

L'ABC

du marché du travail

MRC de La Jacques-Cartier

Vision
des employeurs

Information
sur le marché
du travail

fimt

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

Notre expertise accessible permet aux employeurs :

- De résoudre les difficultés de recrutement.
- De faire un diagnostic de la fonction ressources humaines.
- De répondre aux problématiques telles que la gestion des conflits, la consolidation d'équipe, le climat de travail et la planification stratégique.
- D'établir un service des ressources humaines.
- De développer des habiletés de gestion (*coaching*).
- De bénéficier d'outils concrets pour répondre à vos besoins.
- D'intégrer un réseau important d'experts et de consultants spécialisés.

Le Centre local d'emploi (CLE) est votre référence en gestion des ressources humaines (GRH).

Communiquez avec nous.



L' A B C

du marché du travail

MRC de La Jacques-Cartier

Avant-propos

L'été 2007 a été le moment de l'année choisi par Emploi-Québec et la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale pour effectuer un sondage¹ auprès des entreprises de la MRC de La Jacques-Cartier. Au terme de cette enquête, il a été non seulement possible de tracer un portrait complet des caractéristiques à la fois des emplois et des entreprises, mais aussi de déterminer les secteurs qui ont connu ou connaîtront une augmentation de leur effectif.

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 ont permis de cerner les professions et les secteurs aux prises avec ces difficultés et de relever celles qui sont le plus souvent signalées.

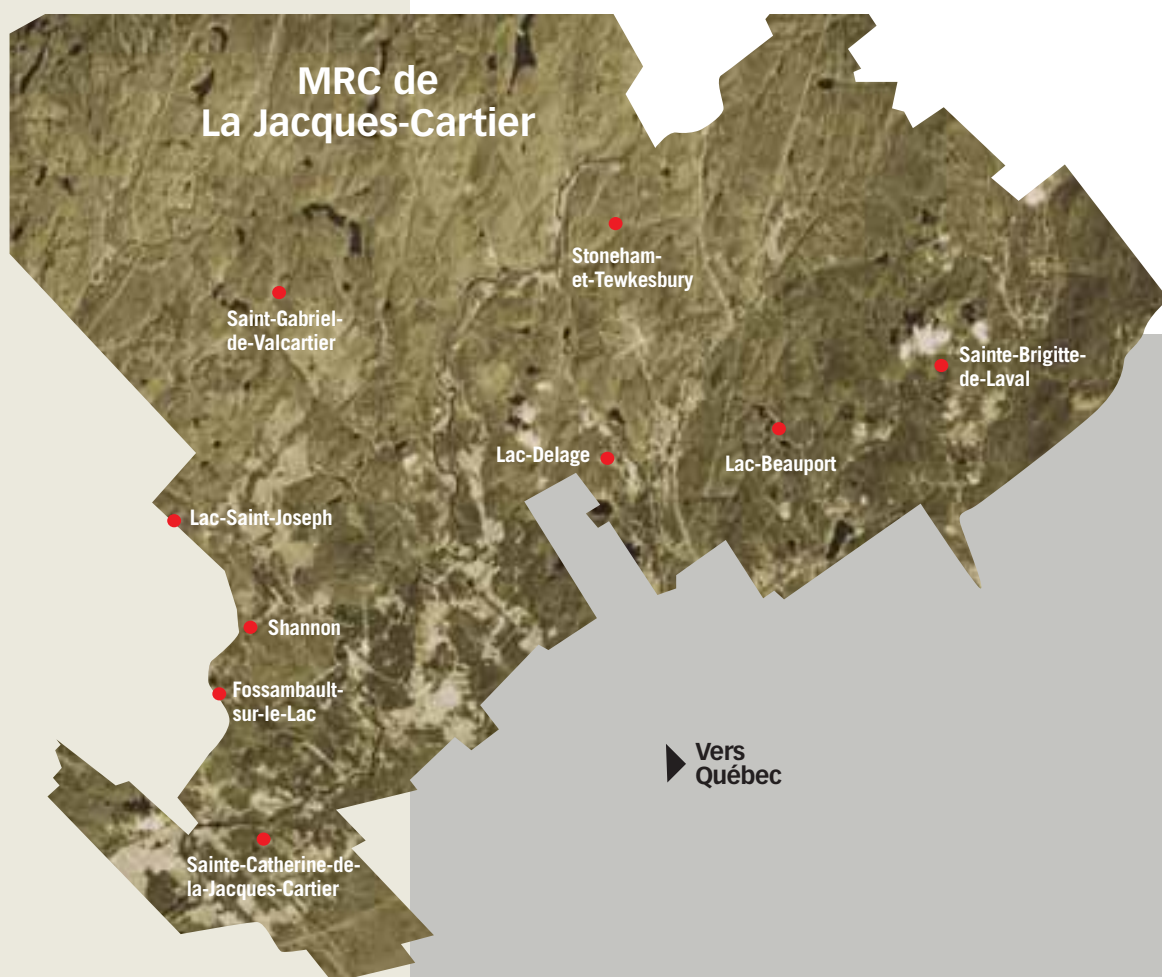
Différents thèmes ont également été abordés au cours de cette enquête, dont la gestion des ressources humaines, les activités de formation proposées aux employés, la gestion prévisionnelle de main-d'œuvre ainsi que la présence de personnel immigrant dans les entreprises. Ces résultats alimenteront la réflexion des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et pourront aussi servir de base pour les travaux de divers acteurs des milieux économiques et sociaux.

