacturier et du tourisme présentent, à ce chapitre, des proportions se situant près de cette moyenne, soit respectivement 31 % et 27,7 %.
- Parmi les entreprises affirmant qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe de la gestion des ressources humaines, 69,4 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps tandis que 30,6 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.
- Les principales difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines sont les suivantes : le recrutement de personnel qualifié, le bassin de main-d'œuvre, l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels, la capacité de progression des employés, le roulement du personnel et la stabilité ou la régularité dans la production. Ces problèmes nuisent à une réelle adéquation entre l'offre (bassin de main-d'œuvre) et la demande (besoins des employeurs) de main-d'œuvre.
- Par ailleurs, l'accueil et l'entraînement à la tâche sont des pratiques qui existent dans 46,6 % des entreprises.

Section 8 : LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 73,4 % des entreprises offrent de la formation à leur personnel. Les entreprises comptant plus de 10 employés affirment, à l'unanimité, offrir de la formation. Ce sont les entreprises du secteur manufacturier qui offrent le plus de formation, soit dans une proportion de 83,5 % tandis que celles du tourisme le font, dans une proportion de 73,4 %.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (68,3 %), le remboursement des dépenses de formation (30 %), l'organisation d'ateliers et de travaux pratiques durant les heures de travail (21,7 %) et l'organisation d'ateliers et de travaux pratiques en dehors des heures de travail (20 %). Le moyen le plus fréquemment utilisé est donc sans contredit la formation sur le tas.
- Les principales difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation sont les coûts des activités de formation trop élevés, le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation, le remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service, les cours non disponibles ou mal adaptés, la scolarité insuffisante des employés et le manque d'intérêt des employés.

Section 9 : LES BESOINS DE FORMATION

- Globalement, ce sont les besoins de formation de la catégorie «vente et marketing» de même que ceux de la catégorie «production» qui ont été le plus souvent signalés par les entreprises, soit des proportions respectives de 21,9 % et de 21,1 %. Les besoins de formation en «gestion» sont requis par 18,8 % des entreprises et ceux concernant les «compétences générales», le sont pour 15,3 % d'entre elles.

1.1 LA POPULATION

La MRC de l'Islet, située à l'extrémité est du territoire régional, couvre la plus vaste superficie de la région, soit 2 091,46 km². La population de cette MRC (19 823 personnes), qui se classe neuvième quant au nombre d'habitants, représente 5,2 % de la population régionale. Entre les années 1991 à 1996, on remarque une certaine stabilité du nombre de personnes habitant la MRC. En effet, on observe une très légère croissance démographique de l'ordre de 0,2 %, soit une croissance inférieure à celle de l'ensemble de la région qui se situe à 3,5 %.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 46,5 %, comparativement à 60,2 % dans l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches. Par rapport aux onze MRC de la région, la MRC de L'Islet occupe le dixième rang quant au critère de posséder au moins un diplôme d'études secondaires.

En décembre 1998, on comptait 1008 prestataires de la sécurité du revenu adultes dans la MRC de L'Islet. Par rapport à décembre 1997, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 8,4 %, le nombre de prestataires passant de 1100 en décembre 1997 à 1008 en décembre 1998.

En décembre 1998, les 1008 prestataires de la sécurité du revenu²⁹ adultes se composaient de 334 adultes inaptes au travail de façon permanente et de 674 adultes aptes au travail. Le taux de dépendance de la sécurité du revenu de la MRC, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes aptes par rapport à la population âgée entre 15 et 64 ans, se situait alors à 5,2 % comparativement à 4,1 % pour l'ensemble de la région.

Les 674 prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail se répartissaient de la façon suivante :

Les femmes	55,6 %
Les hommes	44,4 %
Les moins de 20 ans	2,4 %
Les 20 à 29 ans	16,2 %
Les 30 à 44 ans	35,9 %
Les 45 à 54 ans	23,0 %
Les 55 ans et plus	22,6 %
Pourcentage de prestataires aptes qui avaient une durée cumulative à l'aide sociale de plus de dix ans.	53 %,

Par ailleurs, la MRC de L'Islet rassemblait, au troisième trimestre de 1998, 263 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi³⁰; il s'agit d'une diminution de l'ordre de 28,9 % par rapport au

²⁹ Source : Emploi-Québec, Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, Données sur les prestataires de décembre 1998. Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, avril 1999.

³⁰ Source : Emploi-Québec, Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, données sur les prestataires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi, compilations Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches, mars 1999

même trimestre de 1997. Le taux d'assurance-emploi, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population âgée entre 15 et 64 ans, se situait, au troisième trimestre de 1998, à 2 % comparativement à 2,4 % pour l'ensemble de la région.

1.2 LES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En 1996, la MRC de L'Islet affichait un taux d'emploi³¹ de 49,2 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région. Le taux d'emploi varie entre 32,7 % dans la municipalité de Saint-Damase et 56,7 % dans la municipalité de Saint-Jean-Port-Joli. Il existe donc de fortes disparités économiques entre les municipalités de la MRC. Ainsi, les localités du nord de la MRC sont généralement plus avantagées que celles de la partie sud³².

Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans L'Islet était, en 1996, de 40,7 % et celui des hommes, de 57,7 %. Ces proportions pour la région de la Chaudière-Appalaches étaient de 49,3 % pour les femmes et de 64,7 % pour les hommes. Quant au taux d'emploi des jeunes âgés entre 15 et 24 ans, en 1996, on remarque un taux d'emploi de 39,2 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région.

Le tableau 1 présente les principaux indicateurs du marché du travail pour la MRC de L'Islet, la région de la Chaudière-Appalaches et l'ensemble du Québec.

Tableau 1

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MRC DE L'ISLET, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC

LOCALISATION	TAUX D'EMPLOI (%)		TAUX D'ACTIVITÉ (%)		TAUX DE CHÔMAGE (%)	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996
L'Islet	50,8	49,2	56,7	57,2	10,4	13,9
Région de la Chaudière-Appalaches	58,4	56,9	64,4	62,9	9,3	9,5
Ensemble du Québec	57,3	55,0	65,1	62,3	12,1	11,8

Source : Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996.

³¹ Le taux d'emploi est le rapport entre les personnes occupées et le nombre de personnes âgées de 15 ans et plus.

³² Centre local de développement de la MRC de L'Islet, *Plan d'action pour l'économie et l'emploi*, 1999.

1.3 LA STRUCTURE ÉCONOMIQUE

En 1996, le secteur primaire rassemblait 10 % de l'emploi de la MRC comparativement à 8,1 % dans la région. L'agriculture y occupe une place de choix puisque ce secteur regroupait 8,6 % des emplois. Mentionnons que l'agriculture poursuit toujours son évolution vers une intensification de la production. Bien que le nombre d'exploitations et les superficies en culture continuent leur diminution, la production laitière (quotas), les troupeaux (bovins de boucherie, porcs, poulets, etc.) et les revenus agricoles bruts augmentent ³³.

Le secteur manufacturier regroupait, quant à lui, 34,5 % de l'emploi du territoire comparativement à 21,8 % dans la région. Parmi l'ensemble des MRC de la région, L'Islet détenait, en 1996, la plus forte proportion d'emploi dans le secteur manufacturier, ceci probablement dû à la très grande performance d'une entreprise appartenant au secteur du bois, soit Nilus Leclerc, qui a fermé ses portes quelques années plus tard. Le secteur du bois prédomine, avec 14,6 % des emplois. Les autres secteurs, principalement générateurs d'emploi sont les suivants : le meuble (5,6 %), l'habillement (4,1 %) et le plastique (3 %). Rappelons que le secteur industriel de la MRC est fortement exportateur.

En 1996, l'emploi de la MRC dans le secteur tertiaire s'établissait à 52,3 % comparativement à 65,1 % dans la région. Le secteur du commerce de gros et de détail rassemblait 13,1 % de l'emploi. Le secteur de l'hébergement et de la restauration arrivait au second rang et regroupait 7,8 % de l'emploi. Mentionnons que, parmi l'ensemble des MRC de la région, L'Islet détenait la plus forte proportion d'emploi dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, ceci dû à la grande importance du secteur touristique. La santé et les services sociaux (6,4 %) de même que l'enseignement (6 %) occupaient les troisième et quatrième rangs.

Tableau 2

**RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ,
MRC DE L'ISLET**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%)
Primaire (exploitations agricoles)	34,7
Manufacturier	5,7
Construction	1,6
Tertiaire (commerce et services)	58,0
Total	100

Source : Le Centre local de développement de la MRC de L'Islet.

³³ *Plan d'action pour l'économie et l'emploi, op. cit.*

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de taille petite ou moyenne; en effet, 75,3 % d'entre elles embauchent dix salariés et moins et 96,4 %, 100 salariés et moins. La MRC compte 8 entreprises qui embauchent plus de 100 salariés. En voici la liste :

ENTREPRISES	SECTEURS
Plastiques Gagnon inc.	Plastique
Industries Troie inc.	Habillement
Matériaux Blanchet inc.	Bois
Industries Maibec inc.	Bois
Les industries Amisco Ltée	Meuble
Rousseau Métal inc.	Meuble
Bertec Médical inc.	Meuble
Ouellet Canada inc.	Produits électriques et électroniques
La Roche à Veillon (exclusivement en saison d'été)	Resto/théâtre
Camp Trois-Saumons (exclusivement en saison d'été)	Divertissements et loisirs

Cette section traite spécifiquement de la méthodologie de l'enquête. Les sujets suivants y sont abordés : la population visée, la collecte et le traitement des données, le résultat de la collecte et la pondération.

2.1 LA POPULATION ÉTUDIÉE

Nous avons utilisé, pour cette enquête, un fichier d'entreprises provenant du Centre local de développement de L'Islet (CLD). Le fichier est récent et mis à jour fréquemment.

Aux fins de la présente enquête, le demandeur, en l'occurrence, le Regroupement des intervenants main-d'oeuvre, a retenu les secteurs d'activité économique suivants : l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier et à l'industrie touristique.

Dans cette enquête, nous entendons par industrie touristique les secteurs suivants : la restauration (sauf les casse-croûte), les cabanes à sucre comprises; l'hébergement, soit les hôtels et les motels, l'ensemble des gîtes touristiques et les campings; les musées, les divertissements et loisirs qui comprennent les clubs de golf, les salles de quilles, les centres de plein-air, les clubs de motoneige, d'équitation, etc.

Tableau 3

**NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE
MRC DE L'ISLET**

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES				
	0-9 employés	10 à 49 employés	50 à 199 employés	200 et + employés	Total
	(questionnaires) (n.)	(questionnaires) (n.)	(questionnaires) (n.)	(questionnaires) (n.)	(questionnaires) (n.)
Ensemble des activités	105	39	15	4	163
Industries manufacturières	40	19	11	4	74
Aliments/boissons	2	1			3
Caoutchouc/plastique	2	1	1		4
Cuir	1	1			2
Textiles			1		1
Habillement	1	2	3		6
Bois	17	10	2	2	31
Meuble	2	2	1	2	7
Imprimerie	4				4
Métaux primaires	1		1		2
Produits métalliques.	3	1	1		5
Machinerie	1				1
Matériel de transport		1			1
Produits électriques et électroniques.			1		1
Pétrole et charbon	1				1
Industries chimiques	2				2
Industries manufacturières diverses	3				3
Tourisme	65	20	4		89
Musée	3	1			4
Hébergement	31	9	3		43
Restauration	18	6	1		25
Divertissements et loisirs	13	4			17

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire³⁴ qui comprenait 24 questions réparties dans 4 sections, traitant des caractéristiques des établissements; des postes vacants, des difficultés de recrutement et des intentions d'embauche; de la gestion des ressources humaines; ainsi que de la formation de la main-d'œuvre.

Compte tenu des difficultés que pose généralement toute forme d'investigation relative aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, il a été convenu de reproduire une bonne partie des questions posées dans l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec³⁵. Cet emprunt comportait deux avantages non négligeables. Il nous a tout d'abord dispensé d'un pré-test puisque cette étape avait déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec. Il nous a aussi permis de comparer nos résultats avec ceux qui ont été obtenus en 1995 pour l'ensemble du Québec et pour la région de la Chaudière-Appalaches.

