

L'ABC

du marché du travail

Ville de Québec

Vision
des employeurs

Information
sur le marché
du travail



Emploi-Québec, une organisation actuelle et en mouvement dans la gestion des ressources humaines des entreprises.

Notre expertise accessible permet aux employeurs de :

- Solutionner les difficultés de recrutement.
- Faire un diagnostic de la fonction ressources humaines.
- Répondre aux problématiques telles que la gestion des conflits, la consolidation d'équipe, le climat de travail et la planification stratégique.
- Établir un service des ressources humaines.
- Développer des habilités de gestion (*coaching*).
- Bénéficier d'outils concrets pour répondre à vos besoins.
- Intégrer un réseau important d'experts et de consultants spécialisés.

Les centres locaux d'emploi (CLE) de la ville de Québec sont votre référence en gestion des ressources humaines (GRH).

Communiquez avec nous.



L' A B C

du marché du travail

Ville de Québec

Avant-propos

Dans un souci de mieux répondre aux besoins des employeurs de la ville de Québec, Emploi-Québec et ses partenaires ont lancé, à l'été 2006, une vaste enquête auprès de l'ensemble des entreprises du territoire. Au terme de cette enquête, il a été possible de tracer un portrait complet des caractéristiques à la fois des emplois et des entreprises de la ville, mais aussi de déterminer les secteurs qui ont connu et ceux qui connaîtront une augmentation de leur personnel.

Afin de favoriser un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, Emploi-Québec s'est intéressée de façon particulière aux difficultés de recrutement. Les résultats de l'enquête nous ont permis de cibler les professions et les secteurs aux prises avec ce type de difficultés et de repérer ceux qui sont le plus souvent signalés.



Différents thèmes ont également été abordés au cours de cette enquête. Il s'agit, entre autres, de l'utilisation d'une langue seconde dans le cadre du travail, des difficultés éprouvées par les entreprises répondantes dans la gestion de leurs ressources humaines, des activités de formation offertes aux employés, de la gestion prévisionnelle de main-d'œuvre ainsi que de la présence de personnel immigrant dans les entreprises. Ces résultats alimenteront la réflexion des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et pourront aussi servir de base pour les travaux de différents acteurs des milieux économiques et sociaux.

En terminant, mentionnons que la présente publication s'inscrit dans la quatrième génération d'enquêtes sur ce territoire, succédant à celles de 2000, 2002 et 2004.

Le territoire

La ville de Québec couvre une superficie de près de 543 kilomètres carrés, excluant les plans d'eau. Le territoire de la ville est délimité à l'ouest par la MRC de Portneuf, à l'est par la MRC de La Côte-de-Beaupré, au nord par la MRC de La Jacques-Cartier et au sud par le fleuve Saint-Laurent. Depuis la fusion municipale, la ville compte huit arrondissements : La Cité, Les Rivières, Sainte-Foy-Sillery, Charlesbourg, Beauport, Limoilou, La Haute-Saint-Charles et Laurentien¹.

Bien qu'en juin 2004 les citoyens des villes de L'Ancienne-Lorette et de Saint-Augustin-de-Desmaures aient décidé par voie de référendum de ne plus faire partie de la ville de Québec, les entreprises de ces deux territoires ont été incluses dans les résultats de l'enquête.

Les dernières années ont été fastes au chapitre de l'emploi. L'économie de la ville affiche une grande vitalité grâce à de nombreux investissements dans l'immobilier, l'assurance, les centres de recherche, de même que dans l'industrie pharmaceutique. Des perspectives de développement demeurent dans la conception de jeux vidéo avec la présence d'entreprises reconnues dans ce créneau. De plus, la modernisation de l'aéroport Jean-Lesage ainsi que la mise en place de nouvelles infrastructures liées aux activités du 400^e anniversaire de la ville entraîneront des retombées positives sur l'ensemble de la région.



1. Site Internet de la Ville de Québec, www.ville.quebec.qc.ca.

MOUVEMENT DE LA POPULATION

a. En 2001, plus de 91 % des travailleurs de la ville de Québec y résidaient.

■ Mobilité des travailleurs de la ville de Québec

Lieu de travail	Lieu de résidence	
	Ville de Québec	
	n	%
Ville de Québec	215 425	91,3
Ailleurs dans la Capitale-Nationale	8 065	3,4
Autres régions	12 505	5,3
Total	235 995	100,0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001; données compilées par l'Institut de la statistique du Québec.

- En 2001, la très grande majorité des travailleurs âgés de 15 ans et plus qui habitaient sur le territoire de la ville de Québec occupaient un emploi dans une entreprise située sur ce même territoire (91,3 % ou 215 425 personnes).
- Lors du recensement de 1996, cette même statistique s'établissait à 90,1 %².
- Les données du recensement réalisé en mai 2006, qui seront connues au cours de l'année 2008, nous permettront de vérifier si la tendance est la même à l'égard de la mobilité des travailleurs.

b. De 2001 à 2011, diminution de 10 000 travailleurs de la relève.

■ Projection de la population

	2001			2011			Variation 2001-2011 (%)		
	0-19 ans	20-64 ans	65 ans et plus	0-19 ans	20-64 ans	65 ans et plus	0-19 ans	20-64 ans	65 ans et plus
Charlevoix	2 804	8 349	2 238	2 278	7 808	2 879	-18,8	-6,5	28,6
Charlevoix-Est	3 727	10 576	2 603	2 864	10 233	3 343	-23,2	-3,2	28,4
L'Île-d'Orléans	1 452	4 530	937	1 224	4 417	1 323	-15,7	-2,5	41,2
La Côte-de-Beaupré	4 746	13 602	3 063	4 157	14 124	4 074	-12,4	3,8	33,0
La Jacques-Cartier	7 497	17 758	1 755	7 607	20 214	2 906	1,5	13,8	65,6
Portneuf	10 369	28 152	7 207	8 659	29 173	9 240	-16,5	3,6	28,2
La ville de Québec	107 578	339 574	73 424	97 569	344 227	97 443	-9,3	1,4	32,7
Capitale-Nationale	138 173	422 541	91 227	124 358	430 196	121 208	-10,0	1,8	32,9

Source : Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques*, édition 2003.