Les plus récentes données du recensement ainsi que l'évolution prévisible de la population ont été ajoutées à la présente publication. Ces données sont parmi les éléments incontournables de la dynamique actuelle du marché du travail de la MRC de La Jacques-Cartier.

1. Les sondages précédents ont été effectués en 2001, 2003 et 2005.

Le territoire

La MRC de La Jacques-Cartier est située au nord de la ville de Québec. Celle-ci est limitée à l'est par la MRC de La Côte-de-Beaupré et à l'ouest par la MRC de Portneuf. La MRC de La Jacques-Cartier couvre une superficie de près de 3 310 km², dont 1 528 km² en territoire non organisé². Neuf municipalités et un territoire non organisé composent cette MRC.



2. Ministère des Affaires municipales et des Régions, *Répertoire des municipalités*.

Parmi les municipalités les plus peuplées, on retrouve Lac-Beauport (6 081 habitants), Stoneham-et-Tewkesbury (5 866 habitants), Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier (5 021 habitants), Shannon (3 825 habitants) et Sainte-Brigitte-de-Laval (3 790 habitants)³.

Un large pan de l'économie de la MRC de La Jacques-Cartier repose sur les activités récréotouristiques ainsi que l'hébergement et la restauration. Les investissements annoncés depuis que la dernière enquête a été réalisée sont fortement liés à ces activités.

3. Statistique Canada, profils des communautés, recensement de 2006.

a. La Jacques-Cartier : 4,5 % de la population de la région

Évolution de la population selon l'âge, 2001-2006

	Recensement 2001			Recensement 2006			Variation 2006-2001 (%)		
	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	2 780	8 140	2 255	2 470	8 140	2 585	-11,2	0,0	14,6
Charlevoix-Est	3 710	10 310	2 600	3 205	10 260	2 910	-13,6	-0,5	11,9
L'Île-d'Orléans	1 445	4 415	930	1 355	4 345	1 155	-6,2	-1,6	24,2
La Côte-de-Beaupré	4 700	13 215	3 055	4 985	14 435	3 585	6,1	9,2	17,3
La Jacques-Cartier	7 440	17 280	1 740	7 820	19 690	2 225	5,1	13,9	27,9
Portneuf	10 300	27 455	7 200	9 710	28 765	8 025	-5,7	4,8	11,5
La ville de Québec*	106 735	330 170	73 045	103 310	339 215	82 855	-3,2	2,7	13,4
Capitale-Nationale	137 110	410 985	90 825	132 855	424 850	103 340	-3,1	3,4	13,8

Source : Statistique Canada, recensements de 2001 et de 2006.

* Comprend la ville de Québec, L'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures et Notre-Dame-des-Ânges.

- Les données du dernier recensement (mai 2006) révèlent de bonnes augmentations de la population dans la MRC de La Jacques-Cartier entre 2001 et 2006. En effet, les variations par groupe d'âge se distinguent chacune de la moyenne régionale.
- Seulement deux territoires qui composent la région de la Capitale-Nationale ont enregistré une augmentation pour le groupe d'âge des 0 à 19 ans. La MRC de La Jacques-Cartier est l'un d'entre eux, avec une hausse de 5,1 % (ou 380 personnes) entre 2001 et 2006.
- Le groupe des 20 à 64 ans ou la population en âge de travailler a connu, pour sa part, le plus grand gain observé pour l'un des territoires de la région, avec un accroissement total de 2 410 personnes (ou 13,9 %).
- Le groupe des 65 ans et plus a fait un bond de 27,9 % (ou 485 personnes).
- Alors que la MRC de La Jacques-Cartier représentait 4,1 % du total de la population de la région de la Capitale-Nationale en 2001, les données du recensement de 2006 nous indiquent que cette proportion atteint maintenant 4,5 %.

b. L'arrivée de jeunes familles abaisse le taux de dépendance

Rapport de dépendance démographique, 2001-2016

	2001	2006	2011	2016
Charlevoix	60,4	61,1	66,0	77,4
Charlevoix-Est	59,9	57,7	60,7	68,9
L'Île-d'Orléans	52,7	53,5	57,7	65,8
La Côte-de-Beaupré	57,4	56,1	58,3	64,5
La Jacques-Cartier	52,1	51,6	52,0	54,5
Portneuf	62,4	60,3	61,4	66,5
La ville de Québec	53,3	53,0	56,7	61,8
Capitale-Nationale	54,3	53,8	57,1	62,3

Source : Institut de la statistique du Québec, scénario de référence, édition de 2003.

Rapport de dépendance démographique : (0-19 ans + 65 ans et plus)/20-64 ans x 100.

- Le rapport de dépendance indique le poids relatif des jeunes (0-19 ans) et des personnes plus âgées (65 ans et plus) par rapport aux personnes âgées de 20 à 64 ans.
- Le taux observé en 2006 et celui qui est prévu d'ici à 2016 sont nettement plus faibles dans la MRC de La Jacques-Cartier que dans l'ensemble de la région.
- Dans cette MRC, l'apport important de jeunes familles dont les adultes sont âgés entre 25 et 44 ans baisse ce rapport et accentue davantage l'écart avec le taux de dépendance moyen de la région.

C. Le plus fort taux de fécondité de la région

■ ■ ■ Accroissement naturel prévu en 2006

	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
La ville de Québec	1,23	4 432	4 348	84
Capitale-Nationale	1,29	5 683	5 422	261

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

Source : Institut de la statistique du Québec, scénario de référence, édition de 2003, données pour 2006.