La mise à la poste des 163 questionnaires s'est effectuée durant la semaine du 19 octobre 1998. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par monsieur Denis Laflamme du Centre local de développement, un exemplaire du questionnaire, de même qu'une enveloppe de retour affranchie. Mentionnons que les médias locaux ont été mis à contribution pour la promotion.

Pour s'assurer de la collaboration des entreprises et maximiser le taux de réponse, deux séries de rappels téléphoniques ont été effectuées par le Centre local d'emploi de Montmagny et de L'Islet, le Centre local de développement de la MRC de L'Islet, le Centre d'études collégiales de Montmagny et la Commission scolaire de la Côte-du-Sud, sur une période s'échelonnant du mois de novembre au mois de février 1999.

Pendant la même période, nous avons confectionné la base de données informatisée à l'aide du logiciel Excel. Les autres démarches comme la vérification des questionnaires, la codification des réponses, la saisie informatique et la validation de la base de données ont été réalisées en continu.

2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Sur l'ensemble des 163 établissements visés par l'enquête, 83 établissements ont complété et retourné le questionnaire. Le taux de réponse à l'enquête, qui représente le rapport entre le nombre de questionnaires admissibles et la taille initiale de la population de laquelle on soustrait le nombre d'établissements inadmissibles, s'élève donc à 50,3 %, ce qui est un bon taux de réponse compte tenu du type d'envoi, soit un envoi postal. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 4.

³⁴ Le questionnaire est présenté à l'Annexe : Les résultats globaux.

³⁵ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, op.cit.*

Tableau 4

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE

Échantillon initial (1)	163
Échantillon inadmissible (2)	2
Échantillon admissible (3)	161
Nombre de questionnaires admissibles (4)	81
Nombre de non-répondants (5)	80
Taux de réponse (4/3)	50,3

Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 1. L'examen du tableau sur les taux de réponse laisse voir des taux de réponse de plus en plus élevés selon l'augmentation de la taille de l'entreprise, ce qui est positif compte tenu de la demande généralement plus forte en ce qui concerne les postes vacants ou les intentions d'embauche provenant des entreprises de grande taille. Les taux de réponse selon le secteur varient de 25 % à 100 %.

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, nous avons regroupé les renseignements concernant les secteurs du textile/de l'habillement de même que ceux du matériel de transport/des produits électriques et électroniques/des industries chimiques.

2.4 LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête est d'inférer les données des répondants à la population visée afin d'en arriver à décrire ce qui ressemble le plus aux entreprises du territoire à l'étude.

Afin d'inférer les données des répondants à la population visée de cette enquête dans L'Islet, soit l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier et du tourisme, chaque entreprise s'est vue associer un poids. Ce poids correspond en réalité au nombre d'établissements de la population que l'établissement répondant représente.

La pondération des données de la présente enquête a été effectuée en deux étapes : on a établi, dans un premier temps, le poids de base de chaque répondant, puis on a calculé un poids pour chaque question. Des informations plus complètes et détaillées sur la pondération sont présentées à l'annexe 2.

3.1 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Tel qu'illustré au tableau 5, la majeure partie des entreprises répondantes, soit 55,6 %, appartiennent au secteur du tourisme. Mentionnons que les répondants des secteurs hébergement et restauration contribuent fortement à cette majorité. Le secteur manufacturier représente, quant à lui, 44,4 %. Les répondants comprennent 80,3 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 19,7 % d'entreprises comptant plus de 50 employés. Comparativement aux enquêtes antérieures que nous avons effectuées³⁶, cette proportion d'entreprises comptant plus de 50 employés, soit 19,7 %, s'avère des plus élevée.

Tableau 5

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
MRC DE L'ISLET**

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 81)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Manufacturier	44,4
Tourisme	55,6
TAILLE	
0 à 9	49,4
10 à 49	30,9
50 à 199	14,8
200 et +	4,9

La majorité des entreprises, soit 93,7 %, ne font pas partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements. Les autres entreprises (6,3 %), soit celles faisant effectivement partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements, sont principalement des sièges sociaux (81,5 %), des succursales ou des filiales (9,3 %) ou autres, soit une division (9,3 %).

Les réponses au sujet de la provenance des employés nous indiquent que la plus grande part des emplois appartenant aux entreprises visées par l'enquête sont occupés par des résidents de L'Islet.

³⁶ LEFEBVRE, S. (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC La Côte-de-Beaupré, L'Île d'Orléans et ville de Beauport*, février 1998 et LEFEBVRE S. (Emploi-Québec), *Enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre, MRC de Bellechasse*, novembre 1998.

En effet, 85,8 % des employés proviennent de la MRC de L'Islet, 8 % de la MRC de Montmagny et 6,2 %, d'autres endroits.

Par ailleurs et tel qu'illustré au tableau 6, l'enquête a touché quelque 3249 emplois, soit environ 42,1 % du nombre d'emplois que l'on retrouve dans la MRC de L'Islet (7725 emplois)³⁷. Près de 89 % des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein.

Tableau 6

**RÉPARTITION DES EMPLOIS COUVERTS PAR L'ENQUÊTE
MRC DE L'ISLET**

SECTEUR	EMPLOIS (%) (n = 3 249)
Manufacturier	78,5
Tourisme	21,5
<ul style="list-style-type: none"> • Hébergement et restauration (19,5 %) • Divertissement et loisirs/musées (2,0 %) 	
Total	100

Note : Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

Les réponses à la question portant sur les catégories occupationnelles laissent voir que la catégorie administration et marketing rassemble 49,4 % d'hommes et 50,6 % de femmes, direction et cadres exclus. Dans la catégorie production et opération, on retrouve 69,3 % d'hommes et 30,7 % de femmes, tous secteurs confondus, c'est-à-dire manufacturier et tourisme.

Finalement, mentionnons que seulement 2,7 % des entreprises de la MRC de L'Islet visées par l'enquête affirment être syndiquées. Il s'agit exclusivement d'entreprises du secteur manufacturier.

Les syndicats visés appartiennent aux affiliations suivantes, soit la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), mentionnées 2 fois chacune.

3.2 LA SAISONNALITÉ

Globalement, pour l'ensemble des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 36,4 % des entreprises indiquent l'été (juin, juillet, août) comme étant la saison où l'emploi a été au maximum au cours des douze derniers mois, 4,9 % indiquent l'hiver (décembre, janvier et février), 2,6 %, l'automne (septembre, octobre et novembre) et 0,7 % choisissent le printemps (mars, avril et mai).

³⁷ Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

Par ailleurs, certaines entreprises ont inscrit plus d'une réponse à la question portant sur la saison où le nombre d'employés a été le plus élevé. Nous avons décidé de tenir compte de ces réponses et de les traiter. Ainsi, certaines entreprises ont indiqué l'été, l'automne et l'hiver (5,5 %), d'autres, le printemps, l'été et l'hiver (3,9 %), certaines, le printemps, l'automne et l'hiver (3,0 %) et quelques autres, enfin, indiquent le printemps, l'été et l'automne (1,6 %).

Tableau 7

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ
AU «MAXIMUM» AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE L'ISLET**

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	1,6	0	0,7
Été	37,7	35,4	36,4
Automne	1,6	3,3	2,6
Hiver	4,0	5,6	4,9
Printemps-été-automne	1,6	1,6	1,6
Printemps-été-hiver	4,8	3,2	3,9
Printemps-automne-hiver	1,6	4,0	3,0
Été-automne-hiver	1,6	8,3	5,5
Ne s'applique pas	45,3	38,7	41,5
Total	100	100	100

Tel qu'illustré au tableau 7, pour le secteur manufacturier et celui du tourisme, l'été ressort comme étant la saison où l'emploi a été au maximum au cours des douze derniers mois. De même, la proportion d'entreprises où l'effet saisonnalité semble ne pas exister est importante (41,5 %). Cette situation est surtout remarquable dans le secteur manufacturier (45,3 %).

Mentionnons aussi la proportion supérieure à la moyenne quant à l'emploi maximal en été/automne/hiver dans le secteur du tourisme, une proportion de 8,3 % comparativement à 1,6 % dans le manufacturier et à 5,5 % pour l'ensemble des entreprises, cette performance est attribuable au secteur de l'hébergement. Soulignons, par ailleurs, l'absence de réponses quant à l'emploi maximal au printemps dans le secteur du tourisme.

En ce qui concerne le nombre minimal d'emplois, l'hiver est la saison la plus fréquemment citée par les employeurs de la MRC de L'Islet. Les résultats sont les suivants : 20,9 % des entreprises indiquent l'hiver comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des douze derniers mois, 10 % pointent le printemps, 7,9 %, l'été et 5 %, l'automne.

Par ailleurs, certaines entreprises ont inscrit plus d'une réponse à la question portant sur la saison où le nombre d'employés a été au minimum. Tout comme nous l'avons fait précédemment pour l'emploi maximal, nous avons décidé de tenir compte de ces réponses et de les traiter. Ainsi, certaines entreprises ont indiqué le printemps, l'été et l'automne (2,3 %), d'autres, le printemps, l'automne et l'hiver (11,5 %) et certaines, l'été, l'automne et l'hiver (1,8 %).

Tableau 8

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ
AU «MINIMUM» AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE L'ISLET**

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	18,9	3,5	10,0
Été	1,6	12,4	7,9
Automne	8,1	2,8	5,0
Hiver	18,7	22,4	20,9
Printemps-été-automne	1,6	2,8	2,3
Printemps-été-hiver	0	0	0
Printemps-automne-hiver	5,8	15,7	11,5
Été-automne-hiver	0	3,2	1,8
Ne s'applique pas	45,3	37,3	40,7
Total	100,0	100,0	100,0

Tel qu'illustré au tableau 8, pour le secteur manufacturier et celui du tourisme, l'hiver ressort comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des douze derniers mois. Le secteur manufacturier se démarque aussi par l'emploi minimum au printemps. La proportion élevée d'emploi minimal en été pour le secteur du tourisme, soit 12,4 % comparativement à 7,9 % pour l'ensemble des entreprises, s'explique par les réponses d'entreprises provenant du secteur des divertissements et loisirs (salles de quilles, amphithéâtre, etc.). Finalement, à l'instar des résultats obtenus sur l'emploi maximal, la proportion d'entreprises où l'effet saisonnalité ne semble pas exister est importante, avec une proportion globale de 40,7 %.

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Quarante deux pour cent (42,3 %) des entreprises de la MRC de L'Islet faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête prévoient effectuer un investissement au cours des deux années suivant l'enquête. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement ainsi que l'agrandissement ou le réaménagement de même que les changements de marché et organisationnels qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 9 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 9

**NATURE DES INVESTISSEMENTS
MRC DE L'ISLET**

SECTEUR MANUFACTURIER		
Changements de marché et organisationnels :	Machinerie et équipement :	Agrandissement et/ou réaménagement :
Amélioration qualité rendement	Nouvelles technologies	Équipements et rénovation
Développer de nouveaux produits	Équipements spécialisés	Agrandissement bureau. Bureau production
Amélioration de la qualité	Équipement et immobilisation	Agrandissement
Système de production à valeur ajoutée	Immobilisation machinerie	Immobilisation
Récupération des résidus, augmentation de la production actuelle	Écorceur	
	Camion	
	Reconstruction d'un nouveau planeur	
	Machinerie pour évaluer la résistance du bois	

NATURE DES INVESTISSEMENTS (SUITE)
MRC DE L'ISLET

TOURISME		
Changements de marché et organisationnels	Machinerie et équipement :	Agrandissement et/ou réaménagement :
Hébergement	Système de pompage des eaux usées	Rénovation et agrandissement
		Aménagement des chalets, construction sentiers, etc.
		Réfection du quai et construction d'une digue
		Transformation de certains chalets, réparation toit, maçonnerie
		Agrandissement de maison de campagne
		Aménagement intérieur
		Machinerie et bâtiment, amélioration sentiers
		Achat motel
		Ascenseur, réfections diverses
		Réfection d'un bâtiment

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 1000 \$ à 2 000 000 \$. L'investissement total prévu est de 5 203 800 \$ et l'investissement moyen, en excluant la valeur extrême de deux millions de dollars, est d'environ 123 000 \$.