2. Statistique Canada, Recensement de 1996; données compilées par l'Institut de la statistique du Québec.

- En 2011, le groupe d'âge des 0 à 19 ans, constituant les travailleurs de la relève, comptera 10 000 personnes de moins qu'en 2001.
- La population de la ville de Québec en âge de travailler (20 à 64 ans) augmentera proportionnellement moins que celle de l'ensemble de la région de la Capitale-Nationale; elle enregistrera, tout de même, une hausse de près de 4 700 individus.
- Le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus s'accroîtra de plus de 24 000 ou 32,7 % entre 2001 et 2011.
- Enfin, les premières données disponibles du recensement de 2006 nous indiquent que la population totale de la ville de Québec s'est accrue de 3,1 % entre 2001 et 2006.

C. Bientôt, des décès plus nombreux que des naissances.

Accroissement naturel

	Taux de fécondité	Nombre de naissances	Nombre de décès	Accroissement naturel*
Charlevoix	1,58	107	138	-31
Charlevoix-Est	1,33	132	149	-17
L'Île-d'Orléans	1,68	64	56	8
La Côte-de-Beaupré	1,50	188	200	-12
La Jacques-Cartier	1,82	392	114	278
Portneuf	1,47	368	417	-49
<i>La ville de Québec</i>	1,23	4 432	4 348	84
Capitale-Nationale	1,29	5 683	5 421	262

* Obtenu en soustrayant le nombre de naissances du nombre de décès.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques*, édition 2003, données projetées pour 2006.

- Au cours des prochaines années, les perspectives démographiques nous indiquent que l'écart entre le nombre de naissances et le nombre de décès sera de plus en plus grand, provoquant par le fait même une diminution de l'accroissement naturel.
- Par ailleurs, la ville de Québec a le taux de fécondité le plus faible de tous les territoires qui composent la grande région de la Capitale-Nationale. À 1,23, ce taux se situe nettement sous le seuil nécessaire afin de maintenir le remplacement de chaque génération, établi à 2,1 enfants par femme.

d. On observe une amélioration du solde migratoire.

■ ■ ■ Solde migratoire

	Total	Principales régions d'origine ou de destination		
		Capitale-Nationale	Chaudière-Appalaches	Autres régions du Québec
0-14 ans	38	-114	-101	253
15-24 ans	2 272	291	453	1 528
25-44 ans	-857	-628	-394	165
45-64 ans	63	-111	-41	215
65 ans et plus	341	142	51	148
Total	1 857	-420	-33	2 310

Source : Institut de la statistique du Québec, *Migrations intraprovinciales 2005-2006*.

- Les données les plus récentes de l'Institut de la statistique du Québec nous indiquent que la ville de Québec a bénéficié de l'arrivée de 1 857 personnes durant la période 2005-2006. Ces personnes venaient principalement d'un territoire autre que la Capitale-Nationale et la Chaudière-Appalaches.
- Le groupe des 15 à 24 ans enregistre une entrée nette de 2 272 personnes, alors que le groupe des 25 à 44 ans affiche une sortie nette de 857 personnes.
- Bonne nouvelle, la ville de Québec enregistre en 2005-2006 un solde migratoire positif nettement supérieur à celui observé l'année précédente (354).

e. Un taux de collaboration qui assure la validité des résultats.

Qui a été consulté

A. Nombre d'entreprises à interroger	6 697
B. Entreprises admissibles à l'enquête, sans entrevues complétées	748
C. Admissibilité à l'enquête non établie	1 365
D. Entreprises inadmissibles à l'enquête	373
E. Entrevues complétées	4 211
Taux de réponse :	62,9 %
Taux de collaboration :	84,9 %

- Avant de commencer la collecte, nous avons retranché de nos listes d'entreprises les noms de celles qui étaient fermées. De plus, nous avons apporté des corrections aux mentions erronées. Afin de nous assurer une plus grande représentativité du territoire, nous avons recensé toutes les entreprises de la ville de Québec qui employaient cinq travailleurs et plus.
- Notre enquête se démarque par un fort taux de collaboration. En effet, lorsqu'il a été possible de rejoindre les répondants potentiels, 84,9 % d'entre eux ont bien voulu remplir le questionnaire.

f. Tous les secteurs d'activité ont été recensés.

■ ■ ■ Secteurs d'activité économique recensés

Regroupements sectoriels	Secteurs d'activité économique	Code SCIAN*
Fabrication	Industries de la fabrication	31-32-33
Construction, transport et entreposage	Industries de la construction, du transport et de l'entreposage	23-48-49
Commerce de gros et de détail	Industries du commerce de gros et de détail	41-44-45
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	Services publics, industrie de l'information et industrie culturelle, services de gestion des déchets et d'assainissement, services d'enseignement, services de soins ambulatoires, assistance sociale, arts – spectacles et loisirs, autres services (sauf les administrations publiques)	22-51-562-61-621-624-71-81
Services financiers, assurances et immobilier	Finance et assurances, services immobiliers, de location et de location à bail, gestion de sociétés et d'entreprises	52-53-55
Services aux entreprises	Services professionnels – scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	54-561
Hébergement et restauration	Industries de l'hébergement et services de restauration	72
Administrations publiques et soins de santé	Administrations publiques et soins de santé	622-623-91
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Industries de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse	11-21

* Il s'agit du Système de classification des industries d'Amérique du Nord.

- Afin de comparer les résultats des enquêtes menées sur les différents territoires qui composent la région de la Capitale-Nationale, nous utilisons les regroupements sectoriels mentionnés ci-dessus.

g. Plus de 4 200 employeurs de la ville de Québec se prononcent.