- La Jacques-Cartier est la MRC pour laquelle on observe le plus fort accroissement naturel dans la grande région de la Capitale-Nationale.
- Les prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec indiquent que l'accroissement naturel restera positif sur ce territoire pour l'ensemble de la période de prévision qui se termine en 2026.
- Bien que le taux de fécondité de la MRC de La Jacques-Cartier soit le plus élevé parmi ceux de tous les territoires de la Capitale-Nationale, il demeure au-dessous du seuil nécessaire pour maintenir le remplacement de chaque génération, établi à 2,1 enfants par femme.

d. Une MRC attirante pour les migrants

■ ■ Solde migratoire des résidents, 2006-2007

Groupe d'âge	Total	Principales régions d'origine ou de destination		
		Capitale-Nationale	Chaudière-Appalaches	Autres régions du Québec
0-14 ans	2	-8	0	10
15-24 ans	-17	-23	7	-1
25-44 ans	258	249	-15	24
45-64 ans	-37	-44	-1	8
65 ans et plus	-56	-53	-3	0
Total	150	121	-12	41

Source : Institut de la statistique du Québec, migrations intraprovinciales 2006-2007.

- En 2006-2007, le groupe des 25 à 44 ans est le plus nombreux à venir s'établir dans la MRC de La Jacques-Cartier. Près de 260 personnes, provenant principalement d'un autre territoire de la région de la Capitale-Nationale, ont fait ce choix.
- Pour le groupe des 45 à 64 ans ainsi que celui des 65 ans et plus, on observe le départ de 37 personnes chez le premier, et de 56 personnes chez le second.
- La hausse de la population dans la MRC de La Jacques-Cartier est notamment tributaire de l'apport des personnes âgées de 25 à 44 ans.
- Au net, 150 personnes ont choisi cette MRC comme lieu de résidence. De ce nombre, 121 venaient d'un autre territoire de la Capitale-Nationale.

e. Au total, 204 entreprises ont participé à l'enquête

Nombre d'entreprises à interroger	262
Entreprises admissibles à l'enquête, sans entrevues complétées	37
Nombre d'entreprises pour laquelle l'admissibilité à l'enquête est non établie	8
Nombre d'entreprises inadmissibles à l'enquête	13
Nombre d'entrevues complétées	204
Taux de réponse⁴ :	77,9 %
Taux de collaboration⁵ :	84,6 %

- En 2007, le nombre d'entreprises à interroger était moindre qu'en 2005. Avant de commencer la collecte, Emploi-Québec a vérifié la liste des entreprises à sonder sur le territoire. Ainsi, le nom de celles qui ont cessé leurs activités a été supprimé et les erreurs d'inscription, corrigées.
- Afin d'assurer une plus grande représentativité du territoire, Emploi-Québec a procédé à un recensement des entreprises qui avaient une place d'affaires et qui comptaient deux employés ou plus.
- L'enquête réalisée en 2007 se démarque par de très bons taux de réponse et de collaboration.

4. Le taux de réponse se calcule de la façon suivante : $(204/262) \times 100$.

5. Le taux de collaboration se calcule de la façon suivante : $((204/(262-8-13)) \times 100$.

f. Tous les secteurs d'activité économique passés au crible

III 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
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Industries de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse	11-21
Administrations publiques et soins de santé	Administrations publiques et soins de santé	622-623-91

* Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Afin de comparer les résultats des enquêtes menées dans les MRC de la région de la Capitale-Nationale, nous utilisons les regroupements sectoriels mentionnés ci-dessus.

g. Un portrait détaillé de 4 446 emplois de la MRC

Entreprises répondantes

	ENTREPRISES*		EMPLOIS		
	n	%	n	%	Temps plein (%)
Par regroupement sectoriel					
Fabrication	12	5,9	211	4,7	45,5
Construction, transport et entreposage	34	16,7	335	7,5	84,2
Commerce de gros et de détail	33	16,2	556	12,5	53,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	58	28,4	1 811	40,7	62,3
Services financiers, assurances et immobilier	5	2,5	49	1,1	87,8
Services aux entreprises	15	7,4	102	2,3	80,6
Hébergement et restauration	28	13,7	848	19,1	77,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5	2,5	80	1,8	66,3
Administrations publiques et soins de santé	14	6,9	454	10,2	61,0
Par taille des établissements					
De 2 à 4 employés	70	34,3	202	4,5	67,5
De 5 à 19 employés	83	40,7	744	16,7	68,5
De 20 à 49 employés	31	15,2	905	20,4	68,4
50 employés et plus	20	9,8	2 595	58,4	63,5
Total des établissements	204	100,0	4 446	100,0	65,5

- À la dernière étude, menée en 2005, 252 entreprises avaient répondu à l'enquête. À ce moment-là, 6 664 employés travaillaient dans les établissements répondants. En 2007, 204 entreprises de 2 employés et plus, donnant du travail à 4 446 personnes, ont répondu à l'enquête. Cet écart dans le nombre d'emplois recensés s'explique par la difficulté de joindre un employeur majeur de ce territoire (Garnison Valcartier).
- Le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux est le plus important en ce qui regarde les entreprises et l'emploi. Il compte à lui seul 28,4 % des entreprises répondantes et 40,7 % des emplois recensés.
- Les 20 entreprises de 50 employés et plus comptent pour moins de 10 % des entreprises répondantes, mais pour plus de 58 % des emplois recensés lors de la collecte de 2007.
- Près des deux tiers des emplois sont à temps plein. Toutefois, quatre secteurs affichent une proportion d'emplois à temps partiel plus élevée que la moyenne :
 - la fabrication;
 - le commerce de gros et de détail;
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux.