Examinons, de façon plus détaillée, la répartition des entreprises selon quatre grandes classes d'investissements, à savoir moins de 100 000 \$, de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$, de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et de 1 000 000 \$ et plus.

Tableau 10

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE L'ISLET

LOCALISATION	MOINS DE 100 000		100 000 À MOINS DE 250 000		250 000 À MOINS DE 1 000 000		1 000 000 ET PLUS		TOTAL	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Manufacturier	7	53,8	2	15,4	4	30,8	0	0	13	100,0
Tourisme	11	78,6	2	14,3	0	0	1	7,1	14	100,0
Total	18	66,7	4	14,8	4	14,8	1	3,7	27	100,0

Le tableau 10 nous permet d'observer qu'une large part des entreprises répondantes ayant affirmé investir au cours des deux prochaines années, soit 66,7 %, se retrouvent à l'intérieur de l'intervalle «moins de 100 000 \$» d'investissements prévus. Les entreprises touristiques s'y retrouvent en plus grand nombre, soit 11 entreprises, comparativement à 7 entreprises manufacturières, tandis qu'à la classe suivante, soit «de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$», le nombre d'entreprises est le même, soit 2 pour chacun des grands secteurs.

La classe «de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$» est entièrement occupée par des entreprises provenant du secteur manufacturier, soit 4 entreprises. Finalement, le secteur du tourisme brouille quelque peu les cartes avec un investissement prévu «de 1 000 000 \$ et plus». Généralement, cette classe d'investissement est occupée par des grandes entreprises du manufacturier. Dans cette enquête, pour la MRC de L'Islet, cet important investissement sera effectué par une petite entreprise du secteur des divertissements et loisirs. Ce fait influence fortement les données de l'investissement selon la taille et selon le secteur et réaffirme la vocation récréo-touristique de la MRC.

Ainsi, les investissements prévus sont plus élevés dans les entreprises de petite taille, soit 57,5 % dans les entreprises comptant moins de 50 employés et 42,4 % dans les entreprises comptant plus de 50 employés. De même, l'investissement prévu de deux millions de dollars dans une entreprise du secteur tourisme fait en sorte que les proportions d'investissements prévus sont quasiment à égalité entre le secteur manufacturier et le secteur du tourisme, soit 49,4 % dans le tourisme comparativement à 50,6 % dans le manufacturier. Généralement, les investissements prévus augmentent avec la taille des entreprises et le secteur manufacturier investit plus que le secteur touristique.

4.2 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ

Par ailleurs, afin de mieux cerner l'environnement dans lequel leur établissement s'intègre, les employeurs étaient invités à identifier les changements technologiques, organisationnels et de marché qu'ils avaient l'intention de réaliser au cours des deux années suivant l'enquête.

Ce sont les changements de marché qui sont les plus fortement appréhendés par les entreprises de la MRC de L'Islet. Ainsi, 25,9 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des deux années suivant l'enquête. Les changements technologiques arrivent au second rang avec 23,7 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 13,9 %. Examinons ces résultats selon la taille des entreprises et selon le secteur d'activité économique.

Le tableau 11 nous permet de voir que les changements technologiques et de marché prévus croissent avec la taille de l'entreprise. Pour ces deux types de changements, les strates d'entreprises comptant 50 employés et plus affichent toutes des pourcentages plus élevés que la moyenne des entreprises.

Tableau 11

**POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ
SELON LA TAILLE
MRC DE L'ISLET**

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 9 EMPLOYÉS (%)	10 À 49 EMPLOYÉS (%)	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET + (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	16,3	23,8	78,3	50,0*	23,7
Changements organisationnels	6,5	38,1	17,4	0*	13,9
Changements de marché	22,6	23,1	52,0	50,0*	25,9

Note : * : Réponses de 3 entreprises sur 4.

Note : Le tableau présente les pourcentages d'entreprises ayant répondu «oui» aux questions posées.

Tel qu'illustré au tableau 12, c'est uniquement le secteur manufacturier qui se démarque quant aux changements technologiques, organisationnels et de marché. Le secteur manufacturier affiche, pour les trois types de changements, des proportions supérieures aux moyennes, soit 23,7 %, 13,9 % et 25,9 %.

Tableau 12

**POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE L'ISLET**

CHANGEMENTS PRÉVUS	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	31,7	17,7	23,7
Changements organisationnels	19,5	9,8	13,9
Changements de marché	33,3	20,5	25,9

Note : Le tableau présente les pourcentages d'entreprises ayant répondu «oui» aux questions posées.

Les sections suivantes nous permettent d'examiner, de façon détaillée, la nature des changements prévus par les employeurs dans la mesure où ceux-ci étaient invités, par le biais du questionnaire, à décrire ce qu'ils anticipaient.

4.3 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les trois grandes classes suivantes : Technologies de bureau et de gestion; Technologies de production et de service; Systèmes de conception et de dessin assistés par ordinateur. Le tableau 13 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes. Tel qu'illustré, la classe «Technologies de bureau et de gestion» domine avec 52,9 % des réponses.

Tableau 13

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS D'ICI À DEUX ANS ET
SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE L'ISLET**

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (52,9 %)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (47,1%)	SYSTÈMES DE CONCEPTION ASSISTÉE PAR ORDINATEUR ET DE DESSIN ASSISTÉ PAR ORDINATEUR (5,9 %)
MANUFACTURIER		
Équipement informatique	Automatisation de l'emballage	CAD - Dessin sur ordinateur 3D, usinage assisté par ordinateur, nouveaux logiciels.
Système de gestion informatisée	Équipement de production – automatisation	
Logiciel bureautique - système inventaire	Taillage, système auto. Pour marqueur	
Logiciel comptabilité	Logiciel pour faire marqueur	
	Informatisation production	
	Bac d'accumulation pour branches broyées	
TOURISME		
Informatisation de la réception de l'hôtel	Appareils électriques appropriés, chambre froide	
Tendance à s'informatiser		
Acquisition d'un ordinateur		
Comptabilité informatisée		

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plus d'un changement peut être mentionné pour une même entreprise.

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informe que les changements technologiques donneront lieu à la création de nouveaux emplois (patronistes, manoeuvres, journaliers, opérateurs de machinerie, cuisiniers) ou à la consolidation d'emplois existants (pâtisseries, comptabilité, moulistes, réceptionnistes, assistants-régisseurs).

4.4 LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les deux grandes classes suivantes : Réorganisation et Implantation de normes (ISO). Le tableau 14 présente l'information pour chacune des grandes classes. Tel qu'illustré, les changements organisationnels prévus au cours des deux prochaines années sont majoritairement du type Réorganisation.

Tableau 14

NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS D'ICI À DEUX ANS ET SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE MRC DE L'ISLET

RÉORGANISATION (85,7 %)	IMPLANTATION DE NORMES (ISO)(28,6 %)
MANUFACTURIER	
Nouveau secteur de fabrication	ISO 9002
Sous-traitance	
Possibilité de fusion	
Réingénierie	
TOURISME	
Réorganisation du personnel, horaire, etc.	

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plus d'un changement peut être mentionné pour une même entreprise.

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informe que les changements organisationnels donneront lieu à de la création de nouveaux emplois (opérateurs de machines à bois, adjoints administratifs, techniciens concepteurs) ou à la consolidation d'emplois existants (moulistes).

4.5 LES CHANGEMENTS DE MARCHÉ

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les trois grandes classes suivantes : Nouveaux produits et services; Nouveaux territoires et exportations, et Autres changements. Le tableau 15 présente l'information pour chacune des grandes classes. Tel que présenté, ce sont les Nouveaux produits et services qui sont le plus fortement appréhendés.

Tableau 15

**NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS D'ICI À DEUX ANS ET
SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE L'ISLET**

NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (57,1 %)	NOUVEAUX TERRITOIRES ET EXPORTATIONS (50 %)	AUTRES (21,4 %)
MANUFACTURIER		
Développement de nouveaux produits	Développement de marché aux États-Unis	Augmentation de la production
Développement de nouveaux services	Augmentation des exportations	
Nouveaux produits afin d'augmenter nos exportations	Réseau plus étendu aux USA	
	Marché USA et Europe	
TOURISME		
Réaménagement architectural		Augmentation de la commercialisation de la farine
Service de pourvoirie, tourisme familial, camps de vacances, tourisme de plein-air		
Le bifteak		
Ouverture plus grande aux touristes par un meilleur accès et diversité des activités		

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plus d'un changement peut être mentionné pour une même entreprise.

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, il appert que, selon l'enquête, les changements de marché donneront lieu à de la création de nouveaux emplois (chargés de projet, représentants, journaliers, opérateurs de machinerie, préposés d'entretien, services) ou à la consolidation d'emplois existants (production, copropriétaires, meuniers).

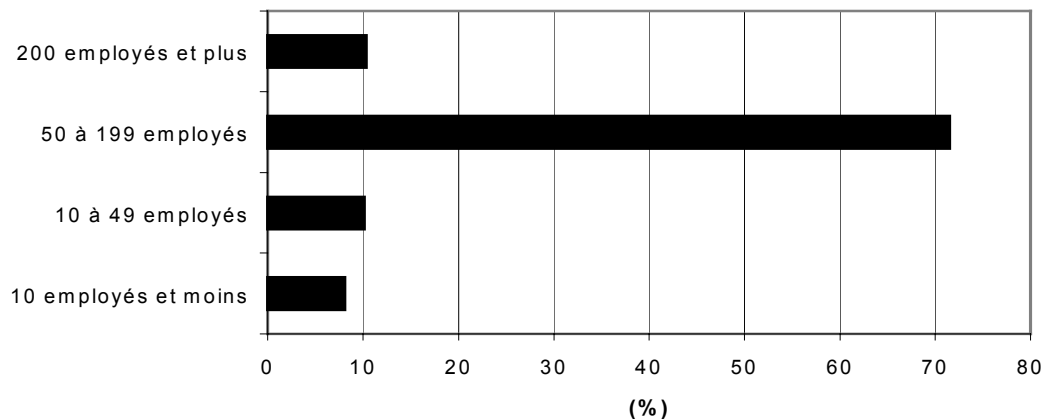
Cette section vise principalement à cerner la nature et l'étendue des postes vacants dans la MRC de L'Islet, c'est-à-dire les postes ouverts exclusivement aux personnes de l'extérieur des entreprises.

À l'automne-hiver 1998-1999, près de 15 % des entreprises de la MRC de L'Islet appartenant aux secteurs d'activité économique visés par l'enquête faisaient état de quelque 127 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement. Par rapport à l'emploi estimé par l'enquête (3249 emplois), ce nombre de postes vacants représente 3,9 %, une proportion assez importante comparativement aux proportions obtenues pour l'ensemble du Québec (1,5 %) et pour la région de la Chaudière-Appalaches (2 %), lors de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée en 1995³⁸.

Tel qu'illustré au graphique 1, on retrouve 8,1 % des postes vacants dans les entreprises comptant 10 employés et moins, 10,1 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 71,5 % dans les entreprises embauchant entre 50 et 199 employés et 10,3 % dans celles de 200 employés et plus.

Graphique 1

**POSTES VACANTS SELON LA TAILLE
MRC DE L'ISLET**



Les employeurs de la MRC de L'Islet n'exigent aucune scolarité pour près de 25 % des postes vacants, ce qui est relativement élevé, les postes vacants visés sont ceux de couturiers et de cuisiniers. Le diplôme de 5^e secondaire, formation générale, est exigé dans la très forte proportion de 49,6 %, mais ici, il est très important de mentionner que presque la totalité des postes vacants se

³⁸ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op.cit.*

retrouvent dans une même entreprise du domaine touristique, ce qui ne donne pas une idée juste et représentative de l'exigence du diplôme de 5^e secondaire, formation générale. Le diplôme de formation professionnelle (secondaire) occupe le troisième rang, avec 16,8 % des postes vacants. Le diplôme de formation technique (collégial) et le diplôme universitaire occupent respectivement les quatrième et cinquième rangs en matière d'exigences scolaires. Ainsi, on retrouve 5,6 % de postes vacants où l'on exige le diplôme de formation technique (collégial) et 3,2 % où l'on demande le diplôme universitaire. En résumé, les exigences en matière scolaire pour les postes vacants mentionnés à l'enquête ne sont pas des plus élevées dans la MRC de L'Islet.