Entreprises répondantes

	ENTREPRISES		EMPLOIS		
	n	%	n	%	Temps plein (%)
Par regroupement sectoriel					
Fabrication	379	9,0	13 962	8,6	94,1
Construction, transport et entreposage	326	7,7	11 921	7,3	91,0
Commerce de gros et de détail	1 134	26,9	27 814	17,1	64,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	883	21,0	32 129	19,7	57,4
Services financiers, assurances et immobilier	302	7,2	12 021	7,4	85,3
Services aux entreprises	499	11,8	20 753	12,7	82,4
Hébergement et restauration	502	11,9	13 882	8,5	59,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11	0,3	304	0,2	79,3
Administrations publiques et soins de santé	175	4,2	30 075	18,5	87,8
Par taille des établissements					
5 à 19 employés	2 504	59,5	25 723	15,8	75,4
20 à 49 employés	1 065	25,3	30 655	18,8	76,3
50 employés et plus	642	15,2	106 483	65,4	75,0
Total des établissements	4 211	100,0	162 861	100,0	75,3

- Près de 48 % des employeurs qui ont participé à l'enquête se concentrent dans les deux secteurs :
 - Commerce de gros et de détail;
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux.
 Cette proportion grimpe même à 71,6 % lorsqu'on ajoute :
 - Hébergement et restauration;
 - Services aux entreprises.
- En revanche, trois secteurs regroupent quelque 55 % des emplois recensés au moment de l'enquête :
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux;
 - Administrations publiques et soins de santé;
 - Commerce de gros et de détail.
- Bien que les entreprises de 5 à 19 employés soient les plus présentes (59,5 %), elles ne représentent que 15,8 % des emplois sur le territoire de la ville de Québec.
- Globalement, 75,3 % des emplois sont à temps plein mais certains secteurs comptent une proportion d'emplois à temps partiel plus élevée que la moyenne :
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux;
 - Hébergement et restauration;
 - Commerce de gros et de détail.

h. Les moins de 25 ans : le moteur du commerce et de l'hébergement et de la restauration.

■ Répartition par âge et par sexe des employés recensés

	Âge (%)					Sexe (%)
	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Femmes
Par regroupement sectoriel						
Fabrication (45,4 %)*	13,5	28,8	33,0	18,7	6,1	26,7
Construction, transport et entreposage (44,8 %)	17,8	24,2	30,0	20,6	7,4	13,5
Commerce de gros et de détail (56,9 %)	30,2	25,5	23,3	15,6	5,3	49,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux (39,0 %)	18,6	24,7	29,6	20,2	6,9	64,6
Services financiers, assurances et immobilier (57,9 %)	10,4	23,3	32,2	26,1	8,0	58,8
Services aux entreprises (37,3 %)	13,5	31,6	29,0	18,5	7,4	38,5
Hébergement et restauration (66,8 %)	47,3	25,0	15,7	9,0	3,0	55,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse (54,6 %)	10,2	23,5	28,3	28,9	9,0	34,5
Administrations publiques et soins de santé (34,2 %)	5,7	22,1	31,5	27,2	13,5	51,7
Par taille des établissements						
5 à 19 employés (83,2 %)	22,1	26,2	26,7	18,6	6,3	53,2
20 à 49 employés (63,4 %)	21,7	28,6	26,8	18,0	4,9	46,5
50 employés et plus (31,6 %)	20,0	23,1	27,9	20,0	8,9	46,3
Total des établissements (45,7 %)	21,1	25,4	27,3	19,1	7,1	47,6

* Le nombre entre parenthèses indique la proportion d'emplois pour laquelle l'information a été obtenue.

- La main-d'œuvre de moins de 25 ans constitue un bassin de travailleurs très important pour les entreprises de deux secteurs :
 - Hébergement et restauration;
 - Commerce de gros et de détail.
- À l'opposé, les 55 ans et plus représentent 13,5 % de la main-d'œuvre des administrations publiques et soins de santé.
- En général, 47,6 % des emplois sont occupés par des femmes. Toutefois, quatre secteurs affichent une part nettement plus élevée que la moyenne :
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux;
 - Services financiers, assurances et immobilier;
 - Hébergement et restauration;
 - Administrations publiques et soins de santé.

I. Six emplois sur dix exigent une formation spécialisée.

■ Répartition de la main-d'œuvre selon la formation

	Formation spécialisée (%)	Formation non spécialisée (%)	Aucune formation (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	54,6	32,2	13,2
Construction, transport et entreposage	63,7	21,5	14,8
Commerce de gros et de détail	25,7	44,5	29,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	75,2	17,9	6,9
Services financiers, assurances et immobilier	79,3	16,0	4,7
Services aux entreprises	71,6	18,9	9,5
Hébergement et restauration	13,7	35,3	51,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	51,0	25,7	23,3
Administrations publiques et soins de santé	82,5	16,9	0,6
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	46,8	29,5	23,7
20 à 49 employés	51,6	27,6	20,8
50 employés et plus	66,1	23,4	10,5
Total des établissements	60,1	25,2	14,7

- Les emplois spécialisés se retrouvent principalement dans quatre secteurs :
 - Administrations publiques et soins de santé;
 - Services financiers, assurances et immobilier;
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux;
 - Services aux entreprises.
- En revanche, les métiers qui ne demandent aucune formation particulière se concentrent dans les secteurs :
 - Hébergement et restauration;
 - Commerce de gros et de détail;
 - Agriculture, foresterie, chasse et pêche.
- Enfin, l'importance du diplôme augmente avec la taille de l'entreprise. En effet, la part des emplois exigeant une formation spécialisée varie de 46,8 %, dans les établissements de 5 à 19 employés, à 66,1 % pour ceux de 50 employés et plus.

FORMATION SPÉCIALISÉE

Diplôme d'études professionnelles, diplôme d'études collégiales techniques, diplôme universitaire.

