



Gouvernement du Québec
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
Emploi-Québec

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES

DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

MRC de Bellechasse

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

Novembre 1998

DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Andrée Morin
Directrice par intérim

TRAITEMENT ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

SUPPORT TECHNIQUE

Madeleine Lagacé
Agente d'aide à l'emploi

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Jeannine Arseneault
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Développement des ressources humaines Canada
Centre local de développement de Bellechasse
Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (mars 1998), Direction de la planification et
Direction des opérations, régions de Québec et de la Chaudière-Appalaches

NOTE

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

TABLE DES MATIÈRES

	Page
SOMMAIRE	v
AVANT-PROPOS	ix
IINTRODUCTION	x
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	1
1.1. La population	1
1.2. Les indicateurs du marché du travail	2
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	5
2.1. La population étudiée	5
2.2. La collecte et le traitement des données	6
2.3. Les résultats de la collecte	7
2.4. La pondération	8
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	9
3.1. La saisonnalité	10
3.2. La répartition des ventes	13
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES	14
4.1. Les investissements	14
4.2. L'évolution de l'emploi	16
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	16
4.4. Les changements technologiques	18
4.5. Les changements organisationnels	19
4.6. Les changements de marché	19
5. LES POSTES VACANTS	21
5.1. La répartition industrielle des postes vacants	22
5.2. La répartition professionnelle des postes vacants	23
5.3. Les causes et les compétences à la source des difficultés de recrutement	24
6. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	30
6.1. La répartition industrielle des intentons d'embauche	31
6.2. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	31
7. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	33
7.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines	33
7.2. Les difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines	33
8. LA FORMATION DU PERSONNEL	35
8.1. Les moyens utilisés pour offrir la formation	35
8.2. Les difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation	36
9. LES BESOINS DE FORMATION	38
ANNEXES	
ANNEXE 1	Le questionnaire (n'est pas disponible)
ANNEXE 2	Le taux de réponse
ANNEXE 3	La pondération
ANNEXE 4	La liste des postes vacants
ANNEXE 5	La liste des intentions d'embauche

SOMMAIRE

SECTION 3 : LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS

- Les entreprises répondantes de la MRC de Bellechasse comptant plus de 50 employés se démarquent quant à leurs ventes dans les autres provinces du Canada, aux États-Unis et dans les autres pays. Par ailleurs, pour l'ensemble des entreprises répondantes, toutes tailles confondues, les ventes réalisées au Québec sont importantes, car ces ventes atteignent près de 40 %.
- Globalement, pour l'ensemble des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête, soit les secteurs manufacturier, du tourisme et les services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques, l'été est la saison la plus fréquemment citée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Soulignons, toutefois, que pour 41 % des entreprises, la question est sans objet car, en général, celles-ci conservent le même nombre d'employés durant toute l'année.

SECTION 4 : LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES

- Près de 44 % des entreprises prévoient effectuer un investissement au cours des deux années suivant l'enquête. Les investissements prévus varient de 3 000 \$ à 8 800 000 \$. L'investissement total prévu est de 26 000 000 \$¹.
- Plus du quart des entreprises, soit 27,1 %, anticipent une croissance de l'emploi au cours des deux prochaines années. Les établissements restants se répartissent ainsi : 4,5 % prévoient une décroissance de leur effectif et 68,4 % n'anticipent aucun changement quant au nombre d'employés.
- Parmi les types de changements prévus, ce sont les changements technologiques qui sont les plus fréquemment identifiés. Ainsi, au printemps 1998, 35,8 % des entreprises affirmaient avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des deux années suivant l'enquête. Les changements de marché se classent au second rang, 26,1 % des entreprises les prévoyant. La proportion se situe à 14,6 % en ce qui concerne les changements organisationnels.
- Tous les types de changements prévus augmentent selon la taille des entreprises. Mentionnons aussi que le secteur manufacturier se démarque quant aux changements organisationnels et de marché prévus, tandis que les services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques prévoient particulièrement des changements de marché.

¹ Mentionnons qu'exceptionnellement, les investissements pourront se réaliser en-dehors de la MRC de Bellechasse.

SECTION 5 : LES POSTES VACANTS

- Au printemps 1998, 22 % des entreprises de Bellechasse appartenant aux secteurs d'activité économique visés par l'enquête, faisaient état de quelque 240 postes vacants. Ce nombre de postes vacants représente 4,7 % de l'emploi estimé par l'enquête, une proportion importante comparativement aux proportions obtenues pour l'ensemble du Québec (1,5 %)². et pour la région de la Chaudière-Appalaches (2 %)³ lors de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, qui a été réalisée en 1995.
- Les postes vacants se retrouvent exclusivement dans les secteurs manufacturier et du tourisme. On ne retrouve aucun poste vacant dans le secteur des services d'informatique, d'ingénierie et autres services scientifiques.
- Il semble que l'époque où les employeurs exigeaient très peu en matière scolaire pour combler les postes vacants soit maintenant révolue. Dans Bellechasse, on demande au moins un diplôme d'études secondaires pour 95,1 % des postes vacants. Deux types de formation en demande retiennent particulièrement l'attention, à savoir le diplôme de formation professionnelle au secondaire, exigé pour 37,8 % des postes vacants, et le diplôme de formation technique au collégial qui est, quant à lui, exigé dans 32,9 % des cas.
- La catégorie professionnelle du personnel des sciences naturelles (sciences et génie) de même que celle de la vente et des services regroupent chacune 20,8 % des postes vacants. On retrouve les postes vacants appartenant à la catégorie des sciences naturelles uniquement dans le secteur manufacturier, et les postes vacants appartenant à la catégorie de la vente et des services majoritairement dans le secteur du tourisme (attrait touristiques et restauration).
- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. Les causes les plus souvent mentionnées touchent le manque de candidats ayant les compétences (79,7 %) ou l'expérience (64,9 %) recherchées. Les compétences à la source des difficultés de recrutement sont liées aux qualités personnelles de l'employé, à l'application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production, à la langue seconde de même qu'aux relations interpersonnelles.

SECTION 6 : LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE

- Quelque 42,1 % des entreprises de la MRC de Bellechasse faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des deux années suivant l'enquête, ce qui représente environ 400 emplois.
- On demande au moins un diplôme d'études secondaires pour 87,2 % des intentions d'embauche. Tout comme pour les postes vacants, deux types de formation retiennent

² BÉLISLE, S. et LACHAPPELLE, R. Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux*, 1996.

³ LEFEBVRE, S., Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches*, 1997.

particulièrement l'attention, à savoir le diplôme de formation professionnelle au secondaire, exigé pour 33,3 % des intentions d'embauche, et le diplôme de formation technique au collégial qui est, quant à lui, exigé dans 27,8 % des cas.