h. Le tiers des emplois sont occupés par les moins de 25 ans

■ 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	46,3	34,2	14,1	4,7	0,7	39,9
Construction, transport et entreposage	11,7	25,8	26,9	25,8	9,8	18,8
Commerce de gros et de détail*	47,7	13,8	14,9	16,1	7,5	57,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux*	32,6	27,6	16,2	18,1	5,4	54,8
Services financiers, assurances et immobilier	10,7	7,1	64,3	14,3	3,6	84,8
Services aux entreprises	22,5	24,7	32,6	9,0	11,2	31,1
Hébergement et restauration	46,7	30,8	11,0	9,9	1,5	62,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5,0	20,0	20,0	37,5	17,5	22,5
Administrations publiques et soins de santé*	25,3	15,2	23,4	31,0	5,1	47,6
Par taille des établissements						
De 2 à 4 employés	21,0	28,5	17,7	19,9	12,9	56,2
De 5 à 19 employés	29,6	20,4	24,3	19,2	6,4	50,7
De 20 à 49 employés	30,4	25,5	19,5	21,8	2,9	44,6
50 employés et plus*	46,7	31,6	9,8	8,1	3,7	54,8
Total des établissements	34,4	26,1	17,8	16,6	5,1	52,0

* Information sur l'âge obtenue pour moins de 40,0 % des emplois recensés.

- La main-d'œuvre de moins de 25 ans constitue un bassin important de travailleurs pour les entreprises de la MRC de La Jacques-Cartier. En effet, elle constitue plus du tiers de leur effectif. Toutefois, deux secteurs affichent une proportion plus élevée que la moyenne :
 - l'hébergement et la restauration;
 - la fabrication.
- Pour sa part, la main-d'œuvre de 45 ans et plus est plus présente dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse.
- Un peu plus de 50 % des emplois recensés dans les entreprises répondantes ayant 2 employés ou plus sont occupés par des femmes. Toutefois, ces dernières sont plus présentes dans deux secteurs :
 - les services financiers, les assurances et l'immobilier;
 - l'hébergement et la restauration.
- Les entreprises de 2 à 4 employés se distinguent par une proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus nettement supérieure à celle de la moyenne des entreprises.

i. Trois emplois sur dix nécessitent une formation spécialisée

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

En pourcentage (%)	Formation spécialisée	Formation non spécialisée	Aucune formation
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	11,0	1,9	87,1
Construction, transport et entreposage	40,0	26,0	34,0
Commerce de gros et de détail	7,5	62,7	29,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	35,5	26,4	38,1
Services financiers, assurances et immobilier	63,0	28,3	8,7
Services aux entreprises	14,3	37,8	48,0
Hébergement et restauration	32,9	22,1	45,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	48,7	38,5	12,8
Administrations publiques et soins de santé	52,1	37,1	10,8
Par taille des établissements			
De 2 à 4 employés	43,8	26,1	30,1
De 5 à 19 employés	33,2	30,0	36,7
De 20 à 49 employés	25,8	35,8	38,4
50 employés et plus	32,6	29,1	38,3
Total des établissements	31,8	30,5	37,7

- Quatre secteurs affichent une proportion d'emplois spécialisés nettement supérieure à la moyenne :
 - les services financiers, les assurances et l'immobilier;
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse;
 - la construction, le transport et l'entreposage.
- L'entreprise de petite taille affiche également une proportion d'emplois spécialisée plus élevée.
- Un peu plus de 87 % des emplois du secteur de la fabrication ne nécessitent aucune formation pour les occuper.

FORMATION SPÉCIALISÉE :

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

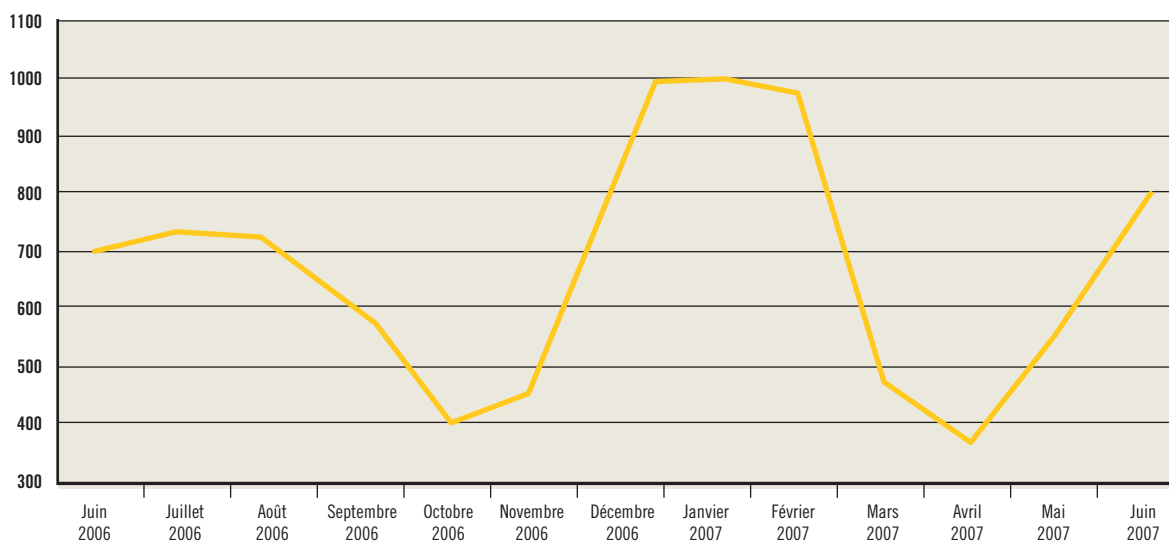
FORMATION NON SPÉCIALISÉE :