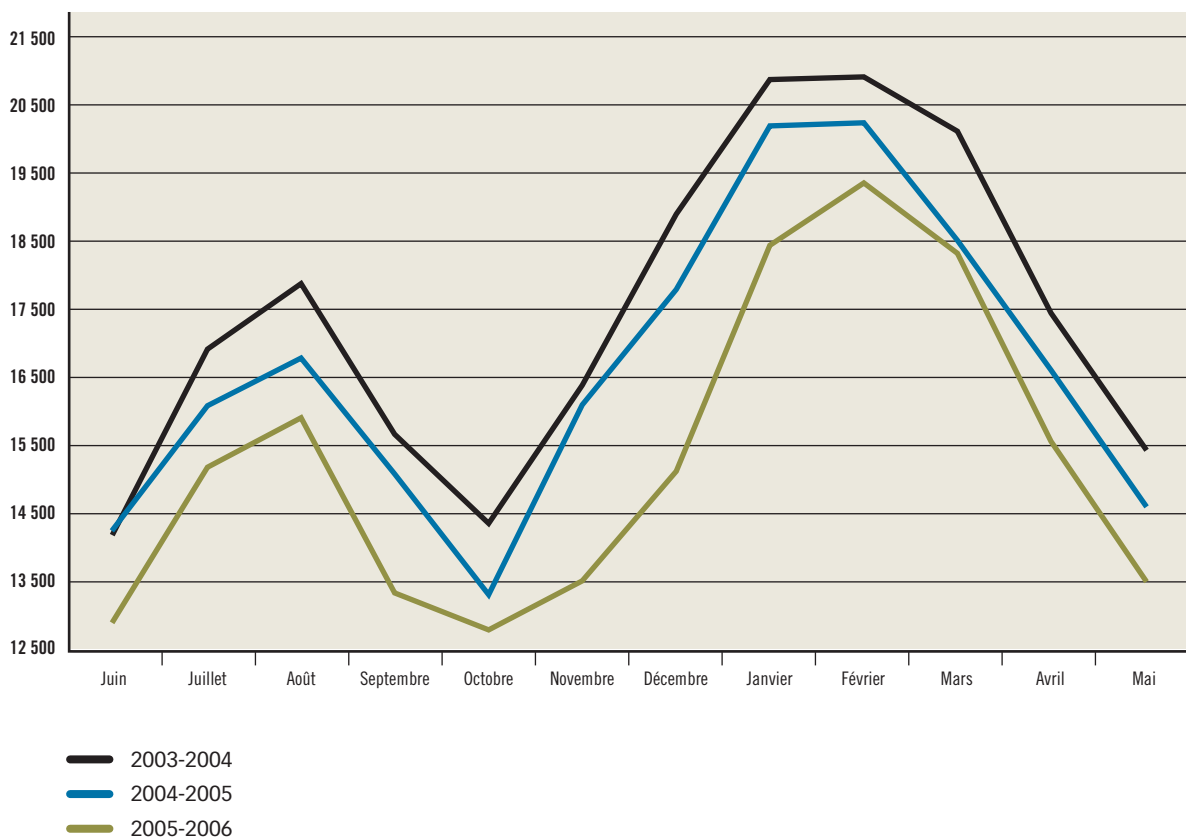
FORMATION NON SPÉCIALISÉE

Diplôme d'études secondaires générales, diplôme d'études collégiales préuniversitaires.

j. Une diminution constante du nombre de prestataires de l'assurance-emploi.

Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail entre juin 2003 et mai 2006

Nombre de PAAT



Source : Fichiers administratifs, Emploi-Québec.

- C'est en octobre que la ville de Québec enregistre le plus faible nombre de prestataires d'assurance-emploi actifs et aptes au travail, et ce, peu importe l'année observée.
- Les données mensuelles entre juin 2005 et mai 2006 sont nettement inférieures à celles observées pour la période de juin 2003 à mai 2004.



k. L'âge moyen des entreprises de la ville de Québec est de 24 ans.

■ ■ ■ Nombre d'années d'existence des entreprises

	n	%
5 ans ou moins	336	9,0
De 6 à 10 ans	668	17,9
De 11 à 20 ans	1 127	30,2
De 21 à 35 ans	960	25,8
36 ans ou plus	636	17,1
n = 3 727		
Moyenne = 24 ans		

- On dénombre 336 nouvelles entreprises sur le territoire de la ville de Québec. Ces entreprises, qui existent depuis cinq ans ou moins, se concentrent dans trois principaux secteurs :
 - Commerce de gros et de détail (115 entreprises);
 - Hébergement et restauration (72 entreprises);
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux (50 entreprises).

Il est intéressant de signaler qu'un peu plus de 60 % d'entre elles ont entre 5 et 19 employés.

- À l'opposé, 73,1 % des entreprises du territoire sont présentes depuis plus de dix ans. Les secteurs dominants sont :
 - Construction, transport et entreposage (84,7 %);
 - Fabrication (79,2 %);
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux (76,4 %);
 - Services aux entreprises (75,1 %).

I. Peu d'entreprises prévoient une décroissance de l'emploi.

III Évolution prévue du nombre de travailleurs entre juin 2006 et juin 2007

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	15,3	3,6	81,1
Construction, transport et entreposage	9,4	1,6	88,9
Commerce de gros et de détail	8,8	0,8	90,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	7,7	1,3	91,0
Services financiers, assurances et immobilier	13,0	1,0	86,0
Services aux entreprises	18,5	0,6	80,9
Hébergement et restauration	9,3	0,4	90,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,0	9,1	90,9
Administrations publiques et soins de santé	4,7	3,5	91,8
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	9,1	0,9	90,0
20 à 49 employés	13,8	1,5	84,7
50 employés et plus	10,6	2,6	86,9
Total des établissements	10,5	1,3	88,2
n = 4 086			

Entre juin 2005 et juin 2006 :

- Une proportion de 8,7 % des répondants (ou 363 entreprises) avaient connu une croissance de leur effectif, ce qui correspondait à 2 926 emplois supplémentaires.
- À l'opposé, 4,0 % (ou 166 entreprises) vivaient plutôt une décroissance, touchant 1 033 emplois.

Entre juin 2006 et juin 2007 :

- 10,5 % des répondants (ou 429 entreprises) anticipent une croissance de leur effectif au cours de la prochaine année, pour un total de 1 962 emplois supplémentaires.
 - Près de la moitié de ces nouveaux emplois viendraient des secteurs des services aux entreprises et de la fabrication.
- Seulement 1,3 % (ou 53 entreprises) prévoient une réduction de leur personnel, pour un total de 571 emplois. Nous aurions donc un gain net de 1 391 emplois.
 - C'est dans le secteur de la fabrication ainsi que dans celui de la construction, du transport et de l'entreposage que les pertes d'emplois se feraient le plus sentir.
- Un peu plus de 88 % des entreprises n'entrevoient pas de fluctuation de leur effectif pour la période étudiée.

Des changements organisationnels ou technologiques sont à prévoir dans certaines entreprises de la ville de Québec. Bien que la proportion observée ne soit pas très élevée, elle est plus grande que la moyenne dans les secteurs de la fabrication, des services financiers, assurances et immobilier ainsi que dans le secteur des services aux entreprises.

m. De tout pour tous : emplois, stages, temps plein, temps partiel.