- Pour ce qui est de la spécialisation professionnelle demandée, les résultats obtenus pour la formation professionnelle au secondaire touchent les domaines suivants : le plastique, les techniques d'usinage et de machiniste, le meuble, la menuiserie, la soudure, la cuisine, le secrétariat et la carrosserie.
- Pour la formation technique au collégial, les résultats mentionnés concernent la fabrication du fromage (maître-fromager), le graphisme, le génie mécanique, le génie industriel, le tourisme, les techniques d'architecture, le secrétariat, l'administration (les relations industrielles, la finance et la comptabilité) et la conception et la fabrication assistées par ordinateur. Finalement, du côté universitaire, les domaines d'études visés sont le marketing et l'agronomie.
- La plus grande proportion d'intentions d'embauche, soit 57 %, touche la catégorie professionnelle de la transformation et de la fabrication. Plus précisément, les intentions d'embauche proviennent, en grande majorité, du secteur manufacturier, notamment des secteurs des métaux primaires/produits métalliques⁴, du plastique, des aliments et boissons et du meuble. Il s'agit principalement de postes intermédiaires et élémentaires⁵.

SECTION 7 : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Une minorité d'entreprises, soit 26,5 %, déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires. Mentionnons que les secteurs manufacturier et du tourisme détiennent des proportions se situant près de cette moyenne, soit respectivement 28,7 % et 24,7 %.
- Les principales difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines sont les suivantes : le recrutement de personnel qualifié, les compétences du personnel de même que le roulement de personnel. À l'instar de ce que l'on constate dans des études antérieures sur la main-d'œuvre, le recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant; il touche une entreprise sur deux dans la région de la Chaudière-Appalaches.

SECTION 8 : LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 70 % des entreprises offrent de la formation à leur personnel. Ce sont les entreprises du secteur manufacturier qui offrent le plus de formation, soit une proportion de 78,1 %. Les entreprises des services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques suivent de

⁴ Pour des raisons de confidentialité, nous avons regroupé les résultats concernant les secteurs d'activité métaux primaires et produits métalliques. Voir la section intitulée *La méthodologie d'enquête*.

⁵ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP) qui est une taxonomie des professions que l'on retrouve sur le marché du travail canadien, Emploi et Immigration Canada, 1993. Les postes intermédiaires et élémentaires requièrent de une à quatre années d'études secondaires.

près, avec une proportion de 75 %, tandis que celles de l'industrie touristique offrent de la formation dans une proportion de 58,5 %.

- Les entreprises qui offrent de la formation ont principalement recours à la formation sur le tas, soit dans une proportion de 96 %.

SECTION 9 : LES BESOINS DE FORMATION

- Globalement, ce sont les besoins de formation de la catégorie «production» qui ont été le plus souvent signalés, soit par 27,4 % des entreprises de la MRC. Les résultats concernant les besoins de formation en gestion et dans le domaine des compétences générales arrivent *ex æquo*, étant mentionnés dans 23 % des cas chacun. Par ailleurs, les besoins de formation en vente et marketing ont été mentionnés par 19,4 % des entreprises.

AVANT-PROPOS

Cette enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a été réalisée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, de concert avec des partenaires socio-économiques locaux. En effet, le Centre local de développement de la MRC de Bellechasse et le ministère du Développement des ressources humaines Canada y ont prêté main forte.

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

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

Soulignons que cette étude s'inscrit dans la foulée d'une vaste enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée, en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et Statistique Canada et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête ont été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997⁶. Certains des aspects traités dans ces différentes enquêtes deviennent donc comparables.

⁶ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op. cit.*

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

1.1 LA POPULATION

Le territoire de la MRC de Bellechasse s'étend des berges du fleuve Saint-Laurent, au nord, jusqu'aux sommets les plus élevés au sud de la chaîne de montagnes des Appalaches et couvre 1 629,46 km². La population de cette MRC (29 674 personnes), qui se classe cinquième dans la région quant à son nombre d'habitants, représente 7,8 % de la population régionale et se répartit dans 19 municipalités. Entre 1991 et 1996, Bellechasse a connu une croissance démographique de l'ordre de 0,7 %, soit une croissance inférieure à celle de la région qui se situait à 3,5 %. Mentionnons que dans Bellechasse, une personne sur quatre a plus de 55 ans.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 55,6 %, comparativement à 60,2 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches. Par rapport à 1991, Bellechasse est en meilleure position puisque les données du recensement de 1991 nous indiquent qu'alors, seulement 50,9 % des personnes possédaient au moins un diplôme d'études secondaires. Toutefois, on constate qu'en 1996, l'écart entre la MRC et la région est identique à celui de 1991, soit un écart de près de 5 points de pourcentage.

En juin 1998⁷, on comptait 1 220 prestataires de la sécurité du revenu adultes dans la MRC de Bellechasse, soit 436 adultes inaptes au travail et 784 adultes aptes au travail. Par rapport à juin 1997, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 8,8 % du nombre de prestataires adultes.

Parmi les 784 prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail, on retrouvait 50,5 % de femmes et 49,5 % d'hommes. Les 784 prestataires se répartissaient ainsi selon les groupes d'âge : les 18-29 ans (22,2 %), les 30-44 ans (40,8 %), les 45-54 ans (21,7 %) et les 55 ans et plus (15,3 %). Quarante pour cent des 784 prestataires aptes avaient cumulé, depuis 1975, plus de 120 mois de prestations au fil des années.

Le taux de dépendance à la sécurité du revenu de la MRC, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail par rapport à la population âgée entre 15 et 64 ans, se situait à 4,1 % en juin 1998, comparativement à 4,3 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

Par ailleurs, la MRC de Bellechasse rassemblait, au deuxième trimestre de 1998, 500 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi⁸; il s'agit d'une augmentation de l'ordre de 6,4 % par rapport au même trimestre de 1997. Le taux d'assurance-emploi, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population âgée entre 15 et 64 ans, se situait, au deuxième trimestre de 1998, à 2,6 %, comparativement à 2,4 % pour l'ensemble de la région.

⁷ Source : Emploi-Québec, Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, données sur les prestataires de la sécurité du revenu de juin 1998, compilations Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches, novembre 1998.

⁸ Source : Emploi-Québec, Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, données sur les prestataires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi, compilations Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches, novembre 1998.

1.2 LES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En 1996, le taux d'emploi⁹ pour la MRC de Bellechasse était de 53,4 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région, soit un écart de 3,5 points de pourcentage. Cet écart, en 1991, était de 2,7 points de pourcentage, le taux d'emploi étant alors de 55,7 % pour la MRC et de 58,4 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans Bellechasse était, en 1996, de 44,6 % et celui des hommes, de 61,9 %. Ces proportions pour la région de la Chaudière-Appalaches étaient de 49,3 % pour les femmes et de 64,7 % pour les hommes. Quant au taux d'emploi des jeunes âgés entre 15 et 24 ans, en 1996, il était de 40 % comparativement à 45,5 % pour l'ensemble des jeunes de la région.