En ce qui concerne la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs optent, en matière de formation professionnelle au secondaire, pour les domaines suivants : les techniques d'usinage, le service (restauration), la cuisine et la bureautique. Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent le tourisme, le génie industriel, les ventes de pièces mécaniques, le génie mécanique, option conception et la fabrication mécanique. Du côté universitaire, on demande le diplôme dans les domaines suivants : le génie (méthodes, production automatique), l'administration, option comptabilité.

Quant à l'expérience recherchée pour combler les postes vacants, les résultats se répartissent ainsi : pour 76,8 % des postes vacants, les employeurs demandent moins d'un an d'expérience et pour 23,2 %, ceux-ci demandent entre un an et trois ans d'expérience. Soulignons qu'il n'y a aucun répondant pour la réponse «plus de trois ans».

Par ailleurs, les sources de recrutement les plus importantes sont plutôt du domaine de l'informel. En effet, 57,1 % des entreprises répondantes misent sur des candidats recommandés par les employés tandis que 54 % d'entre elles recrutent par des contacts personnels des dirigeants de l'entreprise. Les autres sources de recrutement sont, par ordre décroissant d'importance : les journaux (28,6 %), les écoles, collèges et universités (25,4 %), les agences de placement publiques et autres (23,8 % chacune), les publications d'affaires ou d'associations d'employeurs et les agences de placement privées (3,2 % chacune).

Les autres sources de recrutement laissent voir le détail suivant : la télé communautaire, le bouche à oreilles, les offres reçues, les curriculum vitae reçus, les personnes qui donnent leur nom et la banque de demandes d'emploi.

5.1 LA RÉPARTITION INDUSTRIELLE DES POSTES VACANTS

Par rapport à la répartition industrielle des quelques 127 postes vacants signalés, soulignons que 47,8 % d'entre eux se retrouvent dans le secteur manufacturier, tandis que 52,2 % se retrouvent dans celui du tourisme.

On remarque des concentrations majeures de postes vacants dans les secteurs suivants du manufacturier, soit : l'habillement et le meuble. De même, dans l'industrie touristique, les postes vacants se concentrent surtout dans le secteur de la restauration/hébergement.

5.2 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES POSTES VACANTS³⁹

Quant aux catégories professionnelles⁴⁰, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de gestion	0,8
Personnel de l'administration	3,2
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	4,8
Personnel de la culture et des loisirs (en lien avec le tourisme)	2,4
Personnel de la vente et des services	57,6
Personnel des métiers	23,2
Personnel de la transformation et fabrication	8,0
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande proportion de postes vacants se retrouve dans la catégorie professionnelle de la vente et des services, soit 57,6 %. Les postes proviennent exclusivement du secteur du tourisme, principalement de la restauration et de l'hébergement (cuisiniers, serveurs). Au second rang, les métiers regroupent 23,2 % des postes vacants. Cette fois-ci, les postes sont disponibles uniquement dans le secteur manufacturier. Les postes de machinistes et de couturiers priment et sont des postes spécialisés. Le troisième rang est attribuable aussi au secteur manufacturier puisque l'on retrouve 8 % des postes vacants dans la catégorie professionnelle intitulée transformation et fabrication. Il s'agit exclusivement de postes de soudeurs.

Le restant des postes vacants, soit 11,2 %, se répartissent entre quatre catégories professionnelles. La catégorie du personnel des sciences naturelles (sciences et génie) rassemble 4,8 % des postes vacants. Il s'agit surtout de postes techniques. La catégorie du personnel de l'administration regroupe 3,2 % des postes vacants tandis que celle de la culture et des loisirs (en lien avec le tourisme) en rassemble 2,4 % et celle de la gestion, 0,8 %.

5.3 LES CAUSES ET LES COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

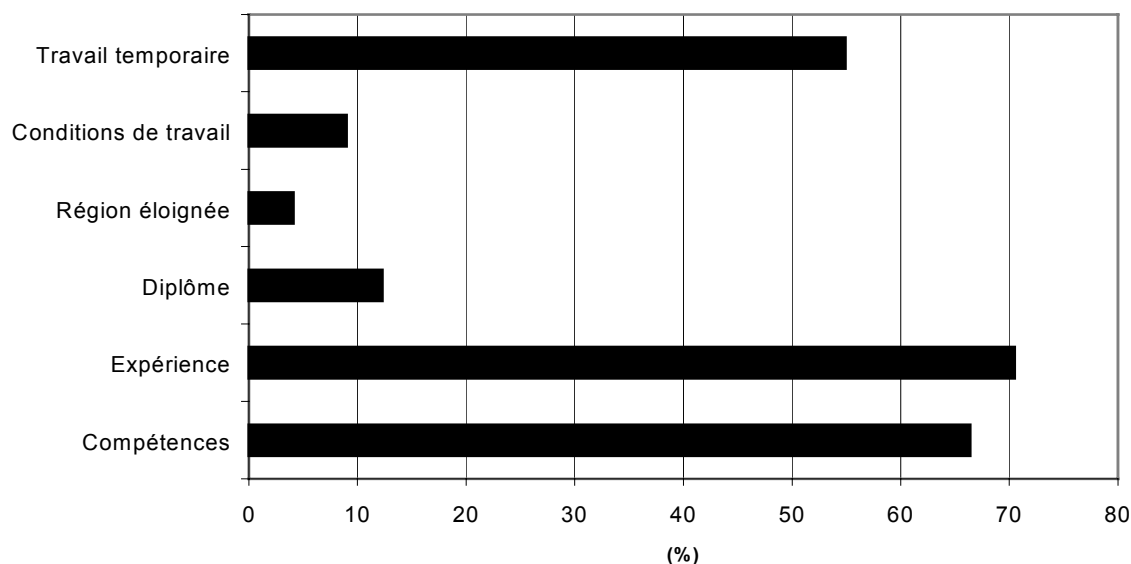
Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. L'ensemble des entreprises ayant admis connaître des difficultés de recrutement, pour au moins un de leurs postes vacants, ont eu à se prononcer sur les motifs de ces difficultés. Globalement, et tel qu'illustré au graphique 2, les résultats nous indiquent que le manque d'expérience des candidats intervient dans 68,8 % des cas ainsi que le manque de compétences,

³⁹ Les postes vacants sont tous présentés à l'annexe 3.

⁴⁰ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), *op.cit.*

dans 64,8 % des cas de même que l'activité saisonnière ou travail temporaire dans les entreprises touristiques, dans 53,6 % des cas. Puis, le manque de candidats ayant le diplôme recherché est la cause des difficultés de recrutement pour 12 % des postes vacants. Les autres difficultés mentionnées ont trait aux conditions de travail défavorables (8,8 %) et à l'éloignement des grands centres (4 %).

Graphique 2
CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE L'ISLET



Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plusieurs causes peuvent être mentionnées pour un même poste vacant.

Examinons maintenant les compétences⁴¹ à la source des difficultés de recrutement. Il est à noter que les deux compétences suivantes ne sont aucunement abordées par les employeurs, à savoir les compétences reliées à la vente et au marketing et à l'application des règles de santé et sécurité. Les réponses que nous avons obtenues sont partagées selon les 10 compétences restantes.

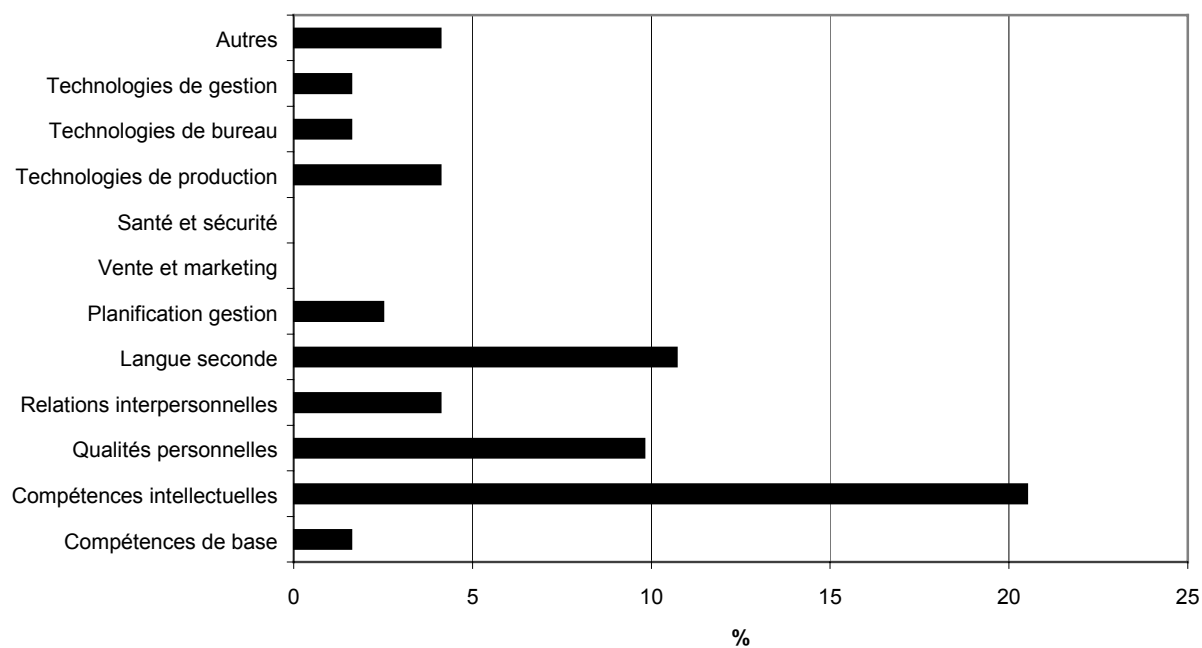
Mentionnons que trois compétences rassemblent, à elles-seules, 40 % des réponses, soit les compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes), la langue seconde et les qualités personnelles. Le restant des réponses est distribué par petits groupes selon les compétences suivantes : les relations interpersonnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté), l'automatisation des procédés de production, autres compétences (maîtrise compréhension procédures, disponibilité heures variables) (4 % chacune), planification et gestion

⁴¹ Le questionnaire présente, à l'annexe : résultats globaux, la liste des compétences à la source des difficultés de recrutement

(2,4 %), compétences de base, bureautique et communication et informatique de gestion (1,6 % chacune). Le graphique 3 présente les compétences à la source des difficultés de recrutement.