Possibilités d'emploi

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
101 à 564 postes						
6421	Vendeurs et commis vendeurs – Commerce de détail	193	35,8	64,2	49,1	41,5
6611	Caissiers	121	34,7	65,3	25,5	38,0
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	125	48,5	51,5	51,9	47,2
6242	Cuisiniers	128	49,1	50,9	74,4	75,0
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	7	21,1	78,9	29,8	28,6
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	50	25,4	74,6	54,3	38,0
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – Commerce de détail	52	45,4	54,6	50,3	53,8
7452	Manutentionnaires	35	48,4	51,6	74,5	51,4
7411	Conducteurs de camions	23	45,9	54,1	95,2	56,5
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	4	1,9	98,1	3,8	75,0
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	20	60,6	39,4	78,8	55,0
50 à 100 postes						
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	25	24,7	75,3	45,7	76,0
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	9	4,9	95,1	88,9	44,4
1411	Commis de bureau généraux	24	18,7	81,3	80,0	33,3
9434	Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	3	7,4	92,6	100,0	100,0
6411	Représentants des ventes non techniques – Commerce de gros	34	30,2	69,8	98,1	50,0
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers	25	58,5	41,5	45,3	56,0
9615	Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	5	64,0	36,0	100,0	60,0
40 à 49 postes						
3233	Infirmiers auxiliaires	16	39,6	60,4	66,7	75,0
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	3	62,5	37,5	62,5	33,3
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	6	8,3	91,7	16,7	66,7
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	33	41,3	58,7	89,1	27,3
7414	Chauffeurs-livreurs – Services de livraison et de messagerie	21	37,0	63,0	60,9	33,3
1114	Autres agents financiers	13	35,6	64,4	100,0	38,5
6435	Réceptionnistes d'hôtel	18	20,5	79,5	34,1	38,9
7443	Préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	15	41,9	58,1	44,2	66,7
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	19	92,5	7,5	95,0	63,2

LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI DANS LA VILLE DE QUÉBEC

- 21,1 % des entreprises répondantes avaient des postes vacants au sein de leur entreprise au moment de l'enquête, représentant 2 501 postes disponibles. Les postes vacants se définissent comme des postes qui ne peuvent être pourvus par le personnel interne.
 - En 2004, 17,1 % des entreprises répondantes avaient des postes vacants au moment de l'enquête, ce qui représentait 2 359 emplois.
- 19,2 % des répondants avaient l'intention d'embaucher du personnel supplémentaire au cours des douze mois suivant l'enquête, soit entre juin 2006 et juin 2007, ce qui correspondait à un total de 3 249 postes.
 - En 2004, 29,0 % des entreprises répondantes avaient des intentions d'embauche au moment de l'enquête, ce qui représentait 6 119 emplois.
- Au total, 49,6 % des entreprises connaissent des difficultés de recrutement. Les principales causes invoquées, tant pour les postes vacants que pour les intentions d'embauche, sont :
 - Les compétences recherchées;
 - Les conditions salariales;
 - L'horaire de travail.
- Il est intéressant d'observer que 52,2 % des employeurs répondants sont disposés à accueillir et à former des stagiaires non rémunérés au sein de leur entreprise, au cours des deux prochaines années. Voici les principaux secteurs intéressés :
 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse;
 - Administrations publiques et soins de santé;
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux;
 - Services aux entreprises;
 - Fabrication.
- Par ailleurs, mentionnons que 43,0 % des répondants à l'enquête de la ville de Québec se sont montrés intéressés à accueillir des stagiaires rémunérés à l'intérieur de leur entreprise. Certains secteurs affichent une proportion nettement plus élevée que la moyenne. Ce sont :
 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse;
 - Services aux entreprises;
 - Fabrication;
 - Administrations publiques;
 - Services financiers, assurances et immobilier.

n. Un employeur sur dix est prêt pour le choc démographique.

■ ■ ■ Présence d'une politique de retraite

Présence d'une politique de retraite
(%)

Par regroupement sectoriel	
Fabrication	4,5
Construction, transport et entreposage	8,0
Commerce de gros et de détail	7,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	10,6
Services financiers, assurances et immobilier	31,2
Services aux entreprises	5,5
Hébergement et restauration	0,6
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	9,1
Administrations publiques et soins de santé	35,5
Par taille des établissements	
5 à 19 employés	7,1
20 à 49 employés	10,1
50 employés et plus	18,4
Total des établissements	9,6
n = 1 453	

- Moins de 10 % des entreprises ont une politique de retraite au sein de leur entreprise. Deux secteurs se distinguent de l'ensemble :

- Administrations publiques et soins de santé;
- Services financiers, assurances et immobilier.

La présence d'une politique de retraite est presque deux fois supérieure à la moyenne dans les entreprises de 50 employés et plus.

- Bien que ce thème ait fait couler beaucoup d'encre et qu'il soulève bon nombre d'appréhensions chez les différents acteurs économiques, les entreprises semblent peu conscientes du phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre. Considérant les nombreux départs à la retraite qui surviendront dans les prochaines années et le faible nombre de nouveaux travailleurs, les entreprises doivent travailler dès maintenant afin de mettre en place non pas une mais plusieurs solutions afin de relever avec succès les défis liés au choc démographique.

0. Deux secteurs représentent près des deux tiers des départs à la retraite.

■ ■ ■ Départs à la retraite d'ici sept ans

	Nombre de départs à la retraite (n)	Taux de remplacement des départs* (%)
Par regroupement sectoriel		
Fabrication	301	96,7
Construction, transport et entreposage	336	91,9
Commerce de gros et de détail	691	95,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	1 454	93,4
Services financiers, assurances et immobilier	595	94,9
Services aux entreprises	332	94,7
Hébergement et restauration	168	97,3
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	14	100,0
Administrations publiques et soins de santé	2 885	90,5
Par taille des établissements		
5 à 19 employés	1 055	92,8
20 à 49 employés	960	93,1
50 employés et plus	4 761	93,6
Total des établissements	6 776	93,3
n = 3 725		

* Seulement 1 447 entreprises ont répondu à cette question.

- Près des deux tiers des départs à la retraite se concentrent dans deux secteurs :
 - Administrations publiques et soins de santé;
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux.
- Le taux de remplacement des départs varie entre 90,5 % et 100,0 % selon le secteur d'activité observé.

p. Des départs à la retraite dans tous les niveaux de qualification.