Les secteurs d'activité économique les plus générateurs d'emplois sont, par ordre décroissant d'importance : les industries manufacturières (24,6 %), notamment les aliments, les produits en matière plastique, le matériel de transport; l'agriculture (14,8 %); le commerce de détail (11,2 %); les autres industries de services (6,3 %), soit les divertissements, les services personnels, les associations et autres; et les services d'enseignement (5 %).

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

Tableau 1

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

LOCALISATION	TAUX D'EMPLOI (%)		TAUX D'ACTIVITÉ (%)		TAUX DE CHÔMAGE (%)	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Bellechasse	55,7	53,4	61,0	58,4	8,7	8,8
Région de la Chaudière-Appalaches	58,4	56,9	64,4	62,9	9,3	9,5
Ensemble du Québec	57,3	55,0	65,1	62,3	12,1	11,8

On constate des disparités socio-économiques sur le territoire de la MRC. Une étude intitulée *Regard sur la pauvreté*¹⁰ analyse la situation de la pauvreté dans Bellechasse et classe les municipalités

⁹ Le taux d'emploi est le rapport entre les personnes occupées et le nombre de personnes âgées de 15 ans et plus.

¹⁰ LÉPINE, Y., *Regard sur la pauvreté, MRC de Bellechasse : Étude de quelques indicateurs pour aborder la réflexion sur la pauvreté et dans notre territoire*, CLSC de Bellechasse, juin 1997.

selon trois critères, soit les municipalités défavorisées, moyennement défavorisées et favorisées. Certaines municipalités vivent des difficultés importantes et sont touchées par la pauvreté, l'exode des jeunes, la faible scolarisation, la faiblesse de l'infrastructure économique et l'éloignement. En contrepartie, le secteur industriel de la MRC n'a pas cessé de se développer, surtout depuis 1982, ce qui laisse à penser qu'il y a place pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le territoire.

Au point de vue économique, mentionnons que l'on retrouve sur le territoire de Bellechasse plusieurs entreprises manufacturières qui se distinguent par leur expansion et par leur envergure. Citons par exemple les secteurs du plastique, du matériel de transport, de la machinerie et des aliments et boissons. De plus, les liens entre la production agricole, la fabrication et la commercialisation sont toujours à maintenir et à développer en vue de s'assurer d'un secteur agro-alimentaire des plus solides.

Par ailleurs, Bellechasse poursuit le développement récréatif et touristique afin de mettre en valeur les deux créneaux thématiques suivants : fleuve, patrimoine et culture; Appalaches, nature et plein air.

Tel qu'illustré au tableau 2, la MRC de Bellechasse regroupe environ 2 400 employés.

Tableau 2

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

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%)
Primaire	46,1
Manufacturier	5,6
Construction/Tertiaire	48,3
Total	100,0 (2 432 employeurs)

Source : Centre local de développement, MRC de Bellechasse, 1998.

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de petite taille; en effet, 78,3 % d'entre elles embauchent dix salariés et moins et 98,3 %, 100 salariés et moins. La MRC compte 8 entreprises manufacturières qui embauchent plus de 100 salariés. En voici la liste :

ENTREPRISES	SECTEURS
Charcuterie Roy	Aliments
Groupe Dorchester–Saint-Damase	Aliments
IPL inc.	Plastique
Plastique Micron	Plastique
Meuble Idéal Itée	Meuble
Roy et Breton inc.	Meuble
Poulies Maska	Produits métalliques
Prévost Car	Matériel de transport

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

2.1 LA POPULATION ÉTUDIÉE

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

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête¹¹ a retenu les secteurs d'activité économique suivants : l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier, à l'industrie touristique¹² et aux services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques.

Dans cette enquête, nous entendons par industrie touristique les secteurs suivants : la restauration (sauf les casse-croûte), cabanes à sucre comprises; l'hébergement, soit les hôtels et les motels où s'effectue de l'accueil d'autocars, l'ensemble des gîtes touristiques et les campings; les divertissements et loisirs qui comprennent les attraits touristiques. Nous avons aussi classé les groupes d'intérêt dans le secteur des divertissements et loisirs. Certains domaines ont été entièrement retranchés, à savoir les festivals, les municipalités membres de l'Association touristique régionale, les clubs de motoneige et les entreprises où se pratique l'auto-cueillette. Le tableau 3 nous renseigne sur le nombre de questionnaires expédiés selon le secteur d'activité économique.

¹¹ Le comité responsable de l'enquête est formé de représentants du Centre local de développement de Bellechasse, d'Emploi-Québec et de Développement des ressources humaines Canada.

¹² Les établissements appartenant à l'industrie touristique sont issus du *Répertoire des intervenants touristiques de la MRC de Bellechasse*, décembre 1997.

Tableau 3

**NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE BELLECHASSE**

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS (n)				
	0-9	10 à 49	50 à 199	200 et +	Total
Ensemble des activités	176	42	11	3	232
Industries manufacturières	94	26	10	3	133
Aliments/boissons	16	6	2	1	25
Caoutchouc/plastique	10	4	1	1	16
Habillement	1	1	0	0	2
Bois	17	3	0	0	20
Meuble	12	2	2	0	16
Imprimerie	5	1	0	0	6
Métaux primaires	1	0	1	0	2
Produits métalliques.	21	4	2	0	27
Machinerie	6	2	2	0	10
Matériel de transport	0	1	0	1	2
Produits électriques et électroniques.	0	0	0	0	0
Minéraux non métalliques	2	1	0	0	3
Industries chimiques	0	1	0	0	1
Autres industries manufacturières	3	0	0	0	3
Secteur tertiaire	82	16	1	0	99
Services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques	6	3	0	0	9
Tourisme (restauration et hébergement)	53	8	0	0	61
Tourisme (divertissements et loisirs)	23	5	1	0	29

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire¹³ qui comprenait 17 questions réparties dans 4 sections, traitant des caractéristiques des établissements; des postes vacants, des difficultés de recrutement et des intentions d'embauche; de la gestion des ressources humaines; ainsi que de la formation de la main-d'œuvre.

¹³ Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

Compte tenu des difficultés que pose généralement toute forme d'investigation relative aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, il a été convenu de reproduire une bonne partie des questions posées dans l'*Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec*¹⁴. Cet emprunt comportait deux avantages non négligeables. Il nous a tout d'abord dispensé d'un pré-test puisque cette étape avait déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec. Il nous a aussi permis de comparer nos résultats avec ceux qui ont été obtenus en 1995 pour l'ensemble du Québec et pour la région de la Chaudière-Appalaches.