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

j. La saisonnalité, présente en été et en hiver dans la MRC

Évolution du nombre d'emplois entre juin 2006 et juin 2007

Nombre d'emplois



- À l'enquête réalisée à l'été 2007, 22,2 % des entreprises répondantes (ou 42 entreprises) ont affirmé avoir vécu une variation de leur niveau d'emploi au cours de la dernière année.
- En 2005, c'est plutôt 23,5 % des répondants (ou 58 entreprises) qui disaient avoir été dans cette situation.
- Le nombre d'emplois a atteint son niveau le plus élevé en janvier 2007 et son plus bas en avril 2007. Toutefois, il augmente à nouveau dès le mois de mai afin d'être fin prêt pour le début des activités estivales.
- La saisonnalité se manifestant à des moments différents, l'impact sur le marché du travail est de 615 emplois ou 13,8 %.
- Le secteur de la construction, du transport et de l'entreposage ainsi que celui des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux qui inclut notamment les centres de ski de même que les terrains de golf sont ceux qui affichent les plus grandes variations de leur niveau d'emploi.



k. 72 % des entreprises existent depuis plus de 10 ans

Nombre d'années d'existence des entreprises

	<i>n</i>	<i>%</i>
5 ans ou moins	25	13,1
De 6 à 10 ans	29	15,2
De 11 à 20 ans	64	33,5
De 21 à 35 ans	36	18,8
36 ans ou plus	37	19,4
<i>n</i> = 191 Moyenne = 23,5 ans		

- Les entreprises en activité depuis 5 ans ou moins représentent 13,1 % (ou 25 entreprises). Un secteur regroupe, à lui seul, 9 de ces nouvelles entreprises : les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux.

De plus, des 25 entreprises établies dans la MRC de La Jacques-Cartier depuis 5 ans ou moins, 13 comptent de 2 à 4 employés.

- Environ 72 % des entreprises répondantes de ce territoire existent depuis plus de 10 ans. Cinq secteurs se distinguent de cette moyenne, soit :
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse;
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - les services aux entreprises;
 - le commerce de gros et de détail;
 - la construction, le transport et l'entreposage.

Il en est de même pour les entreprises comptant de 20 à 49 employés.

I. Des nouveaux emplois distribués un peu partout

III Évolution prévue du nombre de travailleurs entre juin 2007 et juin 2008

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	27,3	0,0	72,7
Construction, transport et entreposage	9,1	6,1	84,8
Commerce de gros et de détail	6,1	6,1	87,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	14,5	5,5	80,0
Services financiers, assurances et immobilier	20,0	0,0	80,0
Services aux entreprises	7,1	7,1	85,7
Hébergement et restauration	21,4	7,1	71,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,0	0,0	100,0
Administrations publiques et soins de santé	0,0	7,1	92,9
Par taille des établissements			
De 2 à 4 employés	10,1	5,8	84,1
De 5 à 19 employés	13,4	4,9	81,7
De 20 à 49 employés	10,7	7,1	82,1
De 50 employés et plus	16,7	5,6	77,8
Total des établissements	12,2	5,6	82,2
<i>n = 197</i>			

Entre juin 2006 et juin 2007 :

- 11,4 % des répondants (ou 23 entreprises) ont connu une croissance de leur effectif, ce qui représente 103 emplois supplémentaires.
- 4,5 % (ou 9 entreprises) ont plutôt vécu une décroissance, touchant 39 emplois.
- La MRC de La Jacques-Cartier a donc enregistré un gain net de 64 emplois.

Entre juin 2007 et juin 2008 :

- 12,2 % des répondants (ou 24 entreprises) prévoient une croissance de leur effectif au cours de la prochaine année, pour un total de 79 emplois supplémentaires. Les secteurs de l'hébergement et de la restauration, de la fabrication ainsi que des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux fourniront la totalité ou presque des nouveaux emplois.
- Seulement 5,6 % (ou 11 entreprises) entrevoient une décroissance de personnel, pour un total de 40 emplois. Cela représente donc un gain potentiel de 39 emplois. Plus de la moitié de cette décroissance se concentrera dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.
- Un peu plus de 8 entreprises sur 10 n'entrevoient pas de changement de personnel. Le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ne devrait pas connaître de fluctuation de son effectif.
- Par ailleurs, les changements organisationnels tels que la mise sur pied d'un service de ressources humaines ou l'instauration d'une nouvelle norme sont ceux qui obtiennent la plus forte proportion, avec 9,7 %. Suivent les changements de marché ou technologiques avec des proportions respectives de 7,6 % et de 6,1 %.

m. Embauche dans le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux, et dans celui de l'hébergement et de la restauration