■ ■ ■ Prévisions de retraite par profession d'ici sept ans

CNP	Titre	Nombre de départs à la retraite (n)	Taux de remplacement (%)
1411	Commis de bureau généraux	317	98,4
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	269	87,4
6261	Policiers (sauf cadres supérieurs)	227	100,0
4141	Enseignants au niveau secondaire	208	99,0
0912	Directeurs des services d'utilité publique	200	100,0
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métier	175	100,0
6421	Vendeurs et commis vendeurs – Commerce de détail	144	95,1
7452	Manutentionnaires	87	63,2
7414	Chauffeurs-livreurs – Services de livraison et messagerie	80	100,0
4131	Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs de programme de perfectionnement	77	92,2
1122	Professionnels des services aux entreprises de gestion	73	53,4
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autre transport en commun	73	86,3
1233	Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	68	100,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	66	100,0
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	64	95,3
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	57	89,5
7411	Conducteurs de camions	55	98,2
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	51	98,0
6611	Caissiers	51	96,1
6231	Agents et courtiers d'assurance	49	89,8
6411	Représentants des ventes non techniques - Commerce de gros	44	95,4
1111	Vérificateurs et comptables	44	97,7
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - Travaux légers	42	95,2
1433	Représentants au service à la clientèle - Services financiers	40	87,5
4121	Professeurs à l'université	40	100,0

- Ces professions représentent 38,4 % des départs à la retraite sur le territoire de la ville de Québec.
- Le taux de remplacement pour ces professions varie de 53,4 % à 100 %.

q. Un employeur sur trois vit des difficultés de recrutement de personnel.

■ Principales difficultés de gestion des ressources humaines

Problèmes de gestion	Oui	
	%	n*
Recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre	31,0	1298
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	16,3	684
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	12,5	523
Manque de personnel bilingue	10,4	434
Formation de la main-d'œuvre	8,8	370
Flexibilité de la main-d'œuvre	7,4	312
Planification de la relève et succession d'entreprise	7,0	290
Coaching et encadrement de la main-d'œuvre	6,4	268
Vieillessement de la main-d'œuvre	6,2	259

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce problème de gestion.

- Bien que 61,0 % des entreprises répondantes aient un responsable de la gestion des ressources humaines au sein de leur organisation, près de la moitié d'entre elles ont dit vivre des difficultés à cet égard. Cependant, seulement 17,2 % des entreprises ayant un responsable des ressources humaines ont indiqué que cette personne consacrait plus de la moitié de son temps de travail à la gestion de personnel.
- Les secteurs qui sont davantage éprouvés par les difficultés de gestion des ressources humaines sont :
 - Hébergement et restauration (58,4 %);
 - Fabrication (50,9 %);
 - Commerce de gros et de détail (48,2 %).

Les entreprises de 20 employés et plus connaissent aussi ces difficultés (51,8 %).

- La fabrication ainsi que l'hébergement et la restauration sont les secteurs qui connaissent le plus de difficultés quant au recrutement de la main-d'œuvre, à la sélection, à l'embauche et au congédiement. Ajoutons que les entreprises de ce secteur doivent également composer avec un roulement de la main-d'œuvre nettement plus élevé que la moyenne.

r. Vous cherchez un emploi ? Les employeurs affichent partout !

Principales sources de recrutement de personnel

	Oui	
	%	n*
Candidats recommandés par des employés	59,9	2 502
Banque de curriculum vitæ interne	55,2	2 302
Agences de placement publiques	50,2	2 096
Journaux	48,0	2 008
Contacts personnels des dirigeants des établissements	43,8	1 827
Site Internet d'agences de placement publiques	41,5	1 731
Écoles, collèges et universités	33,6	1 403

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné cette source de recrutement.

- Se tourner vers les candidats recommandés par des employés est encore l'un des moyens les plus prisés dans le recrutement de personnel.
- Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, les employeurs diversifient dorénavant leurs moyens de recrutement, et ce, afin de rejoindre le plus de travailleurs possible.

10 questions à répondre avant de dire qu'il y a pénurie de main-d'œuvre

1. Mon entreprise utilise-t-elle la même offre d'emploi qu'il y a dix ans ?
2. L'offre d'emploi de mon entreprise exige-t-elle plus de compétences que celles vraiment utilisées dans l'entreprise ? Mon entreprise demande-t-elle trop d'années d'expérience ?
3. L'offre d'emploi de mon entreprise met-elle en valeur ce qui me différencie au niveau des conditions de travail, des avantages sociaux et de la conciliation travail-famille ?
4. Quelle est la réputation de mon entreprise auprès des travailleurs ? Du grand public ? Mon entreprise fait-elle le marketing de ses emplois ?
5. Mon entreprise connaît-elle le salaire payé par la concurrence régionale, nationale et internationale ?
6. La gestion des ressources humaines de mon entreprise crée-t-elle un va-et-vient d'embauches et de mises à pied ? (taux de roulement)
7. Mon entreprise a-t-elle une politique d'accueil des nouveaux employés et une structure dynamique de formation continue en emploi ?
8. Mon entreprise a-t-elle le souci d'attirer des jeunes par des programmes de stages ou d'alternance travail-études ?
9. Mon entreprise collabore-t-elle avec le réseau de l'éducation afin d'identifier les nouvelles compétences à inscrire dans les formations institutionnelles ?
10. Mon entreprise accueille-t-elle avec intérêt tous les C.V. reçus y compris ceux des personnes immigrantes, des communautés culturelles, des personnes de 55 ans et plus, des femmes, des jeunes sans expérience et des personnes handicapées ?

Le service Placement en ligne d'Emploi-Québec est le site de recrutement le plus fréquenté par les chercheurs d'emploi. Son accessibilité 24 heures par jour, sept jours par semaine, ainsi que sa facilité d'utilisation sont très appréciées. Les employeurs de la ville de Québec peuvent recruter en ligne des employés aux compétences variées [www.emploiuebec.net].

S. Près de trois entreprises sur quatre ont offert des activités de formation, mais seulement 33,1 % de la main-d'œuvre y a participé.

III Moyens de formation utilisés

	Oui	
	%	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	80,9	2 456
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	75,0	2 278
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	65,7	1 987
En accordant des congés payés	47,0	1 423
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	46,4	1 410
En offrant des congés non payés	8,4	255

* Nombre d'établissements qui ont mentionné ce moyen de formation.