La mise à la poste des 232 questionnaires s'est effectuée le 16 avril 1998. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par madame Micheline Audet du Centre local de développement, un exemplaire du questionnaire, de même qu'une enveloppe de retour affranchie. Mentionnons que les médias locaux ont été mis à contribution pour la promotion.

Pour s'assurer de la collaboration des entreprises et maximiser le taux de réponse, un rappel téléphonique a été effectué par Emploi-Québec, Développement des ressources humaines Canada et le Centre local de développement sur une période s'échelonnant du 8 mai à la fin du mois de juin.

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

2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Durant la période de collecte de renseignements, nous avons pu constater la fermeture de 4 entreprises. Aux fins du calcul du taux de réponse, nous avons donc, dans un premier temps, retranché ces établissements inexistant, ce qui porte le nombre d'établissements à 228.

Sur l'ensemble des 228 établissements visés par l'enquête, 113 établissements ont complété et retourné le questionnaire. Le taux de réponse à l'enquête, qui représente le rapport entre le nombre de questionnaires admissibles et la taille initiale de la population de laquelle on soustrait le nombre d'établissements inadmissibles, s'élève donc à près de 50 %. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 4.

¹⁴ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, op.cit.*

Tableau 4

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE

Échantillon initial (1)	232
Échantillon inadmissible (2)	4
Échantillon admissible (3)	228
Nombre de questionnaires retournés (4)	113
Nombre de non-répondants (5)	115
Taux de réponse (4/3)	49,6

Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon les territoires, la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 2. L'examen du tableau sur les taux de réponse laisse voir des taux de réponse de plus en plus élevés selon l'augmentation de la taille de l'entreprise, ce qui est positif compte tenu de la demande généralement plus forte en ce qui concerne les postes vacants ou les intentions d'embauche provenant des entreprises de grande taille. Mentionnons de plus que les taux de réponse selon le secteur varient de 33,3 % à 100 %.

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, tout renseignement concernant les secteurs des métaux primaires et des produits métalliques n'est divulgué que globalement sous l'appellation de métaux primaires/produits métalliques. Il en est de même pour la machinerie/matériel de transport et pour les minéraux non métalliques/industries chimiques/autres industries manufacturières.

2.4 LA PONDÉRATION

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

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

La pondération des données de la présente enquête a été effectuée en deux étapes : on a établi, dans un premier temps, le poids de base de chaque répondant, puis on a calculé un poids pour chaque question. Des informations plus complètes et détaillées sur la pondération sont présentées à l'annexe 3.

Tel qu'illustré au tableau 5, la majeure partie des entreprises répondantes, soit 61,9 %, appartient au secteur manufacturier. Le secteur du tourisme représente, quant à lui, 31 % alors que la proportion d'entreprises répondantes associées au génie, à l'informatique et aux autres services scientifiques est de 7,1 %. Les répondants comprennent 88,5 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 11,5 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

Tableau 5

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
MRC DE BELLECHASSE**

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 113)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Manufacturier	61,9
Tourisme	31,0
Génie, informatique et autres services scientifiques	7,1
TAILLE	
0 à 9	58,4
10 à 49	30,1
50 à 199	8,8
200 et +	2,7

Par ailleurs et tel qu'illustré au tableau 6, l'enquête a touché quelque 5 200 emplois¹⁵, soit environ 42 % du nombre d'emplois que l'on retrouve dans les entreprises de Bellechasse. (12 460 emplois)¹⁶.

Selon le recensement de 1996, on comptait 12 460 emplois ou personnes occupées dans Bellechasse, dont 9 705 personnes occupées qui détenaient un lieu de travail fixe et à l'extérieur du domicile. Parmi ces 9 705 personnes occupées, 66 %, soit 6 410, occupaient un emploi dans une entreprise située dans la MRC de Bellechasse. En contrepartie, 1 900 travailleurs résidents de la Communauté urbaine de Québec de même que des MRC de Desjardins, des Chutes-de-la-Chaudière, de Montmagny, de La Nouvelle Beauce, des Etchemins et de Robert-Cliche étaient

¹⁵ Le nombre d'emplois obtenu par cette enquête (juin 1998) est plus élevé que le nombre d'emplois estimés dans d'autres bases de données datant de 1993, 1995 et 1996. Plus précisément, c'est du côté du secteur manufacturier qu'il existe une différence, ce qui laisse présumer qu'il y a effectivement eu croissance de l'emploi depuis deux ans pour certaines entreprises manufacturières de Bellechasse.

¹⁶ Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

employés dans une entreprise manufacturière ou de services de Bellechasse. Ces chiffres illustrent la mobilité de la main-d'œuvre; en effet, une partie de la main-d'œuvre de la région de la Chaudière-Appalaches quitte sa MRC de résidence pour se rendre vers sa destination de travail dans une autre MRC.

Le tableau 6 nous informe sur la répartition sectorielle des emplois couverts par l'enquête.

Tableau 6

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

SECTEUR	EMPLOIS (%) (n = 5 200)
Manufacturier	89,3
Tourisme	9,7
Génie, informatique et autres services scientifiques	1,0
Total	100

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

3.1 LA SAISONNALITÉ

Globalement, pour l'ensemble des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 23 % des entreprises indiquent l'été (juin, juillet, août) comme étant la saison où l'emploi a été au maximum au cours des douze derniers mois, 5,9 % indiquent le printemps (mars, avril et mai), 5 %, l'automne (septembre, octobre et novembre) et 4,6 % pointent l'hiver (décembre, janvier et février).

Par ailleurs, certaines entreprises ont inscrit plus d'une réponse à la question portant sur la saison où le nombre d'employés a été le plus élevé. Nous avons décidé de tenir compte de ces réponses et de les traiter. Ainsi, certaines entreprises ont indiqué le printemps, l'été et l'automne (13,8 %), d'autres, le printemps, l'été et l'hiver (5,1 %) et quelques autres, enfin, indiquent l'automne et l'hiver (1,2 %).

Finalement, mentionnons que pour 41 % des entreprises, la question est sans objet puisqu'elles conservent le même nombre d'employés durant toute l'année. Il s'agit en général d'entreprises de petite taille.