Graphique 3

**COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE L'ISLET**



De façon plus précise, le tableau 16 présente, pour chacune des 23 professions faisant l'objet de difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 16

**PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES
À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE L'ISLET**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Textile/Habillement	0016	Contrôleurs/contrôleuses	Éloignement des grands centres	Langue seconde
Bois	1111	Comptables	1) Éloignement des grands centres 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Langue seconde
Bois	1213	Service à la clientèle	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Relations interpersonnelles 2) Langue seconde
Musée	1414	Réceptionnistes	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences intellectuelles 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Langue seconde
Bois	1453	Préposés/préposées service clientèle	1) Éloignement des grands centres 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Langue seconde
Bois	2141	Ingénieurs/ingénieures méthodes	1) Manque de candidat ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	1) Relations interpersonnelles 2) Langue seconde 3) Planification et gestion 4) Automatisation des procédés
Bois	2232	Techniciens/techniciennes en génie mécanique	1) Éloignement des grands centres 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Langue seconde
Plastique	2233	Techniciens/techniciennes MSP		
Produits métalliques	2233	Techniciens/techniciennes tôlerie	1) Éloignement des grands centres 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	Automatisation des procédés
Plastique	2233	Planificateurs/planificatrices production		
Musée	5212	Techniciens/techniciennes en muséologie	Éloignement des grands centres	

Tableau 16 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Divertissements et loisirs	5226	Techniciens/techniciennes en spectacle	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Conditions de travail défavorables	Autres (Heures variables, disponibilité)
Divertissements et loisirs	5226	Assistants-régisseurs/ assistantes-régisseuses	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Planification et gestion
Hébergement et restauration	6242	Cuisiniers/cuisinières	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées 4) Conditions de travail défavorables	1) Qualités personnelles 2) Compétences intellectuelles
Restauration	6242	Pizzamans	Activité saisonnière ou travail temporaire	1) Compétences intellectuelles 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles
Hébergement et restauration	6453	Serveurs/serveuses	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées 3) Activité saisonnière ou travail temporaire	1) Compétences intellectuelles 2) Langue seconde 3) Autres (maîtrise et compréhension des procédures)
Restauration	6621	Pompistes	1) Conditions de travail défavorables 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 3) Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes) 4) Bureautique et communication 5) Informatique de gestion
Restauration	6642	Aides cuisiniers/aides cuisinières	Activité saisonnière ou travail temporaire	
Divertissements et loisirs	6663	Entretien ménager	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Conditions de travail défavorables	
Produits métalliques	7231	Machinistes, contrôle numérique	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	Automatisation des procédés
Textile/Habillement	7342	Couturiers/couturières/ Couturiers/couturières à domicile	1) Manque de candidats ayant les compétences recherchées 2) Conditions de travail défavorables 3) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	1) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 2) Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes)
Bois	9515	Soudeurs/soudeuses	Manque de candidats ayant le diplôme recherché	

Dans cette section, l'enquête nous renseigne sur un aspect de la planification de main-d'œuvre, soit les intentions d'embauche des entreprises au cours des deux années suivant l'enquête. L'analyse des réponses nous permet principalement de préciser la structure industrielle des intentions d'embauche de même que leur répartition selon le statut d'emploi (temps plein et temps partiel), la scolarité demandée et l'expérience requise par les employeurs. On peut aussi en faire une distribution selon les métiers et les professions.

Quelque 31 % des entreprises de la MRC de L'Islet faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des deux années suivant l'enquête. Il s'agit ici d'une demande intéressante comparativement aux résultats de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre⁴² où l'on obtenait, en 1995, des intentions d'embauche pour 16 % des entreprises de la Chaudière-Appalaches et pour 18,1 % des entreprises de l'ensemble du Québec. Les intentions d'embauche pour la MRC de L'Islet représentent quelque 179 emplois.

La répartition des intentions d'embauche selon le statut d'emploi (temps plein, temps partiel) révèle qu'il s'agit d'emplois à temps plein dans une proportion de 94,5 %.

Les employeurs de la MRC de L'Islet n'exigent aucune scolarité pour 18,4 % des intentions d'embauche, ce qui est relativement élevé. Mentionnons que les employeurs, soupçonnant que le bassin de main-d'œuvre soit peu scolarisé, pourraient être tentés d'être moins exigeants dans leurs critères de sélection, notamment au sujet de la scolarité. Le diplôme de 5^e secondaire, formation générale est exigé dans la très forte proportion de 56 % et ceci dû en très grande partie à des postes d'opérateurs ou de journaliers dans le secteur manufacturier. Le diplôme de formation professionnelle au secondaire est, quant à lui demandé, pour 12,8 % des intentions d'embauche. Le diplôme de formation technique au collégial et le diplôme universitaire sont exigés dans une moindre mesure, avec des proportions respectives de 1,6 %. Mentionnons que pour 9,6 % des intentions d'embauche, il n'y a aucune réponse indiquée. L'examen des renseignements statistiques obtenus à l'aide de cette enquête laisse voir que les intentions d'embauche dans la MRC de L'Islet concernent plutôt des postes peu spécialisés. Selon les commentaires que nous avons obtenus, les principaux problèmes liés aux postes peu spécialisés concernent le savoir être des employés de même que la nécessité, pour les employeurs, d'avoir accès à une main-d'œuvre de qualité et disponible qui pourrait, entre autres, répondre à des besoins ponctuels de remplacement.

Pour ce qui est de la spécialisation professionnelle demandée, les résultats obtenus pour la formation professionnelle au secondaire touchent les domaines suivants : l'usinage, la cuisine et le service aux tables. Pour la formation technique au collégial, les résultats mentionnés concernent les techniques du génie industriel et les techniques administratives. Du côté universitaire, le domaine d'études visé est celui du génie mécanique.

⁴² *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op. cit.*

Quant à l'expérience recherchée pour les intentions d'embauche, les résultats se répartissent ainsi : pour 47,2 % des intentions d'embauche, les employeurs demandent moins d'un an d'expérience et pour 24 % de celles-ci, ils demandent entre un an et trois ans d'expérience. On exige plus de trois ans d'expérience pour 1,6 % des intentions d'embauche. On ne retrouve aucune mention pour 27 % des intentions d'embauche.

6.1 LA RÉPARTITION INDUSTRIELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Globalement, les intentions d'embauche se distribuent ainsi selon les grands secteurs : 73,6 % des intentions d'embauche sont signalées par des entreprises du secteur manufacturier, 26,4 %, par des entreprises du tourisme. On remarque des concentrations d'intentions d'embauche, soit plus de 20, dans les secteurs suivants du manufacturier, soit le plastique, le bois, le meuble et les métaux primaires. De même, dans le tourisme, les intentions d'embauche se regroupent surtout dans l'hébergement.

On retrouve 51% des intentions d'embauche dans les entreprises comptant 10 employés et moins, 27 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 15,4 % dans les entreprises embauchant entre 50 et 199 employés et 6,6 % dans les entreprises de 200 employés et plus.

6.2 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE⁴³

Par rapport aux catégories professionnelles⁴⁴, les intentions d'embauche se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	2,2
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	3,2
Personnel de la culture et des loisirs (en lien avec le tourisme)	1,1
Personnel de la vente et des services	28,0
Personnel des métiers	2,2
Personnel du secteur primaire	2,2
Personnel de la transformation et fabrication	61,3
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande proportion d'intentions d'embauche se retrouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et fabrication, soit 61,3 %, les plus fortes proportions provenant des industries du plastique et des métaux primaires. Il s'agit principalement de postes intermédiaires et élémentaires⁴⁵.

⁴³ Les intentions d'embauche sont toutes présentées à l'annexe 5.

⁴⁴ En référence à la *Classification nationale des professions (CNP)*, *op.cit.*

⁴⁵ En référence à la *Classification nationale des professions*. Les postes intermédiaires et élémentaires requièrent de une à quatre années d'études secondaires.

Au second rang, le personnel de la vente et des services regroupe 28 % des intentions d'embauche. Il s'agit ici de divers postes tels que cuisiniers, serveurs, préposés à l'entretien, etc.

Le restant des intentions d'embauche se répartissent entre cinq autres catégories professionnelles, soit celle des sciences naturelles (sciences et génie) (3,2 %), de l'administration (2,2 %), des métiers (2,2 %), du secteur primaire (2,2 %) et de la culture et des loisirs (en lien avec le tourisme) (1,1 %).

Cette section nous renseigne, de façon générale, sur les activités de gestion des ressources humaines dans les entreprises de la MRC de l'Islet. Les aspects suivants sont examinés : la responsabilité de la gestion des ressources humaines et les problèmes les plus fréquemment rencontrés.

7.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Une minorité d'entreprises, soit 29,1 %, déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires. Mentionnons que les secteurs manufacturier et du tourisme présentent, à ce chapitre, des proportions se situant près de cette moyenne, soit respectivement 31 % et 27,7 %.

Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant sur le nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME⁴⁶ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises. Ceci se vérifie dans la présente étude puisque 18,6 % des entreprises comptant moins de 10 employés affirment qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe des ressources humaines de l'entreprise tandis que cette proportion s'élève à 33,1 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 employés. La proportion continue de croître, se situant à 80 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et à 100 % dans les entreprises de 200 employés et plus, ces grandes entreprises ayant donc en grande majorité une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines.

Parmi les entreprises affirmant qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe de la gestion des ressources humaines, 69,4 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps tandis que 30,6 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

7.2 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 17 présente les difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines. À l'instar de ce que l'on retrouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre⁴⁷, le recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. Ainsi, on peut présumer que l'entreprise embauchera le meilleur candidat possible, même si celui-ci ne possède pas toutes les compétences requises. Toutefois, cette situation peut entraîner les conséquences suivantes, à savoir pour l'entreprise, le manque de qualification de la main-d'œuvre peut constituer un obstacle à

⁴⁶ BENOIT, C. et ROUSSEAU, M.-D., Direction de la recherche du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, 1993.

⁴⁷ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC de Bellechasse et La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants, op. cit.*

l'expansion ou au développement de nouveaux projets industriels alors que, pour l'employé, cette lacune peut faire obstacle à sa capacité de progression interne ou externe.

Par ailleurs, en plus du recrutement de personnel qualifié, les problèmes majeurs qui apparaissent dans les entreprises de L'Islet sont les suivants : le bassin de main-d'œuvre, l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels, la capacité de progression des employés, le roulement du personnel et la stabilité ou la régularité dans la production. Ces problèmes nuisent à une réelle adéquation entre l'offre (le bassin de main-d'œuvre) et la demande (besoins des employeurs) de main-d'œuvre.

Tableau 17

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE L'ISLET**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU AUCUNE DIFFICULTÉ (%)
Roulement	11,0	89,0
Recrutement	40,3	59,7
Absentéisme	3,4	96,6
Griefs	2,0	98,0
Supervision	5,6	94,4
Qualité	5,0	95,0
Calendriers de production	6,1	93,9
Compétences	8,7	91,3
Adaptation nouvelles technologies	13,0	87,0
Motivation	5,7	94,3
Accidents	4,4	95,6
Vieillessement	8,0	92,0
Compétences de base	6,1	93,9
Commerce international	4,9	95,1
Milieu social environnant	3,3	96,7
Localisation géographique	8,0	92,0
Horaire de travail	6,9	93,1
Bassin de main-d'oeuvre	23,3	76,7
Stabilité de production	10,5	89,5
Progression des employés	11,2	88,8

7.3 L'ACCUEIL ET L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE

Par ailleurs, l'accueil et l'entraînement à la tâche sont des pratiques qui existent dans 46,6 % des entreprises. Les entreprises ont mis en place des programmes formels plus ou moins élaborés d'accueil et d'orientation des nouveaux employés. On organisera, par exemple, de la formation, un suivi des activités, une rencontre de discussions, des visites guidées. On peut aussi remettre à l'employé un document comprenant des renseignements mis à jour sur la nature de l'entreprise, ses structures, etc. Le tableau 18 donne un aperçu des réponses qui nous ont été fournies par les employeurs lors de l'enquête.

Tableau 18

**PRATIQUES D'ACCUEIL ET D'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE
MRC DE L'ISLET**

Formation	Suivi des discussions	Rencontre de discussions	Documents	Visites guidées
Entraînement au travail avec supervision d'un supérieur, par employé plus qualifié, par les employés en place, par parrain ou marraine	Suivi régulier	Meeting	Manuel, guide des employés	Visite dans départements
Formation d'appoint			Description de tâches, conditions de travail, horaire, familiarisation avec l'entreprise	
Formation sur les machines, pratiques sur tissus, vérification, ajustement, essai sur production			Calendrier intégration	
Graphique de formation sur une tâche spécifique			Instructions de travail pour chaque poste	
Parrainage et prise de notes des politiques courantes au travail				
Plan de formation, cours structuré et jumelage				
Les membres du Conseil d'administration veillent à l'accueil et à l'intégration des employés				
Cours donnés par ITHQ				

Cette section a pour objectif de cerner les caractéristiques des activités de formation du personnel dans les entreprises. Pour analyser cette situation, des questions portaient sur l'identification des besoins de formation, les moyens utilisés pour offrir de la formation et les difficultés des entreprises en regard de la réalisation d'activités de formation.