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
25 postes et plus en demande						
6611	Caissiers	9	6,3	93,7	48,1	66,7
6671	Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	4	3,2	96,8	45,2	50,0
9451	Opérateurs de machines à coudre industrielles	1	100,0	0,0	100,0	100,0
De 10 à 24 postes en demande						
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	6	4,3	95,7	91,3	33,3
6242	Cuisiniers	10	44,4	55,6	77,8	100,0
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	1	0,0	100,0	53,3	0,0
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	6	46,7	53,3	66,7	83,3
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	4	9,1	90,9	90,9	25,0
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	1	0,0	100,0	100,0	0,0
De 3 à 9 postes en demande						
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	2	0,0	100,0	28,6	0,0
8612	Manceuvres en aménagement paysager et en entretien de terrains	5	57,1	42,9	100,0	80,0
6251	Bouchers et coupeurs de viandes – commerce de gros ou de détail	2	100,0	0,0	100,0	100,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	2	0,0	100,0	83,3	100,0
6441	Guides touristiques et guides itinérants	1	100,0	0,0	0,0	0,0
7291	Couvreurs et poseurs de bardeaux	1	100,0	0,0	100,0	100,0
7422	Conducteurs de machinerie d'entretien public	1	0,0	100,0	100,0	100,0
1414	Réceptionnistes et standardistes	2	25,0	75,0	100,0	0,0
2224	Techniciens du milieu naturel et de la pêche	1	0,0	100,0	0,0	0,0
7271	Charpentiers-menuisiers	1	100,0	0,0	100,0	100,0
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2	33,3	66,7	0,0	0,0

- Lors de l'enquête menée à l'été 2007, 19,1 % des entreprises répondantes avaient des postes vacants qui ne pouvaient être pourvus par le personnel interne, ce qui représentait 101 postes disponibles. En 2005, ces mêmes statistiques étaient plutôt de 12 %, soit 77 postes.



- 22,1 % (ou 40 entreprises répondantes) ont également signalé qu'elles comptaient embaucher du personnel supplémentaire entre juin 2007 et juin 2008, pour un total de 369 postes.
En 2005, 11,9 % des entreprises avaient l'intention d'embaucher du personnel supplémentaire dans les 12 mois suivant l'enquête, pour un total de 406 emplois potentiels.
- Les principales causes des difficultés de recrutement évoquées par les entreprises répondantes ont trait :
 - à la localisation géographique des entreprises;
 - au manque de main-d'œuvre;
 - au salaire;
 - à la nature saisonnière des emplois;
 - au nombre d'années d'expérience demandé.
- Les entreprises de la MRC offrent aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience de travail, puisque près de 45 % des entreprises répondantes sont disposées à accueillir et à former des stagiaires non rémunérés, ce qui représente 166 stagiaires potentiels. Ces entreprises se répartissent principalement dans les secteurs suivants :
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (70 stagiaires);
 - l'hébergement et la restauration (28 stagiaires).
- Ajoutons que 33,3 % des entreprises répondantes souhaitent accueillir et former des stagiaires rémunérés, ce qui correspond à 104 stagiaires potentiels. Les secteurs où se trouvent surtout ces entreprises sont :
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (26 stagiaires);
 - l'hébergement et la restauration (22 stagiaires) ;
 - les services aux entreprises (16 stagiaires).

n. Plus il y a d'employés dans l'entreprise, plus il y a présence d'une politique de retraite

Présence d'une politique de retraite

Présence d'une politique de
retraite (%)

Par regroupement sectoriel	
Fabrication	0,0
Construction, transport et entreposage	3,1
Commerce de gros et de détail	9,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	7,4
Services financiers, assurances et immobilier	0,0
Services aux entreprises	0,0
Hébergement et restauration	3,7
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	20,0
Administrations publiques et soins de santé	23,1
Par taille des établissements	
De 2 à 4 employés	1,5
De 5 à 19 employés	3,8
De 20 à 49 employés	13,3
50 employés et plus	25,0
Total des établissements	6,7
<i>n = 194</i>	

- À peine 6,7 % des entreprises répondantes ont une politique de retraite, mais 2 secteurs affichent une proportion nettement plus élevée que la moyenne :
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse.
- La taille semble une variable importante, car plus il y a d'employés dans l'entreprise, plus il y a présence d'une politique de retraite.
- Trois secteurs semblent n'avoir aucune politique de retraite :
 - la fabrication;
 - les services financiers, les assurances et l'immobilier;
 - les services aux entreprises.
- Dans un contexte de choc démographique, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre prend tout son sens. Ainsi, il faut travailler dès maintenant pour éviter que des personnes prennent le chemin de la retraite sans que leur départ ait été planifié ou qu'une relève ait été formée.

0. Plus de huit départs à la retraite sur dix seront remplacés

	Nombre de départs à la retraite (n)	Taux de remplacement des départs (%)
Par regroupement sectoriel		
Fabrication	4	100,0
Construction, transport et entreposage	17	76,5
Commerce de gros et de détail	23	73,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	38	81,6
Services financiers, assurances et immobilier	n.d.*	n.d.
Services aux entreprises	8	50,0
Hébergement et restauration	16	93,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3	100,0
Administrations publiques et soins de santé	22	86,4
Par taille des établissements		
De 2 à 4 employés	16	37,5
De 5 à 19 employés	31	64,5
De 20 à 49 employés	36	88,9
50 employés et plus	48	100,0
Total	131	80,9

* n.d. : non disponible.

- Tous les départs à la retraite des secteurs de la fabrication et de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse seront remplacés. Toutefois, ces départs ne représentent que 5 % du total prévu pour la MRC.
- Les entreprises de 20 employés et plus affichent un taux de remplacement supérieur à la moyenne.
- Le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux affiche le plus grand nombre de départs à la retraite pour les sept prochaines années.

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

Prévisions de retraite par profession

CNP	Titre	<i>n</i>	Taux de remplacement (%)
1241	Secrétaires (sauf les domaines juridique et médical)	8	62,5
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	8	100,0
0621	Directeurs – commerce de détail	7	42,9
2223	Technologues et techniciens en sciences forestières	7	71,4
7421	Conducteurs d'équipements lourds (sauf les grues)	6	100,0
1231	Teneurs de livres	5	100,0
7341	Tapissiers-garnisseurs	5	0,0
6611	Caissiers	4	100,0
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	4	100,0
7271	Charpentiers-menuisiers	4	100,0

- Ces 10 professions représentent 44,3 % de tous les départs prévus par les entreprises sondées de la MRC de La Jacques-Cartier.
- Certaines qualifications seront requises pour remplacer les départs à la retraite.
- Bien que le taux de remplacement varie d'une profession à l'autre, 6 des 10 professions présentées affichent un taux de remplacement de 100,0 %.