Tableau 7

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

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	GÉNIE, INFORMATIQUE ET AUTRES SERVICES SCIENTIFIQUES (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	9,4	0	12,5	5,9
Été	21,0	27,0	12,5	23,0
Automne	5,9	3,0	12,5	5,0
Hiver	5,2	4,1	0	4,6
Printemps-été-automne	18,1	9,0	0	13,8
Printemps-été-hiver	6,9	3,0	0	5,1
Automne-hiver	0	3,0	0	1,2
Sans objet	33,5	50,9	62,5	41,4
Total	100	100	100	100

Tel qu'illustré au tableau 7, pour le secteur manufacturier et celui du tourisme, l'été ressort comme étant la saison où l'emploi a été au maximum. Dans l'industrie du tourisme, l'emploi est alors à son meilleur puisque 27 % des entreprises du secteur indiquent cette saison, comparativement à 23 % pour l'ensemble des entreprises. Les terrains de camping et les entreprises des divertissements et loisirs sont ici principalement visés. Dans le secteur manufacturier, les entreprises qui fabriquent des aliments et boissons et du plastique sont, elles aussi, principalement touchées quant à l'emploi maximal en été. Par ailleurs, une proportion importante d'entreprises du génie, de l'informatique et autres services scientifiques conserve le même nombre d'employés durant toute l'année; c'est ce qui explique que l'on retrouve la proportion élevée de 62,5 % de ces entreprises dans la catégorie «sans objet».

L'addition des pourcentages quant à l'emploi maximal durant l'été et durant le printemps, l'été et l'automne laisse voir des proportions importantes pour le secteur manufacturier, soit 39,1 %, et pour le secteur du tourisme, soit 36 %.

En ce qui concerne le nombre minimal d'emplois, l'hiver est la saison la plus fréquemment citée par les employeurs de Bellechasse. Les résultats sont les suivants : 21,9 % des entreprises indiquent l'hiver comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des douze derniers mois, 5,4 % pointent l'été, 4,4 %, le printemps et 4,8 %, l'automne.

Par ailleurs, certaines entreprises ont inscrit plus d'une réponse à la question portant sur la saison où le nombre d'employés a été au minimum. Tout comme nous l'avons fait précédemment pour l'emploi maximal, nous avons décidé de tenir compte de ces réponses et de les traiter. Ainsi, certaines

entreprises ont opté pour l'automne, l'hiver et le printemps (14,4 %), d'autres pour l'été, l'automne et l'hiver (7 %). À peine 0,9 % ont sélectionné le printemps, l'été et l'automne. Finalement, pour 41 % des entreprises, la question est sans objet. En effet, en général, ces entreprises conservent le même nombre d'employés durant toute l'année.

Tableau 8

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

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	GÉNIE, INFORMATIQUE ET AUTRES SERVICES SCIENTIFIQUES (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	7,7	0,0	0	4,4
Été	4,6	7,1	0	5,4
Automne	6,4	3,0	0	4,8
Hiver	27,5	12,0	37,5	21,9
Automne-hiver-printemps	6,8	27,0	0	14,4
Printemps-été-automne	1,5	0,0	0	0,9
Été-automne-hiver	12,2	0,0	0	7,0
Sans objet	33,3	50,9	62,5	41,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

L'examen détaillé des réponses selon le secteur d'activité économique quant à l'emploi minimal en hiver nous permet de voir des proportions supérieures à celle de l'ensemble des entreprises dans le secteur manufacturier et dans celui du génie, de l'informatique et autres services scientifiques, soit des proportions respectives de 27,5 % et de 37,5 %, comparativement à 21,9 % pour l'ensemble des entreprises.

L'addition des pourcentages d'emploi minimal durant l'hiver et durant l'automne, l'hiver et le printemps laisse voir une proportion importante pour l'industrie touristique, soit 39 %.

3.2 LA RÉPARTITION DES VENTES

Les entreprises répondantes qui comptent plus de 50 employés se démarquent quant à leurs ventes dans les autres provinces du Canada, aux États-Unis et dans les autres pays. En effet, les entreprises comptant entre 50 et 199 employés y réalisent 49,1 % de leurs ventes et celles comptant plus de 200 employés, 56 % de leurs ventes.

Le tableau 9 indique que les entreprises de très petite taille effectuent la plus grande part de leurs ventes dans la MRC.

Les ventes réalisées ailleurs au Québec sont importantes, car ces ventes atteignent près de 40 % pour l'ensemble des entreprises répondantes, avec une moyenne de 52 % pour les entreprises comptant entre 10 et 49 employés.

Tableau 9

RÉPARTITION DES VENTES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES RÉPONDANTES MRC DE BELLECHASSE

TAILLE	DANS LA MRC (%)	AILLEURS AU QUÉBEC (%)	AUTRES PROVINCES (%)	ETATS-UNIS (%)	AUTRES PAYS (%)
0 à 9	56,6	33,3	4,8	3,9	0,5
10 à 49	33,6	52,0	7,3	6,8	0,4
50 à 199	11,3	39,8	21,5	22,3	5,3
200 et +	1,3	42,7	17,0	38,0	1,0
Total	44,5	39,9	7,4	7,4	0,9

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Près de 44 % des entreprises de la MRC de Bellechasse faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête prévoient effectuer un investissement au cours des deux années suivant l'enquête. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement de même que l'agrandissement ou le réaménagement des locaux qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 10 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 10

**NATURE DES INVESTISSEMENTS
MRC DE BELLECHASSE**

SECTEUR MANUFACTURIER	
Machinerie et équipement :	Agrandissement et réaménagement :
Machinerie, équipement informatique	Reconstruction, agrandissement, relocalisation
Automatisation, moules	Kiosque
Planeur	Usine, bureau
Machine-outil, à contrôle numérique	Chambre de peinture
CAO CAM, CNC <i>machining center</i>	Nouvelle usine
Nouvelles technologies	Bureau, salle d'employés
Tour	Terrain
Logiciels de gestion manufacturière	
ISO	
TOURISME	
Machinerie et équipement :	Agrandissement et réaménagement :
Système de production en circuit fermé	Construction, rénovation
Équipement informatique	Écurie
Séchoir et fumoir pour viande de gibier	Glissade et hébergement
	Local
	Solarium
	Réfection d'immeubles, de chalets, quais
	Bloc sanitaire
	Fenestration, rampes extérieures

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 3 000 \$ à 8 800 000 \$. L'investissement total prévu est de 26 000 000 \$¹⁷ et l'investissement moyen, en excluant les valeurs extrêmes de plus d'un million, est d'environ 97 000 \$.

Le croisement des investissements prévus et de la taille de l'entreprise laisse voir une légère avance de 3,5 points de pourcentage en faveur des entreprises de 50 employés et plus. En effet, 51,8 % des investissements prévus sont attribuables aux entreprises comptant plus de 50 employés, tandis que 48,3 % sont, pour leur part, attribuables aux entreprises en comptant moins de 50. Mentionnons que l'investissement de l'entreprise Modelex, soit 8 800 000 \$, influence les résultats des entreprises comptant moins de 50 employés.