- Les entreprises de tous les secteurs d'activité offrent de la formation à leurs employés, mais cette formation est moins présente que la moyenne dans les entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration ainsi que de celui du commerce de gros et de détail.
- De moins en moins d'entreprises utilisent les congés non payés comme moyen de formation, puisque la proportion à cet égard était de 12,0 % en 2004.

III Sources de formation utilisées par les répondants

	Oui	
	%	n*
Personnel de l'entreprise	82,0	2 489
Consultants ou formateurs du secteur	72,8	2 211
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	40,5	1 228
Universités	15,4	467
Écoles et centres de formation collégiale	11,2	339
Écoles et centres de formation secondaire	7,1	216

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette source de formation.

- Le personnel de l'entreprise et les consultants ou les formateurs du secteur sont sans aucun doute les sources de formation les plus utilisées par les employeurs de la ville de Québec.

t. L'anglais : une langue seconde utilisée dans 90 % des entreprises.

Travailleurs devant maîtriser une langue seconde

	Nombre de travailleurs devant maîtriser une langue seconde (n)	Proportion de travailleurs devant maîtriser une langue seconde (%)
Par regroupement sectoriel		
Fabrication	2 492	17,8
Construction, transport et entreposage	1 494	12,5
Commerce de gros et de détail	3 086	11,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	3 556	11,1
Services financiers, assurances et immobilier	2 054	17,1
Services aux entreprises	4 887	23,5
Hébergement et restauration	2 744	19,8
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	79	26,0
Administrations publiques et soins de santé	2 148	7,1
Par taille des établissements		
5 à 19 employés	4 508	17,5
20 à 49 employés	5 328	17,4
50 employés et plus	12 704	11,9
Total des établissements	22 540	13,8
n = 4 180		

- L'utilisation d'une langue seconde est plus importante pour certains secteurs, en particulier :
 - Agriculture, foresterie, chasse et pêche;
 - Services aux entreprises;
 - Hébergement et restauration;
 - Fabrication;
 - Services financiers, assurances et immobilier.
- Parmi les travailleurs devant maîtriser une langue seconde, 72,5 % ont à l'utiliser durant le quart de leur temps de travail ou moins.
- La nécessité de maîtriser une langue seconde se situe plus à l'oral (98,6 % des entreprises) qu'à l'écrit (54,7 %).
- Il y a tout de même 19,6 % des entreprises qui considèrent que l'utilisation d'une langue seconde est un élément nécessaire à l'expansion de leur entreprise. Deux secteurs affichent une proportion nettement supérieure :
 - Fabrication (37,3 %);
 - Services aux entreprises (31,2 %).

Le service à la clientèle est la principale raison invoquée pour justifier la nécessité de la maîtrise d'une langue seconde pour l'expansion de l'entreprise.

- 26,3 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter du personnel compétent dans une langue seconde. La difficulté touche de façon particulière les secteurs :
 - Services financiers, assurances et immobilier (37,0 %);
 - Services aux entreprises (35,0 %).

U. 85 % des entreprises ne vivent pas de difficultés d'intégration.

Travailleurs immigrants

	Nombre de travailleurs immigrants (n)	Proportion de travailleurs immigrants (%)
Par regroupement sectoriel		
Fabrication	306	2,2
Construction, transport et entreposage	57	0,5
Commerce de gros et de détail	371	1,3
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	353	1,1
Services financiers, assurances et immobilier	191	1,6
Services aux entreprises	741	3,6
Hébergement et restauration	563	4,1
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	6	2,0
Administrations publiques et soins de santé	201	0,7
Par taille des établissements		
5 à 19 employés	529	2,1
20 à 49 employés	591	1,9
50 employés et plus	1 669	1,6
Total des établissements	2 789	1,7
n = 714		

- 17,2 % des répondants emploient actuellement du personnel immigrant, pour un total de 2 789 travailleurs. On retrouve ces entreprises principalement dans quatre secteurs d'activité :
 - Commerce de gros et de détail (142 entreprises);
 - Arts, services publics, enseignement et services sociaux (132 entreprises);
 - Hébergement et restauration (126 entreprises);
 - Services aux entreprises (102 entreprises).
- 85,1 % des répondants qui emploient du personnel immigrant ont affirmé ne pas avoir éprouvé de difficultés à intégrer ce personnel.
- Par ailleurs, lorsque les entreprises ont mentionné des difficultés, la langue et la culture différentes ont été les plus citées.
- Afin d'augmenter la part de personnel immigrant dans les entreprises, trois actions ont été proposées par les répondants :
 - Formation rapide et souple pour intégrer les immigrants au marché du travail technique;
 - Aides financières et matérielles pour l'intégration des immigrants;
 - Guichet unique des services d'accueil pour l'intégration des immigrants.
- Les emplois occupés par les personnes immigrantes sont, dans une large mesure, de niveau élémentaire :
 - Élémentaire (39,9 %);
 - Professionnel (22,3 %);
 - Technique (18,0 %);
 - Intermédiaire (16,3 %);
 - Gestion (3,5 %).

V. Une vaste enquête

La dernière enquête de la ville de Québec est l'une des plus vastes à avoir été réalisées par Emploi-Québec sur ce territoire. Un taux de collaboration frisant les 85 % et plus de 4 200 entreprises répondantes, fournissant un total de 162 861 emplois, permettent de tracer un portrait complet et détaillé du marché du travail.

W. Le défi démographique

Les données présentées confirment que la démographie est, et demeure, un enjeu important. Bien que les prévisions annoncent une croissance de la population totale d'ici à 2011, la population en âge de travailler augmentera à un rythme beaucoup moins soutenu. Notons également que le taux de fécondité observé pour la ville de Québec est le plus faible parmi ceux de tous les territoires qui composent la grande région de la Capitale-Nationale.

X. Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

On le dit depuis un bon moment déjà : de nombreux travailleurs quitteront bientôt le marché du travail pour prendre le chemin de la retraite. Pourtant, peu d'entreprises possèdent une politique de retraite.

De plus, le nombre de départs à la retraite anticipés par les entreprises est très en deçà de celui prévu par la Régie des rentes du Québec.

26

Y. Un souci constant : le recrutement

La principale difficulté qu'éprouvent les entreprises de la ville de Québec demeure le recrutement de la main-d'œuvre. Dans un contexte où l'offre de travailleurs est moins importante que par le passé, les entreprises devront rédiger des offres d'emploi « séduisantes et différentes » selon les caractéristiques du candidat recherché.