4. Des difficultés accentuées sur le plan du recrutement

Principales difficultés de gestion des ressources humaines

Problèmes de gestion	Oui	
	%	n*
Recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre	33,5	64
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	19,4	37
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	15,2	29
Flexibilité de la main-d'œuvre	13,6	26
Planification de la relève, succession d'entreprise	11,2	21
Formation de la main-d'œuvre	9,9	19
Manque de personnel bilingue	8,9	17
Vieillessement de la main-d'œuvre	8,4	16

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

- Selon le sondage, 37 % des entreprises ont un employé responsable de la gestion des ressources humaines, mais uniquement 6,7 % d'entre elles disent consacrer plus de la moitié de leur temps à la gestion du personnel.
- Donc, il n'y a rien d'étonnant à ce que plus de 56 % des entreprises aient déclaré qu'elles éprouvent des difficultés liées à la gestion des ressources humaines.
- Trois secteurs sont plus éprouvés et leurs proportions se situent largement au-dessus de la moyenne de l'ensemble des secteurs. Ce sont :
 - les services aux entreprises (88,9 %);
 - l'hébergement et la restauration (68,0 %);
 - la fabrication (66,7 %).
- Toutes les entreprises de 2 à 4 employés qui ont participé à l'enquête affirment qu'elles éprouvent des difficultés de gestion des ressources humaines.
- Les difficultés liées au recrutement, à la sélection, à l'embauche et au congédiement de la main-d'œuvre sont les plus importantes qui sont signalées par les employeurs, avec 33,5 %. Elles se sont accentuées par rapport à l'enquête de 2005, où elles s'élevaient à 17,5 %.
- Les difficultés de recrutement sont surtout vécues dans les entreprises de deux secteurs :
 - les services aux entreprises (57,1 %);
 - l'hébergement et de la restauration (50,0 %).

Le service Placement en ligne d'Emploi-Québec est le site de recrutement le plus fréquenté par les chercheurs d'emploi. Son accessibilité, en tout temps, jour et nuit, ainsi que sa facilité d'utilisation sont très appréciées. Les employeurs de la MRC de La Jacques-Cartier peuvent recruter en ligne des personnes aux compétences variées (www.emploi.quebec.net).

Tous les moyens sont bons pour trouver la perle rare

Principales sources de recrutement de personnel

	Oui	
	%	n*
Candidats recommandés par des employés	59,1	114
Contacts personnels des dirigeants des établissements	51,0	98
Banque de curriculum vitæ interne	50,8	98
Journaux	39,1	75
Site Internet d'agences de placement publiques	37,8	73
Agences de placement publiques	34,4	66
Écoles, collèges et universités	27,5	53

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

- Un bon réseau de contacts ainsi que la consultation des offres d'emploi sont encore parmi les moyens les plus efficaces de se trouver un emploi.
- Les candidats recommandés par les employés arrivent encore au premier rang des sources de recrutement. En 2007, 59,1 % des employeurs ont indiqué qu'ils ont utilisé cette source, comparativement à 42,9 % en 2005, surtout dans les trois secteurs suivants :
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (80,0 %);
 - l'hébergement et la restauration (76,9 %);
 - le commerce de gros et de détail (71,9 %).
- Toutefois, dans un contexte où la main-d'œuvre est plus rare qu'auparavant, le bouche-à-oreille n'est guère suffisant pour recruter du personnel. Les entreprises publient alors de plus en plus leurs offres d'emploi dans les journaux ou encore dans les sites Internet d'agences de placement publiques afin de joindre le plus de gens possible.
- Près de 28 % des entreprises répondantes affirment qu'elles recrutent leur personnel par l'intermédiaire des écoles, des collèges et des universités.

S. La formation : outil de rétention des employés

III Moyens de formation utilisés

	Oui	
	%	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	76,2	77
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	64,4	65
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours pendant les heures de travail	60,4	61
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	38,6	39
En accordant des congés payés	36,4	36
En offrant des congés non payés	8,2	8

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

- Plus de la moitié (51,8 %) des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de la dernière année, et environ un travailleur sur deux y a participé.
- Le *coaching* par des employés expérimentés, le remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation ainsi que l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours pendant les heures de travail sont les moyens les plus prisés par les entreprises de la MRC de La Jacques-Cartier qui ont participé au sondage.
- Toutefois, la formation est davantage offerte dans les entreprises des secteurs suivants :
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - les services aux entreprises.
- La formation des employés demeure l'un des éléments clés dans la rétention du personnel.

t. Le personnel de l'entreprise, principal formateur

Sources de formation utilisées par les répondants

	Oui	
	%	n*
Le personnel de l'entreprise	72,3	73
Consultants ou formateurs du secteur	65,3	66
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	35,6	36
Universités	16,8	17
Écoles et centres de formation collégiale	11,9	12
Écoles et centres de formation secondaire	9,9	10

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

Le personnel de l'entreprise et les consultants ou formateurs du secteur sont, et de loin, les deux principales sources de formation utilisées par les entreprises répondantes.