Le croisement des données sur les investissements prévus et la strate d'activité économique indique que, parmi les entreprises répondantes, le secteur manufacturier prévoit la plus grande part des investissements, soit une part de 96,3 % (25 133 000 \$). L'industrie du tourisme prévoit, quant à elle, une part des investissements de 3,7 % (966 000 \$). On ne fait pas mention d'investissements prévus dans les services d'ingénieurs, d'informatique et autres services scientifiques. Examinons, de façon plus détaillée, la répartition des entreprises selon quatre grandes classes d'investissements, à savoir moins de 100 000 \$, de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$, de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et de 1 000 000 \$ et plus.

Tableau 11

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS EN 1998
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE BELLECHASSE**

LOCALISATION	MOINS DE 100 000		100 000 À MOINS DE 250 000		250 000 À MOINS DE 1 000 000		1 000 000 ET PLUS		TOTAL	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Manufacturier	9	34,6	10	38,5	2	7,7	5	19,2	26	100,0
Tourisme	10	76,9	1	7,7	2	15,4	0	0,0	13	100,0
Génie, informatique et autres services scientifiques	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	19	48,7	11	23,1	4	10,3	5	12,8	39	100,0

Près de 49 % des entreprises répondantes se classent à l'intérieur de l'intervalle «moins de 100 000 \$ d'investissements prévus». Les entreprises touristiques s'y retrouvent en plus grand nombre, soit 10 entreprises, comparativement à 9 entreprises manufacturières, tandis qu'à la classe

¹⁷ Mentionnons qu'exceptionnellement, les investissements pourront se réaliser en-dehors de la MRC de Bellechasse.

suivante, soit «de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$», les entreprises manufacturières dominant (10 entreprises par rapport à 1 pour le secteur du tourisme).

Aux autres classes, on se rend compte que les investissements importants escomptés proviennent d'un nombre d'entreprises restreint. Ainsi, à la classe «de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$», 4 entreprises prévoient des investissements et leur nombre se répartit également entre le secteur manufacturier et celui du tourisme. Finalement, l'investissement «de 1 000 000 \$ et plus» ne concerne que des entreprises manufacturières; ces entreprises sont au nombre de 5.

4.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Plus du quart des établissements des secteurs visés, soit 27,1 %, anticipent une croissance de l'emploi au cours des deux années suivant l'enquête. Les établissements restants se répartissent comme suit : 4,5 % prévoient une décroissance de leur effectif et 68,4 % n'anticipent aucun changement quant au nombre d'employés. Ces résultats paraissent beaucoup plus optimistes que ceux recueillis par l'*Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, réalisée en 1995*¹⁸, et selon laquelle seulement 13 % des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches anticipaient une croissance de l'emploi.

Les entreprises qui prévoient une croissance de l'emploi se répartissent de la façon suivante : 77,5 % sont reliées au secteur manufacturier, notamment les aliments et boissons, le plastique et les métaux primaires/produits métalliques¹⁹, 17,2 % se retrouvent dans l'industrie touristique et 5,3 %, dans les services d'ingénieurs, d'informatique et autres services scientifiques.

De même, ces entreprises qui prévoient une croissance de l'emploi se situent majoritairement dans la strate employant entre 0 et 49 salariés, soit une proportion de 90,4 % d'entre elles.

4.3 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ

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

Ce sont les changements technologiques qui sont les plus fortement prévus par les entreprises de la MRC de Bellechasse. Ainsi, 35,8 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des deux années suivant l'enquête. Les changements de marché arrivent au second rang avec 26,1 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 14,6 %. Examinons ces résultats selon la taille des entreprises et selon le secteur d'activité économique.

¹⁸ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, op.cit. et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op. cit.*

¹⁹ Pour des raisons de confidentialité, nous avons regroupé les résultats concernant les secteurs d'activité métaux primaires et produits métalliques. Voir section intitulée *La méthodologie d'enquête*.

Le tableau 12 nous permet de voir que tous les types de changements prévus croissent avec la taille de l'entreprise. Les strates d'entreprises comptant 50 employés et plus affichent toutes des pourcentages plus élevés que la moyenne des entreprises.

Tableau 12

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

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 49 EMPLOYÉS (%)	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET + (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	33,4	80,0	66,7	35,8
Changements organisationnels	12,6	40,0	100,0*	14,6
Changements de marché	25,1	50,0	n.d.	26,1

Note : Mentionnons qu'une entreprise parmi les trois n'a pas donné de réponse.
n.d. : Le nombre restreint d'entreprises répondantes ne nous permet pas de divulguer les données.

Tel qu'illustré au tableau 13, deux grands secteurs se démarquent quant aux changements prévus, à savoir le secteur manufacturier et celui du génie, de l'informatique et autres services scientifiques. Le secteur manufacturier se démarque quant aux changements organisationnels et de marché prévus, tandis que les entreprises des services d'ingénieurs, d'informatique et autres services anticipent particulièrement des changements de marché.

Tableau 13

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

CHANGEMENTS PRÉVUS	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	GÉNIE, INFORMATIQUE ET AUTRES SERVICES SCIENTIFIQUES (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	35,4	36,3	37,5	35,8
Changements organisationnels	22,4	3,4	12,5	14,6
Changements de marché	33,9	13,6	37,5	26,1

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

4.4 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les trois grandes classes suivantes : les technologies de bureau et de gestion; les technologies de production et de service; les systèmes de conception et de dessin assistés par ordinateur. Le tableau 14 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes de même que les principaux secteurs d'activité économique, c'est-à-dire ceux pour lesquels on compte au moins 3 entreprises répondantes par grande classe.

Tableau 14

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

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (61,1 %)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (41,7 %)	SYSTÈMES DE CONCEPTION ASSISTÉE PAR ORDINATEUR ET DE DESSIN ASSISTÉ PAR ORDINATEUR (13,9 %)
Logiciels bureautiques : Comptabilité, SAP, gestion des inventaires, gestion manufacturière	Automatisation	CAO /CA
Mise en réseau	<i>Butter</i> à bois, arcadeuse et table de montage	Nouveaux logiciels de dessin
	CAM/CNC	
	Stéréolithographie, usinage 5 axes de grandes tailles	
	Tour numérique	
	Nouveau concept technologique de procédé de fabrication	
	Logiciel manufacturier intégré	
Secteurs d'activité principalement concernés :	Secteurs d'activité principalement concernés :	Secteurs d'activité principalement concernés :
Tourisme	Métaux primaires/produits métalliques	Génie, informatique et autres services scientifiques
Manufacturier en général	Plastique	

En ce qui concerne les changements technologiques prévus au cours des deux années suivant l'enquête dans les entreprises de Bellechasse, l'examen du tableau 14 laisse voir que la classe «technologies de bureau et de gestion» domine avec 61,1 % des réponses. Les «technologies de

production et de service» arrivent au second rang avec 41,7 % des réponses, puis les «systèmes de conception assistée par ordinateur et de dessin assisté par ordinateur» rassemblent le restant des réponses, soit 13,9 %.