En plus de rendre possible la mise au point d'une intervention mieux adaptée aux besoins des industries, de tels renseignements permettent d'accroître le niveau de connaissance générale de l'offre de main-d'œuvre⁴⁸ puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de qualification des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs⁴⁹.

Quelque 73,4% des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête offrent de la formation à leur personnel. Ce sont les entreprises du secteur manufacturier qui offrent le plus de formation, soit dans une proportion de 83,5 % tandis que celles du tourisme le font, dans une proportion de 73,4 %.

Les entreprises comptant plus de 10 employés affirment, à l'unanimité, offrir de la formation. Examinons dans la section suivante les façons d'offrir la formation.

8.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR OFFRIR LA FORMATION

Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (68,3 %), le remboursement des dépenses de formation (30 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (21,7 %) et l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en dehors des heures de travail (20 %). Le moyen le plus fréquemment utilisé est donc sans contredit la formation sur le tas. Une étude de Béland, Lalande et Roy⁵⁰ portant sur le développement des compétences présente les commentaires suivants au sujet de l'apprentissage sur le tas, à savoir :

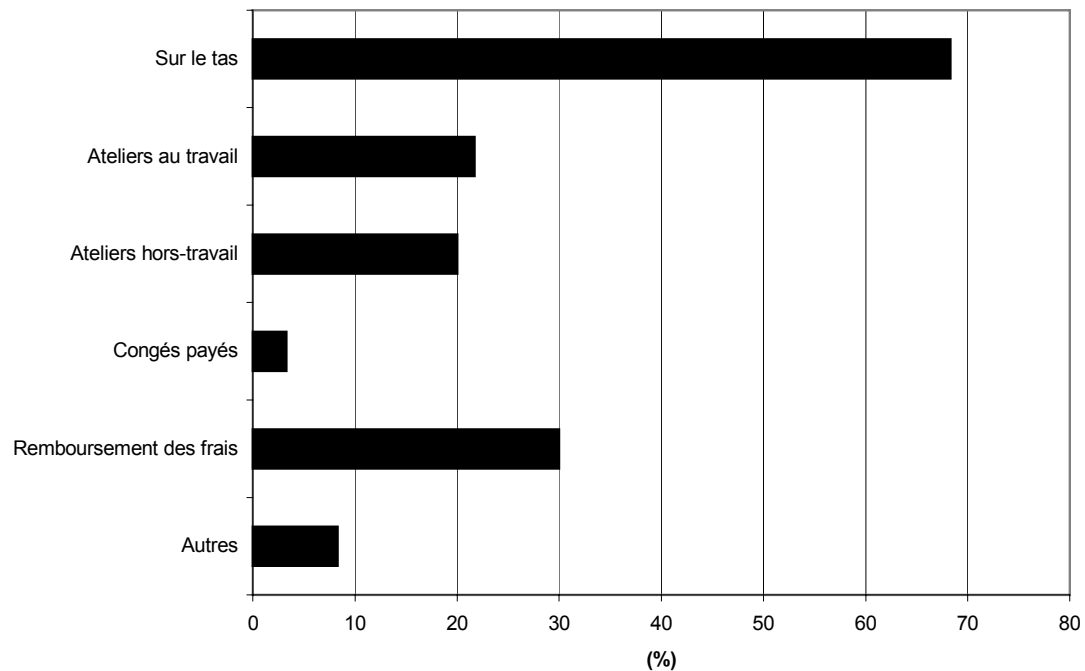
«Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leurs efforts de modernisation. Parce qu'elle soit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne du savoir des travailleurs les plus expérimentés vers les plus jeunes».

⁴⁸ On associe généralement à la notion d'offre de main-d'œuvre celle de population active qui regroupe l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi.

⁴⁹ Cette idée est élaborée dans LEFRANCOIS, Y. et LEFEBVRE, S., SQDM de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord-du-Québec, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de Québec*, 1997.

⁵⁰ BÉLAND, P., LALANDE, D., ROY, N., MMSRFP, *Le développement des compétences, le défi des années 90*, janvier 1991.

Graphique 4

**MOYENS UTILISÉS POUR LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
MRC DE L'ISLET**

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plusieurs moyens peuvent être mentionnés par une même entreprise. Autres : stage de recherche, observation à l'extérieur; réunion sur le tourisme; cours de radio VHF certifié; formation pour animateurs terrains de jeux.

Nous venons de voir que la formation en cours de production ou formation sur le tas est le moyen privilégié des employeurs de la MRC de L'Islet. Nous allons maintenant examiner qui donne la formation.

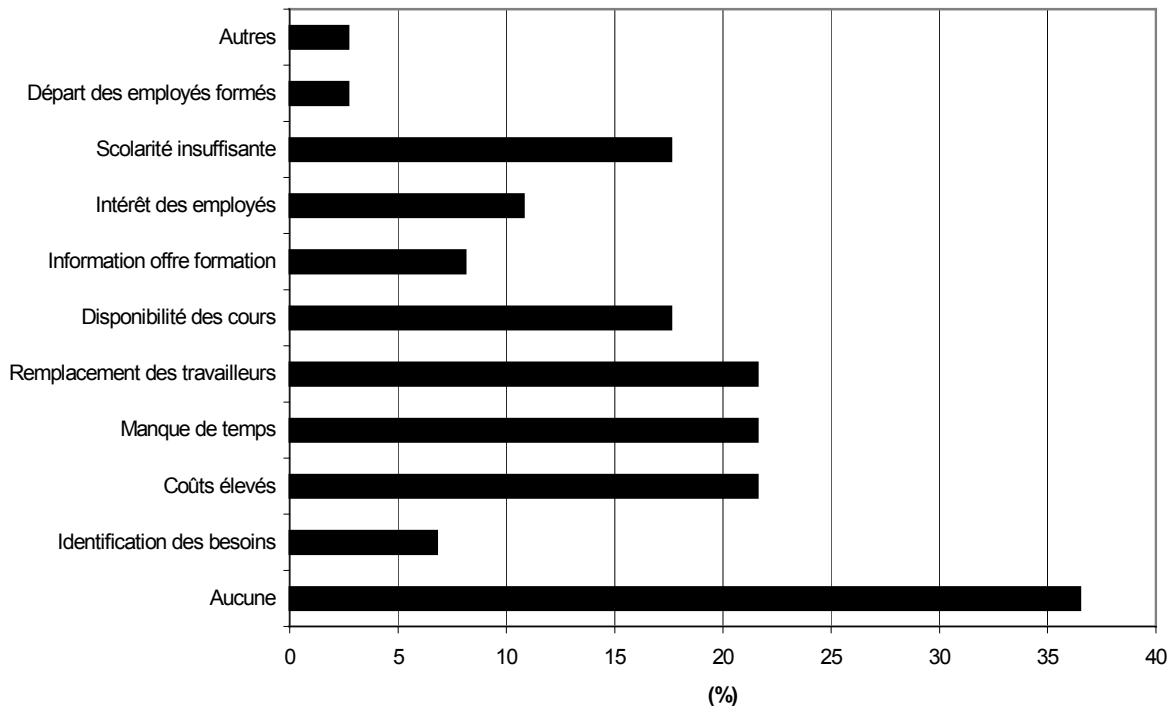
La formation en cours de production ou sur le tas étant importante, il n'est pas étonnant de constater que c'est surtout le personnel de l'entreprise qui enseigne aux collègues, soit dans une proportion de 88,3 %. Les vendeurs ou fournisseurs d'équipement (26,7 %) ainsi que les consultants ou formateurs du secteur privé (25 %) donnent aussi une proportion importante de la formation. Les institutions publiques de formation sont responsables des activités de formation des entreprises de la MRC de L'Islet dans une proportion globale de 28,4 %, soit 11,7 % pour les écoles ou centres de formation du secondaire, 10 % pour les collèges et 6,7 % pour les universités. Finalement, l'item autres, soit les congrès, les associations et les organismes ressort dans 11,7 % des cas.

8.2 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les principales difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation sont les coûts des activités de formation trop élevés, le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation, le remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service, les cours non disponibles ou mal adaptés, la scolarité insuffisante des employés et le manque d'intérêt chez les employés. Le graphique 5 présente ces résultats.

Graphique 5

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION MRC DE L'ISLET



Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise. Autres : Entreprise trop petite, entreprise en redémarrage, formation se donne à l'extérieur de la MRC.

Afin de mieux cerner la nature et l'étendue des besoins de formation en entreprise, quatre grandes catégories d'activité sont examinées, soit les catégories de la gestion, de la vente et du marketing, de la production et des compétences générales.

Globalement, ce sont les besoins de formation de la catégorie vente et marketing de même que ceux de la catégorie production qui ont été le plus souvent signalés par les entreprises, soit des proportions respectives de 21,9 % et de 21,1%. Les besoins de formation en gestion sont requis par 18,8 % des entreprises et ceux concernant les compétences générales, le sont pour 15,3 % d'entre elles. Les tableaux suivants présentent la nature des besoins de formation signalés.

Tableau 19

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN VENTE ET MARKETING
MRC DE L'ISLET**

MANUFACTURIER
Cours anglais
Motivation sur vente
Vente hors du local
Formation exportation et exporter soi-même
Ventes stratégiques, mise en marché, marketing
TOURISME
Si embauche d'une personne sur la route, promotion, vente
Séminaire d'information
Vente de vin
Exposition - distribution de dépliants et organisation du suivi des demandes d'information
Cours d'ordinateur
Marketing touristique, Vente d'un produit touristique
Restauration, service

Tableau 20

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN PRODUCTION
MRC DE L'ISLET**

MANUFACTURIER
Utilisation de chariots élévateurs, nouvelles technologies de production
Réparation équipements
Suivi de production informatisée
Cours sur machines à coudre, cours sur informatique
Limage de scies, réparations voitures
Classificateur
Affûtage
Hydraulique, cours divers, informatique
Entretien et réparation d'équipement industriel
Robotique
Informatique
Formation sur système manufacturier
Informatisation des procédés de production
TOURISME
Numérisation
Accueil au client, services aux tables, vin
Cours sur la main-d'œuvre (normes du travail), fiscalité

Tableau 21

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN GESTION
MRC DE L'ISLET**

MANUFACTURIER
Gestion du personnel, informatique, formation économique
Gestion du personnel, marketing, gérer téléphones et plaintes, CSST
Perfectionnements divers
Gestion du personnel, windows, excel, français, maths
Bureautique, gestion financière
Planification stratégique
Office 97, supervision, gestion
TOURISME
Informatisation du système de réservation
Informatisation de l'entreprise
Gestion du personnel, gestion d'une cuisine
Service à la clientèle, accueil
Planification, gestion du personnel, informatique, anglais
Selon l'offre de cours

Tableau 22

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION CONCERNANT
LES COMPÉTENCES GÉNÉRALES
MRC DE L'ISLET**

MANUFACTURIER
Écriture des factures
Français, anglais maths
Formation adaptée en usine et pour un poste précis
Compétences de base
Maths, anglais
TOURISME
Anglais
Informatique
Anglais et espagnol
Salon de quilles

ANNEXE :

Les résultats globaux

**ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
1998**

➤ **MRC de Montmagny et L'Islet** ◀

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

Nom de la personne responsable
de l'entreprise : _____

Titre : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Code postal : _____

Téléphone : _____

Les renseignements obtenus par ce questionnaire seront traités de manière très confidentielle.

PARTIE 1 - LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Description des produits fabriqués et/ou des services offerts : _____

2. **Type d'établissement :**

- | | | | |
|-------------------------------|----------------------------|------------|----------------------------|
| Corporation à but lucratif | <input type="checkbox"/> 1 | Enregistré | <input type="checkbox"/> 4 |
| Coopérative | <input type="checkbox"/> 2 | Société | <input type="checkbox"/> 5 |
| Corporation sans but lucratif | <input type="checkbox"/> 3 | | |

3. **Votre établissement fait-il partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements ?**

Non 1 Si vous avez inscrit non, passez à la question 5 Oui 2

Si oui, répondez à l'ensemble du questionnaire en ne considérant que votre établissement.