Z. La formation en entreprise

Bien que les trois quarts des entreprises répondantes aient organisé des activités de formation au cours de la dernière année, seulement 33,1 % de la main-d'œuvre y a participé.

Conclusion

Choc démographique et difficultés de recrutement

La région de la Capitale-Nationale sera l'une des premières touchées par le vieillissement de la main-d'œuvre. Les défis seront de taille pour la ville de Québec puisqu'elle regroupe 80 % des employeurs de la région.

Les données démographiques nous indiquent clairement la décroissance du nombre de nouveaux travailleurs. Faute d'accroissement naturel, l'augmentation de la population ne pourra se faire que par l'entrée nette de nouveaux résidents.

Les employeurs devront faire preuve d'ingéniosité dans la mise en place de multiples solutions afin de relever les défis du choc démographique. Les secteurs de l'hébergement et de la restauration ainsi que les commerces de gros et de détail sont d'ailleurs déjà touchés.

Depuis plus de 10 ans, les différents acteurs régionaux ont fait la promotion d'une meilleure diversification de l'économie de la ville de Québec. Maintenant, c'est l'heure de s'attaquer aux difficultés de recrutement en travaillant à l'attraction et la rétention du personnel qualifié, à la promotion de la qualification de la main-d'œuvre, à la mise en place de conditions réduisant l'absentéisme ainsi qu'au prolongement de la vie active. Il faut également démontrer une plus grande ouverture face aux différents bassins de travailleurs. Pensons, entre autres, aux personnes âgées de 55 ans et plus, à certaines clientèles plus éloignées du marché du travail, aux travailleurs handicapés ainsi qu'aux immigrants qui pourraient combler les besoins en main-d'œuvre des employeurs. Un élément porteur de cette étude affirme que 85 % des employeurs qui embauchent du personnel immigrant ne vivent pas de problèmes d'intégration. Ce contexte favorable est certes un puissant incitatif à poursuivre nos efforts afin d'augmenter le nombre de travailleurs immigrants.



L'information sur le marché du travail (IMT)

Accessible en temps réel 24 heures sur 24, l'information sur le marché du travail (IMT) est l'outil par excellence pour aider les individus et les employeurs à prendre les bonnes décisions. Visitez le www.emploiQuebec.net et découvrez comment l'IMT peut faciliter vos choix et vos actions.

UN EMPLOI

En vous inscrivant à notre site Placement en ligne, vous verrez l'information vous concernant, vos compétences et vos expériences mises en valeur. Si vous êtes employeur, votre offre d'emploi circulera rapidement auprès des chercheurs d'emploi. Il y a plus de 30 000 000 visites par année sur le site Placement en ligne d'Emploi-Québec.

COMPRENDRE LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En visitant le site, vous obtiendrez instantanément une information pertinente si vous désirez choisir un métier ou réorienter votre carrière.

Vous y trouverez une réponse aux questions :

- Ce métier a-t-il un avenir ?
- Quels sont les salaires et les conditions de travail ?
- Quelles sont les études requises et les autres exigences ?

Les employeurs ont aussi accès à des informations stratégiques : les salaires payés dans la région et au Québec, le vieillissement des travailleurs par profession et les données sur leur secteur d'activité.

Demandez à un agent d'aide à l'emploi ou à un conseiller en développement de la main-d'œuvre d'un centre local d'emploi (CLE) de la ville de Québec comment l'IMT peut faire toute la différence.

www.emploiQuebec.net

Document préparé par la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

DIRECTION

Michel Gingras

ANALYSE ET RÉDACTION

Caroline Leduc
Martine Roy

TRAITEMENT DES DONNÉES

Caroline Leduc
Céline Milette

COLLABORATION

Louise Bresse

COORDINATION DE LA PRODUCTION

Service des communications
Serge Durand
Diane Wagner

Note : La forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

Mai 2007



Emploi-Québec vous accompagne vers l'emploi !

Que vous soyez employeur, en emploi ou sans emploi, nos services sont pour vous.

SERVICES AUX INDIVIDUS

- C.V.
- Recherche et obtention d'un emploi.
- Choix professionnel.
- Démarche de formation ou d'insertion.
- Réseau d'organisations communautaires en employabilité.
- Prestations d'aide-sociale.
- Programme d'aide et d'accompagnement social.
- Prestations contraintes sévères à l'emploi.
- Organismes du réseau communautaire.

SERVICES EN LIGNE

www.mess.gouv.qc.ca

Centre de communication
avec la clientèle : 1 877 767-8773

Centre d'assistance
au placement : 1 866 640-3059

www.emploi Quebec.net :
emploi, entreprise et information
sur le marché du travail.

www.emploi Quebec.net

Tout savoir sur le marché du travail du Québec et de la région de la Capitale-Nationale

Que vous soyez employeur, chercheur d'emploi, étudiant, parent, intervenant du marché du travail et de l'éducation, découvrez comment notre information sur le marché du travail peut répondre à vos questions sur :

- Les taux des salaires, les taux d'emploi et la population active.
- Les perspectives d'avenir de plus de 500 métiers et professions et les 33 secteurs d'activité.
- Les formations appropriées et leurs exigences.
- La démographie, les prévisions des départs à la retraite, les besoins de main-d'œuvre et les conditions de travail.
- Les particularités des clientèles.
- Les enjeux et les problématiques des territoires de notre région.

Vous avez besoin de renseignements ?

Pour vous informer sur les mesures ou sur les services disponibles, communiquez avec les centres locaux d'emploi (CLE) de la ville de Québec.

Beauport

773, avenue Royale
Québec (Québec) G1E 1Z1
Téléphone : 418 646-3350
Télécopieur : 418 646-8609

Charlesbourg

8000, boul. Henri-Bourassa
2^e étage
Québec (Québec) G1G 4C7
Téléphone : 418 644-1266
Télécopieur : 418 644-0909

Quartiers-Historiques

400, boul. Jean-Lesage
Hall Ouest, bureau 40
Québec (Québec) G1K 8W1
Téléphone : 418 643-3300
Télécopieur : 418 644-1987

Sainte-Foy

1020, route de l'Église
4^e étage
Québec (Québec) G1V 5A7
Téléphone : 418 646-8066
Télécopieur : 418 646-0622