4.5 LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les trois grandes classes suivantes : restructuration et réorganisation; implantation de normes (ISO, HACCP); et amélioration de la qualité et changement dans les méthodes de travail. Le tableau 15 présente l'information pour chacune des grandes classes de même que les principaux secteurs d'activité économique, c'est-à-dire ceux pour lesquels on compte au moins deux entreprises répondantes par grande classe. Comme on le constate, un seul secteur d'activité économique se démarque par sa forte concentration de réponses dans la classe «implantation des normes».

Tableau 15

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

IMPLANTATION DE NORMES (ISO, HACCP) (64,3 %)	RESTRUCTURATION ET RÉORGANISATION (35,7 %)	AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ ET CHANGEMENT DANS LES MÉTHODES DE TRAVAIL (28,6 %)
Métaux primaires/ produits métalliques		

En ce qui concerne les changements organisationnels prévus au cours des deux années suivant l'enquête dans les entreprises de Bellechasse, l'examen du tableau 15 laisse voir que la classe «implantation de normes telles que ISO et HACCP» domine avec 64,3 % des réponses. La «restructuration ou la réorganisation» vient au second rang avec 35,7 % des réponses, puis l'«amélioration de la qualité et le changement dans les méthodes de travail» rassemble le restant des réponses, soit 28,6 %.

4.6 LES CHANGEMENTS DE MARCHÉ

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les trois grandes classes suivantes : nouveaux produits et services; nouveaux territoires et exportations, et autres changements de marché. Le tableau 16 présente l'information pour chacune des grandes classes de même que les principaux secteurs d'activité économique, c'est-à-dire ceux pour lesquels on compte au moins deux entreprises répondantes par grande classe.

Tableau 16

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

NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (58,6 %)	NOUVEAUX TERRITOIRES ET EXPORTATIONS (31 %)	AUTRES CHANGEMENTS DE MARCHÉ (10,3 %)
Légumes, confiture, gelée et marmelade	Marché américain	Marché à plus haut volume
Nouveaux matériaux	Marché québécois	Création d'un organisme parallèle dans le secteur du tourisme (Société historique)
Prototypage rapide, outillage rapide, moules de grandes tailles	Europe et Amérique latine	
Cabine de camionnette (distribution)		
Magasin de souvenirs		
Dégustation à la ferme		
Produits été et automne		
Programmation <i>lisp</i> sur Autocad		
Vente de station de pompage préfabriquée		
Secteurs d'activité principalement concernés :	Secteurs d'activité principalement concernés :	Secteurs d'activité principalement concernés :
Aliments et boissons	Métaux primaires/produits métalliques	
Métaux primaires/produits métalliques	Meuble	
Génie, informatique et autres services scientifiques		
Tourisme		

En ce qui concerne les changements de marché prévus au cours des deux années suivant l'enquête dans les entreprises de Bellechasse, l'examen du tableau 16 laisse voir que la classe «nouveaux produits et services» domine avec 58,6 % des réponses. La classe des «nouveaux territoires ou exportations» se situe au second rang avec 31 % des réponses, puis celle des «autres changements de marché» rassemble le restant des réponses, soit 10,3 %.

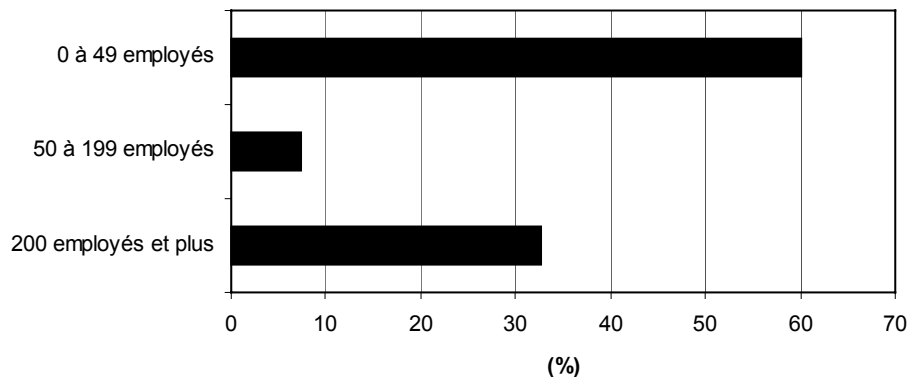
Cette section vise principalement à cerner la nature et l'étendue des postes vacants dans la MRC de Bellechasse, c'est-à-dire les postes ouverts exclusivement aux personnes de l'extérieur des entreprises.

Au printemps 1998, 22 % des entreprises de Bellechasse appartenant aux secteurs d'activité économique visés par l'enquête faisaient état de quelque 240 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement. Par rapport à l'emploi estimé par l'enquête (5 200 emplois), ce nombre de postes vacants représente 4,7 %, une proportion très importante comparativement aux proportions obtenues pour l'ensemble du Québec (1,5 %) et pour la région de la Chaudière-Appalaches (2 %), lors de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée en 1995²⁰.

Tel qu'illustré au graphique 1, on retrouve 60,1 % des postes vacants dans les entreprises comptant entre 0 et 49 employés, 7,3 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et 32,7 % dans celles de 200 employés et plus.

Graphique 1

**POSTES VACANTS SELON LA TAILLE
MRC DE BELLECHASSE**



Il semble que l'époque où les employeurs exigeaient très peu en matière scolaire pour combler les postes vacants soit maintenant révolue. Selon la présente enquête, on demande au moins un diplôme d'études secondaires pour 95,1 % des postes vacants. Deux types de formation en demande retiennent particulièrement l'attention, à savoir le diplôme de formation professionnelle au

²⁰ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op. cit.*

secondaire, exigé pour 37,8 % des postes vacants, et le diplôme de formation technique au collégial, exigé, quant à lui, dans 32,9 % des cas. Le diplôme universitaire et le diplôme de 5^e secondaire, formation générale, occupent respectivement les troisième et quatrième rangs en matière d'exigences scolaires. Ainsi, on retrouve 15,9 % de postes vacants où l'on exige le diplôme universitaire et 8,5 % où l'on demande le diplôme de 5^e secondaire, formation générale.

Quant à la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs optent, en matière de formation professionnelle au secondaire, pour les domaines suivants : le sciage, l'ébénisterie, les techniques d'usinage, la cuisine, la pâtisserie, l'élevage (poisson) et les techniques de moulage. Pour la formation technique au collégial, ils mentionnent le génie mécanique, la fabrication du lait, l'électromécanique (installation), la cuisine, l'informatique, les techniques administratives (option finance) et le tourisme. Du côté universitaire, on demande un diplôme dans les domaines suivants : les ressources humaines, l'histoire, les communications, le génie mécanique et la comptabilité.