4. **Si votre établissement fait partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements, quel est le statut de votre établissement ?**

- | | | |
|--------------------|----------------------------|---|
| Succursale/filiale | <input type="checkbox"/> 1 | Autre (précisez) _____ ⁴ |
| Franchise | <input type="checkbox"/> 2 | Lieu du siège social, s'il y a lieu : _____ |
| Siège social | <input type="checkbox"/> 3 | |

5. **Présentement, combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement ?**
(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

(nombre)

À temps plein (30 heures et plus / semaine)	_____
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine)	_____
Total	_____

6. **Approximativement, quel est le pourcentage d'employés à temps plein et à temps partiel de votre établissement qui résident dans les MRC et hors des MRC ?**

Dans la MRC de Montmagny : _____ % Dans la MRC de L'Islet : _____ % Autres : _____ %

7. **Combien d'hommes et de femmes sont présentement employés dans chaque catégorie d'occupation (emplois à temps plein et à temps partiel) ?**

CATÉGORIE D'OCCUPATION	----- NOMBRE D'HOMMES -----	----- NOMBRE DE FEMMES -----
Administration et marketing <small>(direction et cadres exclus)</small> <small>(professionnel/technique/emplois de bureau)</small>	_____	_____
Production et opération <small>(professionnel/technique/métiers spécialisés/emplois reliés à la transformation, à la fabrication et à l'assemblage/emplois reliés aux services)</small>	_____	_____

8. Au cours des douze derniers mois, quels ont été les nombres *minimum* et *maximum* d'employés dans votre établissement ? (Inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

(nombre minimum) : _____ Saison de l'année où le nombre d'employés a été au *minimum* :

PRINTEMPS (mars, avril, mai)	<input type="checkbox"/>	1
ÉTÉ (juin, juillet, août)	<input type="checkbox"/>	2
AUTOMNE (sept. oct. nov.)	<input type="checkbox"/>	3
HIVER (déc. janv. fév.)	<input type="checkbox"/>	4
NE S'APPLIQUE PAS	<input type="checkbox"/>	5

(nombre maximum) : _____ Saison de l'année où le nombre d'employés a été au *maximum* :

PRINTEMPS (mars, avril, mai)	<input type="checkbox"/>	1
ÉTÉ (juin, juillet, août)	<input type="checkbox"/>	2
AUTOMNE (sept. oct. nov.)	<input type="checkbox"/>	3
HIVER (déc. janv. fév.)	<input type="checkbox"/>	4
NE S'APPLIQUE PAS	<input type="checkbox"/>	5

9. Les employés de votre établissement sont-ils représentés syndicalement ?

Non 1 Oui 2

Nom de l'association syndicale :

Groupe d'employés représenté :

Affiliée à :

10. Prévoyez-vous effectuer un investissement dans votre établissement au cours des deux prochaines années ?

Non 1 Oui 2

Si oui, pouvez-vous en préciser la nature et le coût approximatif ?

- Nature de l'investissement : _____
- Coût approximatif : _____ \$

11. Est-ce que les changements énumérés ci-dessous se produiront d'ici à deux ans dans votre établissement et quels seront les impacts sur la main-d'œuvre ?

■ **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** : Non 1 Oui 2

(ex. : logiciels bureautiques, équipement de production automatisée, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements technologiques : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

Création de nouveaux emplois	<input type="checkbox"/>	3	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Suppression d'emplois existants	<input type="checkbox"/>	4	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Consolidation d'emplois existants	<input type="checkbox"/>	5	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Besoins de nouvelles compétences	<input type="checkbox"/>	6	Précisez la ou les compétence(s) :	

■ **CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS** : Non 1 Oui 2

(ex. : norme ISO, réingénierie, sous-traitance, fusion et acquisition, rationalisation, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements organisationnels : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

Création de nouveaux emplois	<input type="checkbox"/>	3	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Suppression d'emplois existants	<input type="checkbox"/>	4	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Consolidation d'emplois existants	<input type="checkbox"/>	5	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Besoins de nouvelles compétences	<input type="checkbox"/>	6	Précisez la ou les compétence(s) :	

■ **CHANGEMENTS DE MARCHÉ** : Non 1 Oui 2

(ex. : modification ou développement de nouveaux produits ou de nouveaux services, augmentation des exportations, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements de marché : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

Création de nouveaux emplois	<input type="checkbox"/>	3	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Suppression d'emplois existants	<input type="checkbox"/>	4	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Consolidation d'emplois existants	<input type="checkbox"/>	5	Précisez le ou les titre(s) d'emploi :	
Besoins de nouvelles compétences	<input type="checkbox"/>	6	Précisez la ou les compétence(s) :	

PARTIE 2 - LES POSTES VACANTS, LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, LES INTENTIONS D'EMBAUCHE ET LES SOURCES DE RECRUTEMENT

12. Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ? (Ne considérez pas les postes réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

Non 1 Oui 2 **Si oui, combien au total ?** _____

Si oui, décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, les métiers ou les professions pour lesquels vous avez des postes vacants (ex. : *technicien en comptabilité, ingénieur civil, scieur de bois d'oeuvre, ouvrier sylvicole*).

Par la suite, complétez les questions 1 à 6 pour chaque métier ou profession.

	EXEMPLE	métier profession 1	métier profession 2	métier profession 3	métier profession 4
	<i>Programmeur- analyste</i>				
1. Nombre de postes vacants à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
• Temps plein (30 h et plus/sem.) →	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Temps partiel (moins de 30 h/sem.) →	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Total →	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Scolarité minimum exigée :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : 3 →	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	(Informatique)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme universitaire 5 5 → (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
3. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
Oui 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire. 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conditions de travail défavorables ou non concurrentielles (salaire, milieu de travail, horaire de travail) 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Manque de candidats ayant le diplôme recherché 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Manque de candidats ayant les compétences recherchées. 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes) 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients) 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Langue seconde 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Planification et gestion 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Vente et marketing 7 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Application des règles de santé et sécurité et de protection de l'environnement 8 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production 9 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Application de technologies relatives à la bureautique et à la communication (traitement de texte, etc.) 10 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Application de technologies relatives à l'informatique de gestion 11 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Autres (précisez) _____ 12 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?

Non 1 Oui 2 **Si oui, combien au total ?** _____

Si oui, décrire précisément en tête de colonne les métiers ou professions pour lesquels vous prévoyez faire de l'embauche (ex. : technicien en comptabilité, ingénieur civil, opérateur de grue).

Remplir ensuite les questions 1 à 3 pour chaque métier ou profession.

	EXEMPLE	métier profession 1	métier profession 2	métier profession 3	métier profession 4
	(<u>Ouvrier</u>)	_____	_____	_____	_____
	(<u>sylvicole</u>)	_____	_____	_____	_____
1. Nombre d'embauches à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
• Temps plein (30 h et plus/sem.) →	4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
• Temps partiel (moins de 30 h/sem.) →	0	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
• Total →	4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Scolarité minimum exigée :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation s'il y a lieu) →	(<u>Sylviculture</u>)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation s'il y a lieu) →	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme universitaire 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation s'il y a lieu) →	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
3. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?

- 1. Agences de placement privées 1
- 2. Agences de placement publiques 2
- 3. Journaux 3
- 4. Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs 4
- 5. Candidats recommandés par les employés 5
- 6. Écoles, collèges et universités 6
- 7. Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise 7
- 8. Autres (précisez) _____ 8

PARTIE 3 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

15. À l'exclusion du ou des propriétaire(s), y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion du personnel ou des ressources humaines dans votre établissement ?

Non 1 Oui 2

Si oui, quel pourcentage de son temps cette personne consacre-t-elle à la gestion du personnel ou des ressources humaines ?

- Moins de 50 % de son temps 1
- 50 % et plus de son temps 2

16. Indiquez si votre établissement éprouve des difficultés relativement aux situations énumérées ci-dessous :

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté
1. Roulement du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Recrutement de personnel qualifié	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Absentéisme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4. Grievs et plaintes du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5. Gestion et supervision du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6. Qualité de la production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
7. Respect des calendriers de production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
8. Compétences du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
9. Adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
10. Motivation du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
11. Accidents de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
12. Vieillessement du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
13. Compétences de base (lire, écrire, compter)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
14. Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
15. Milieu social environnant	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
16. Localisation géographique	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
17. Horaire de travail (quarts de travail)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
18. Bassin de main-d'œuvre	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
19. Stabilité ou régularité dans la production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
20. Capacité de progression des employés	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

17. Est-ce que l'accueil et l'entraînement à la tâche sont des pratiques qui existent dans votre établissement ?

Non 1 Oui 2

Si oui, pouvez-vous préciser ces pratiques (manuel d'employés, description de tâches, etc.) : _____

PARTIE 4 - LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

18. Offrez-vous de la formation à vos employés ?

Non 1 Oui 2

Si oui, pouvez-vous préciser le ou les moyen(s) que vous utilisez.

(Cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas 1
- En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail 2
- En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail 3
- En accordant des congés payés 4
- En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation 5
- Autre (précisez) _____ 6

19. Qui donne la formation à vos employés ?

- Personnel de l'entreprise 1
- Consultants ou formateurs du secteur privé 2
- Écoles ou centres de formation du secondaire..... 3
- Collèges 4
- Universités 5
- Vendeurs ou fournisseurs d'équipement 6
- Autre..... 7

20. Au cours des deux prochaines années, prévoyez-vous que vos employés participeront à des activités de formation traitant des sujets suivants ?

■ **GESTION :** Non 1 Oui 2

(ex. : planification stratégique, gestion du personnel, perfectionnement en bureautique, etc.)

Si oui, précisez la nature de l'activité : _____

- **VENTE ET MARKETING :** Non 1 Oui 2

Si oui, précisez la nature de l'activité : _____

- **PRODUCTION :** (techniques propres à l'exercice du métier/profession, réglementation, logiciels et technologies)

Non 1 Oui 2

(exemples pour les entreprises manufacturières : entretien et réparation d'équipement industriel, soudage, etc.)

(exemples pour les entreprises de services : formation sur une loi ou un règlement, contenu d'une offre de services, etc.)

Si oui, précisez la nature de l'activité : _____

- **COMPÉTENCES GÉNÉRALES :** (compétences de base : lire, écrire, compter; formation en langue seconde; compétences sociales)

Non 1 Oui 2

(ex. : compétences de base (lire, écrire, compter), formation en langue seconde)

Si oui, précisez la nature de l'activité : _____

21. Quelles sont les difficultés que vous éprouvez dans la réalisation d'activités de formation ?
(cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- Aucune difficulté 1
- Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation 2
- Coûts des activités de formation trop élevés 3
- Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation 4
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service 5
- Cours non disponibles ou mal adaptés 6
- Manque d'information sur l'offre de formation 7
- Manque d'intérêt chez les employés 8
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation 9
- Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents 10
- Autre (précisez) _____ 11

22. a) Toujours dans le but de former une main-d'œuvre adaptée aux besoins de votre entreprise et de votre secteur d'activité, êtes-vous disposé à accueillir et à former :

- des stagiaires non rémunérés Non 1 Oui 2
- des stagiaires rémunérés Non 1 Oui 2
- des apprentis Non 1 Oui 2

b) Présentement, y a-t-il d'autres formes de collaboration avec les organismes scolaires dans votre établissement ?

(ex. : prêt de professeurs, accueil de professeurs en stage, etc.)

Non 1 Oui 2

Si oui, précisez : _____

23. Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90)

Pourcentage de votre masse salariale attribuée à la formation : _____ %

24. Commentaires à émettre ou éléments à proposer en matière de formation :

25. Souhaitez-vous recevoir un avis de réception ?

Non 1 Oui 2

26. Souhaitez-vous recevoir un exemplaire du rapport de recherche ?

Non 1 Oui 2

Merci de votre collaboration !