U. L'immigration, un levier à utiliser immédiatement

- Seulement 8,0 % des répondants (ou 16 entreprises) emploient actuellement du personnel immigrant, pour un total de 47 travailleurs. On les retrouve principalement dans deux secteurs d'activité :
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (18 personnes);
 - l'hébergement et la restauration (16 personnes).
- Les entreprises rencontrent peu de difficultés à intégrer ce personnel; la seule mentionnée étant la langue.
- Les emplois occupés par les personnes immigrantes sont principalement de niveau élémentaire et intermédiaire.
- Afin d'augmenter la part de personnel immigrant dans les entreprises, deux actions ont été proposées par les répondants :
 - l'aide financière et matérielle pour l'intégration des immigrants;
 - la formation rapide et souple pour intégrer les immigrants au marché du travail.

V. Vaste enquête

Plus de 200 entreprises ont répondu à l'enquête réalisée à l'été 2007 sur le territoire de la MRC de La Jacques-Cartier. Quelque 4 500 emplois recensés et un taux de collaboration de 84,6 % nous permettent de généraliser les résultats et ainsi de tracer un portrait complet et détaillé du marché du travail.

W. Choc démographique

La MRC de La Jacques-Cartier semble en meilleure position que les autres territoires face au choc démographique. Les moins de 25 ans sont bien présents sur le territoire, mais cela n'est pas suffisant pour combler les besoins des secteurs moteurs de son économie qui embauchent dans une large mesure de jeunes travailleurs.

X. Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre : bien plus que la planification des départs à la retraite

Bien que la proportion de travailleurs âgés de 45 ans et plus soit moins forte que dans d'autres territoires, il est important que les entreprises planifient non seulement les départs à la retraite, mais aussi leur besoin en main-d'œuvre. Combien de personnes embaucheront-elles ? Quels profils ces personnes devront-elles avoir ? Est-ce que des employés de l'entreprise ont les compétences recherchées ?



y. Le recrutement : une priorité

Enquête après enquête, le résultat est le même. La difficulté la plus importante à laquelle les entreprises de la MRC de La Jacques-Cartier doivent faire face dans la gestion de leurs ressources humaines est le recrutement de la main-d'œuvre (33,5 %). D'ailleurs, les difficultés de recrutement se sont accentuées par rapport à l'enquête de 2005 (17,5 %).

z. La formation en entreprise

Au cours de la dernière année, plus de la moitié des entreprises ont offert de la formation à leurs employés, et environ la moitié de la main-d'œuvre y a participé.

Choc démographique et difficultés de recrutement

Les données relatives à la population nous indiquent que la croissance de la population a été plus marquée dans la MRC de La Jacques-Cartier entre 2001 et 2006. Cette hausse est attribuable, d'une part, à l'accroissement naturel et, d'autre part, à l'arrivée de nouveaux résidents sur son territoire. Par conséquent, le bassin de travailleurs potentiel a augmenté.

On remarque également que les entreprises qui forment le tissu économique de ce territoire ne vivent pas avec la même intensité le vieillissement de la main-d'œuvre. Il faut dire que la proportion de travailleurs âgés de 45 ans et plus y est moins préoccupante que dans d'autres territoires. Toutefois, ces entreprises embauchent dans une large mesure des personnes âgées de 15 à 24 ans. Bien que cette main-d'œuvre soit plus abondante dans cette MRC que dans les autres territoires de la région de la Capitale-Nationale, cela n'est pas suffisant. Déjà, les entreprises d'un bon nombre de secteurs mentionnent qu'elles éprouvent des difficultés à recruter leur personnel. Les employeurs de la MRC de La Jacques-Cartier devront donc faire preuve d'ingéniosité dans la mise en place de multiples solutions afin de relever les défis du choc démographique.

Les intervenants économiques et sociaux devront s'attaquer dès maintenant aux difficultés de recrutement en travaillant à l'attraction et à la rétention du personnel qualifié, à la promotion de la qualification de la main-d'œuvre, au prolongement de la vie active, à l'augmentation du nombre d'employés ainsi qu'à l'accueil et à l'accompagnement de nouveaux employés dans la région. Ils ne pourront ignorer ni la proximité du milieu urbain ni la nécessité de diversifier davantage leur économie.

Les dirigeants d'entreprises doivent aussi démontrer une plus grande ouverture face aux divers bassins de travailleurs d'ici et d'ailleurs. Pensons notamment aux personnes âgées de 55 ans et plus, à certains types de clientèle plus éloignés du marché du travail, aux travailleurs handicapés ainsi qu'aux immigrants qui pourraient combler les besoins en main-d'œuvre.

CONCLUSION



L'information sur le marché du travail (IMT)

Accessible en temps réel en tout temps, 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 site 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 millions de 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 aurez les réponses aux questions qui suivent :

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

Les employeurs ont aussi accès à une information stratégique : les salaires payés en 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 comment l'IMT peut faire toute la différence.



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

David Lacasse
Céline Milette
Martine Roy

TRAITEMENT DES DONNÉES

David Lacasse
Céline Milette

RÉVISION LINGUISTIQUE

Dominique Johnson

COLLABORATION

Conférence régionale des élus
de la Capitale-Nationale
Patrice Routhier

COORDINATION DE LA PRODUCTION

Service des communications
Serge Durand
Diane Wagner

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

Septembre 2008



Emploi-Québec vous
accompagne vers l'emploi !

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

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

Pour 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 ou 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) :

BEAUPORT

773, avenue Royale
Québec (Québec) G1E 1Z1
Téléphone : 418 646-6650
Télécopieur : 418 646-8609

CHARLESBOURG

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

SAINTE-FOY

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