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE L'ISLET, 1998

Secteur	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.
	0-9		10 à 49		50 à 199		200 et +		Total	Total	Total	Total	Total
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	n.	n.	n.	%
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	105	38,8	39	64,1	15	80,0	4	100	163	83	81	2	50,3
Ind. manufacturières (toutes)	40	35,9	19	47,4	11	81,8	4	100	74	37	36	1	49,3
Aliments/Boissons	2	100,0	1	0,0					3	2	2	0	66,7
Caoutchouc/Plastique	2	n.d.	1	n.d.	1	n.d.			4	1	1	0	25,0
Cuir	1		1	0,0					2	0	0	0	0,0
Textiles					1	100,0			1	1	1	0	100,0
Habillement	1	0,0	2	50,0	3	66,7			6	3	3	0	50,0
Bois	17	35,3	10	50,0	2	50,0	2	100	31	14	14	0	45,2
Meuble	2	50,0	2	50,0	1	100,0	2	100	7	5	5	0	71,4
Imprimerie	4	50,0							4	2	2	0	50,0
Métaux primaires	1				1	100,0			2	2	2	0	100,0
Prod. métal.	3	33,3	1	100,0	1	100,0			5	3	3	0	60,0
Machinerie	1	0,0							1	0	0	0	0,0
Matériel de transport		0,0	1	100,0					1	1	1	0	100,0
Produits électriques et électroniques					1	100,0			1	1	1	0	100,0
Pétrole et charbon	1	0,0							1	1	0	1	0,0
Industries chimiques	2	50,0							2	1	1	0	50,0
Autres ind. manuf.	3	0,0							3	0	0	0	0,0
SEC. TERTIAIRE	65	40,6	20	80,0	4	75,0	0		89	46	45	1	51,1
Musées	3	n.d.	1	n.d.					4	1	1	0	25,0
Hébergement	31	41,9	9	66,7	3	66,7			43	21	21	0	48,8
Restauration	18	47,1	6	83,3	1	100,0			25	15	14	1	58,3
Divertissements et loisirs	13	38,5	4	100,0					17	9	9	0	52,9
Note : n.d.(pour des raisons de confidentialité, nous ne divulguons pas le taux de réponse.													

LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête est d'inférer les données des répondants à la population visée afin d'en arriver à décrire ce qui ressemble le plus aux entreprises du territoire à l'étude.

Idéalement, avec un taux de réponse de 100 %, la population visée par l'enquête serait entièrement couverte. Dans la réalité, on sait que, par envoi postal, il est rarement possible d'atteindre l'ensemble de cette population; c'est alors que l'on utilise les méthodes statistiques afin d'en arriver à généraliser des estimations pour l'ensemble de la population visée.

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT⁵¹

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 81 établissements de la population visée, soit les établissements du manufacturier et du tourisme s'est vu attribuer un poids initial. Ce poids se définit comme suit :

Pour la strate i (nombre d'entreprises résultant du croisement des variables taille et secteur d'activité économique⁵² :

N_i = Nombre de questionnaires expédiés dans la strate i

R_i = Nombre de répondants dans la strate i

Poids i = N_i / R_i

LA PONDÉRATION RELATIVE AUX QUESTIONS

Étant donné la présence de non-réponse partielle (c'est-à-dire la non-réponse par question) variable selon les questions, nous avons corrigé le poids de base (poids) en créant un poids par question pour chaque répondant. Ce poids se définit comme suit :

Pour une question j :

r_{ij} = Nombre de répondants dans la strate i à la question j

R_i = Nombre de répondants dans la strate i

Poids ajusté j = Poids $_i$ x $\frac{R_i}{r_{ij}}$

LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, nous avons regroupé les renseignements concernant les secteurs du textile/l'habillement de même que ceux de matériel de transport/produits électriques et électroniques/industries chimiques.

⁵¹ Méthode travaillée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

⁵² La taille : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 et plus.

Le secteur d'activité économique : secteurs d'activité de la *Classification des activités économiques du Québec*, code à deux chiffres appartenant aux secteurs manufacturier et du tourisme.

**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS MENTIONNÉS
EN AUTOMNE 1998 ET EN HIVER 1999 PAR LES EMPLOYEURS DE L'ISLET**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Plastique	Machinistes	7231
Plastique	Techniciens/techniciennes MSP	2233
Plastique	Planificateurs/planificatrices production	2233
Textile/Habillement	Couturiers/couturières	7342
Textile/Habillement	Contrôleurs/contrôleuses	0016
Meuble	Soudeurs/soudeuses	9515
Meuble	Ingénieurs/ingénieures méthodes	2141
Meuble	Service à la clientèle	1213
Meuble	Comptables	1111
Meuble	Techniciens/techniciennes génie mécanique	2232
Meuble	Préposés/préposées service clientèle	1453
Produits métalliques	Machinistes, contrôle numérique	7231
Produits métalliques	Techniciens/techniciennes tôlerie	2233
Musée	Techniciens/techniciennes muséologie	5212
Musée	Réceptionnistes	1414
Hébergement	Cuisiniers/cuisinières	6242
Hébergement	Serveurs/serveuses	6453
Restauration	Pizzamans	6242
Restauration	Cuisiniers/cuisinières	6242
Restauration	Aides-cuisiniers/aides-cuisinières	6642
Restauration	Serveurs/serveuses	6453
Restauration	Pompistes	6621
Divertissements et loisirs	Techniciens/techniciennes spectacle	5226
Divertissements et loisirs	Entretien ménager	6663
Divertissements et loisirs	Assistants régisseurs/assistantes régisseuses	5226

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE MENTIONNÉES
EN AUTOMNE 1998 ET EN HIVER 1999 PAR LES EMPLOYEURS DE L'ISLET**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Plastique	Opérateurs/opératrices de presse	9422
Bois	Journaliers/journalières	9614
Bois	Manœuvres	9614
Bois	Mécaniciens/mécaniciennes	7311
Bois	Opérateurs/opératrices machine à bois	9513
Meuble	Ouvriers opérateurs/ouvrières opératrices	9614
Meuble	Peintres	9496
Meuble	Techniciens/techniciennes usinage	7231
Meuble	Assembleurs/assembleuses	9492
Métaux primaires	Ouvriers/ouvrières fonderie	9411
Produits métalliques	Assureurs/assureuses qualité	2233
Produits métalliques	Ingénieurs/ingénieures concepteur	2132
Produits métalliques	Adjointes/adjoints administratifs(ves)	1222
Matériel transport/produits électriques/ind. Chimiques	Soudeurs/soudeuses monteur	7265
Matériel transport/produits électriques/ind. Chimiques	Techniciens/techniciennes informatique	2163
Hébergement	Cuisiniers/cuisinières	6242
Hébergement	Ouvriers/ouvrières de parc	8612
Hébergement	Serveurs/serveuses	6453
Hébergement	Gérants/gérantes	6216
Hébergement	Aides-cuisiniers/aides-cuisinières	6642
Hébergement	Préposés/préposées aux pompes	6622
Hébergement	Préposés/préposées à l'entretien	6663
Hébergement	Réceptionnistes	1414
Restauration	Serveurs/serveuses	6453
Restauration	Cuisiniers/cuisinières	6242
Restauration	Hôtes/hôtesse	6451
Restauration	Pompistes	6621
Divertissements et loisirs	Techniciens/techniciennes spectacle	5226
Divertissements et loisirs	Entretien ménager	6663
Divertissements et loisirs	Ouvriers/ouvrières	8612

ANNEXE :

Les résultats globaux

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE MONTMAGNY ET DE L'ISLET, 1998

Secteur	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.
	0-9		10 à 49		50 à 199		200 et +		Total	Total	Total	Total	Total
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	n.	n.	n.	%
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	244	41,1	100	61,0	30	83,3	9	100,0	383	197	194	3	51,1
Ind. manufacturières (toutes)	109	42,6	53	50,9	25	84,0	9	100,0	196	104	103	1	52,8
Aliments/Boissons	7	57,1	5	60,0					12	7	7	0	58,3
Caoutchouc/Plastique	3	n.d.	1	n.d.	1	n.d.			5	2	2	0	40,0
Cuir	2		1	0,0					3	1	1	0	33,3
Textiles	1		2	50,0	4	100,0			7	5	5	0	71,4
Habillement	2		2	50,0	3	66,7			7	3	3	0	42,9
Bois	30	46,7	26	42,3	5	60,0	4	100,0	65	32	32	0	49,2
Meuble	9	44,4	5	20,0	5	80,0	3	100,0	22	12	12	0	54,5
Pâtes et papier			1	100,0					1	1	1	0	100,0
Imprimerie	15	40,0	2	50,0	1				18	8	8	0	44,4
Métaux primaires	2				2				4	4	4	0	100,0
Prod. métall.	19	47,4	4	100,0	3	100,0	1	100,0	27	17	17	0	63,0
Machinerie	2	50,0							2	1	1	0	50,0
Matériel de transport	2		1	100,0					3	1	1	0	33,3
Produits électriques et électroniques					1		1	100,0	2	2	2	0	100,0
Minéraux non-métal.	1								1	0	0	0	0,0
Pétrole et charbon	1								1	1	0	1	
Industries chimiques	2	50,0							2	1	1	0	50,0
Autres ind. manif.	11	27,3	3						14	6	6	0	42,9
SEC. TERTIAIRE	135	39,8	47	72,3	5	80,0	0		187	93	91	2	49,2
Musées	7	n.d.	1	n.d.					8	4	4	0	50,0
Hébergement	58	47,4	16	62,5	3	66,7			77	40	39	1	51,3
Restauration	45	34,1	21	81,0	2	100,0			68	35	34	1	50,7
Divertissements et loisirs	25	32,0	9	66,7					34	14	14	0	41,2

Note : n.d. (pour des raisons de confidentialité, nous ne divulguons pas le taux de réponse).

**Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre
MRC de L'Islet, MRC de Montmagny, Région de la Chaudière-Appalaches
et Ensemble du Québec**

Comparaisons des données statistiques

Tableau 1

<i>Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?</i>		
Localité	Oui	Non
	%	%
MRC de L'Islet	15,0	85,0
MRC de Montmagny	24,0	76,0
Région de la Chaudière-Appalaches	19,0	81,0
Ensemble du Québec	13,0	87,0

Tableau 2

<i>Proportion de postes vacants par rapport à l'emploi estimé par l'enquête</i>	
Localité	%
MRC de L'Islet	3,9
MRC de Montmagny	3,5
Région de la Chaudière-Appalaches	2,0
Ensemble du Québec	1,5

Tableau 3

<i>À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?</i>		
Localité	Oui	Non
	%	%
MRC de L'Islet	31,0	69,0
MRC de Montmagny	34,0	66,0
Région de la Chaudière-Appalaches	16,0	84,0
Ensemble du Québec	18,0	82,0

Tableau 4

<i>À l'exclusion du ou des propriétaires, y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?</i>		
Localité	Oui	Non
	%	%
MRC de L'Islet	29,1	70,9
MRC de Montmagny	30,4	69,6
Région de la Chaudière-Appalaches	31,5	68,5
Ensemble du Québec	29,0	71

Tableau 5

<i>Proportion des établissements éprouvant beaucoup ou assez de difficultés en regard de certains éléments de gestion des ressources humaines</i>				
	MRC de L'Islet	MRC de Montmagny	Région de la Chaudière-Appalaches	Ensemble du Québec
	%	%	%	%
Roulement	11,0	18,5	8,4	15,4
Recrutement	40,3	51,3	44,9	37,8
Absentéisme	3,4	1,9	3,0	8,1
Griefs	2,0	0	0,7	1,9
Supervision	5,6	5,2	3,6	6,3
Qualité	5,0	9,8	8,8	7,0
Calendriers	6,1	10,3	4,3	5,3
Compétences	8,7	16,3	16,0	13,1
Adapt. Nouvelles technologies et organis.	13,0	21,1	17,6	12,6
Motivation	5,7	17,9	17,3	13,1
Accidents	4,4	1,1	7,0	3,4
Vieillesse	8,0	6,6	9,4	5,1

Tableau 6

<i>Offrez-vous de la formation à vos employés ?</i>		
Localité	Oui	Non
	%	%
MRC de L'Islet	73,4	26,6
MRC de Montmagny	75,8	24,2
Région de la Chaudière-Appalaches	87,3	12,7
Ensemble du Québec	80,0	20,0