Quant à l'expérience recherchée pour combler les postes vacants, les résultats se répartissent à peu près également entre les trois options suivantes : pour 31,7 % des postes vacants, les employeurs demandent moins d'un an d'expérience; pour 35,4 % de ces postes, ils demandent entre un an et trois ans d'expérience. Les besoins d'employés ayant plus de trois ans d'expérience touchent 32,9 % des postes vacants.

5.1 LA RÉPARTITION INDUSTRIELLE DES POSTES VACANTS

Par rapport à la répartition industrielle des quelques 240 postes vacants signalés, soulignons que 81,9 % d'entre eux se retrouvent dans le secteur manufacturier, tandis que 18,1 % se retrouvent dans celui du tourisme. L'enquête n'a relevé aucun poste vacant dans le domaine des services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques.

On remarque des concentrations majeures de postes vacants dans les secteurs suivants du manufacturier, soit : les métaux primaires/produits métalliques et la machinerie/matériel de transport²¹. De même, dans l'industrie touristique, les postes vacants se concentrent surtout dans le secteur des attraits touristiques.

²¹ Pour des raisons de confidentialité, nous avons regroupé les résultats concernant les secteurs d'activité machinerie et matériel de transport; métaux primaires et produits métalliques. Voir section intitulée *La méthodologie d'enquête*.

5.2 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES POSTES VACANTS²²

Quant aux catégories professionnelles²³, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de gestion	1,3
Personnel de l'administration	6,5
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	20,8
Personnel des sciences humaines	2,6
Personnel de la culture et des loisirs	1,3
Personnel de la vente et des services	20,8
Personnel des métiers	40,4
Personnel du secteur primaire	1,3
Personnel de la transformation et fabrication	5,2
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande proportion de postes vacants se retrouve dans la catégorie professionnelle du personnel des métiers, soit 40,4 %. Les postes proviennent exclusivement du secteur manufacturier. Il s'agit entièrement de postes spécialisés qui nécessitent un certain nombre d'années d'études (soit des études postsecondaires ou secondaires), de la formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail spécifique.

La catégorie professionnelle du personnel des sciences naturelles (sciences et génie) de même que celle de la vente et des services regroupent chacune 20,8 % des postes vacants. Il s'agit de postes professionnels et surtout de postes techniques, pour la première catégorie, et de postes de compétences diversifiées, soit des postes spécialisés, intermédiaires ou élémentaires, pour la seconde. Les postes vacants appartenant à la catégorie des sciences naturelles (sciences et génie) se retrouvent exclusivement dans le secteur manufacturier, tandis que ceux appartenant à la catégorie de la vente et des services se retrouvent majoritairement dans le secteur du tourisme (restauration et attrait).

Le restant des postes vacants, soit 18 %, se retrouvent répartis entre 6 catégories professionnelles. La catégorie du personnel de l'administration rassemble 6,5 % des postes vacants (postes professionnels et techniques), tandis que celle de la transformation et fabrication en rassemble 5,2 % (postes intermédiaires et élémentaires²⁴). Les autres catégories professionnelles visées sont les suivantes : personnel de gestion (1,3 %), personnel professionnel des sciences humaines (2,6 %),

²² Les postes vacants sont tous présentés à l'annexe 4.

²³ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), *op.cit.*

²⁴ En général, les postes intermédiaires et élémentaires requièrent de une à quatre années d'études secondaires.

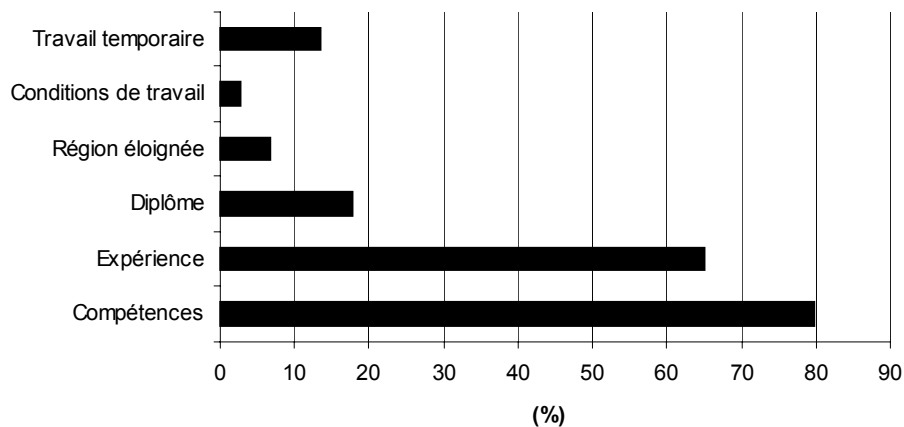
personnel technique de la culture et des loisirs (1,3 %) et personnel élémentaire du secteur primaire, soit le métier de technicien piscicole (1,3 %).

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

Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. L'ensemble des entreprises ayant admis connaître des difficultés de recrutement, pour au moins un de leurs postes vacants, ont eu à se prononcer sur les motifs de ces difficultés. Globalement, et tel qu'illustré au graphique 2, les résultats nous indiquent que le manque de compétences des candidats intervient dans 79,7 % des cas, et le manque d'expérience, dans 64,9% des cas. Le manque de candidats ayant le diplôme recherché est la cause des difficultés de recrutement pour 17,6 % des postes vacants. Les autres difficultés mentionnées ont trait à l'activité saisonnière (13,5 %), à l'éloignement (6,8 %) de même qu'aux conditions de travail défavorables (2,7 %).

Graphique 2

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT MRC DE BELLECHASSE



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

Les réponses à la question portant sur les compétences à la source des difficultés de recrutement sont diversifiées et détaillées. D'entrée de jeu, mentionnons que les deux compétences suivantes ne sont aucunement abordées par les employeurs, à savoir l'application de technologies relatives à la bureautique et à la communication et l'application de technologies relatives à l'information de gestion. Les réponses que nous avons obtenues sont partagées selon les 10 compétences restantes.

Ainsi, les réponses laissent voir l'importance accordée aux qualités personnelles de l'employé, puisque ces compétences ont été mentionnées le plus fréquemment par les employeurs, soit dans 43,2 % des cas. Un récent article du *Journal Les Affaires*²⁵ traite du sujet et reprend cette idée de l'importance des qualités personnelles. En effet, les résultats d'une enquête auprès des employeurs font ressortir que les diplômés doivent avoir des notes décentes et une formation pertinente, toutefois certains traits de personnalité l'emportent sur les compétences professionnelles. Des qualités tels l'innovation, la rapidité, le dynamisme et la rigueur ont ici la faveur.

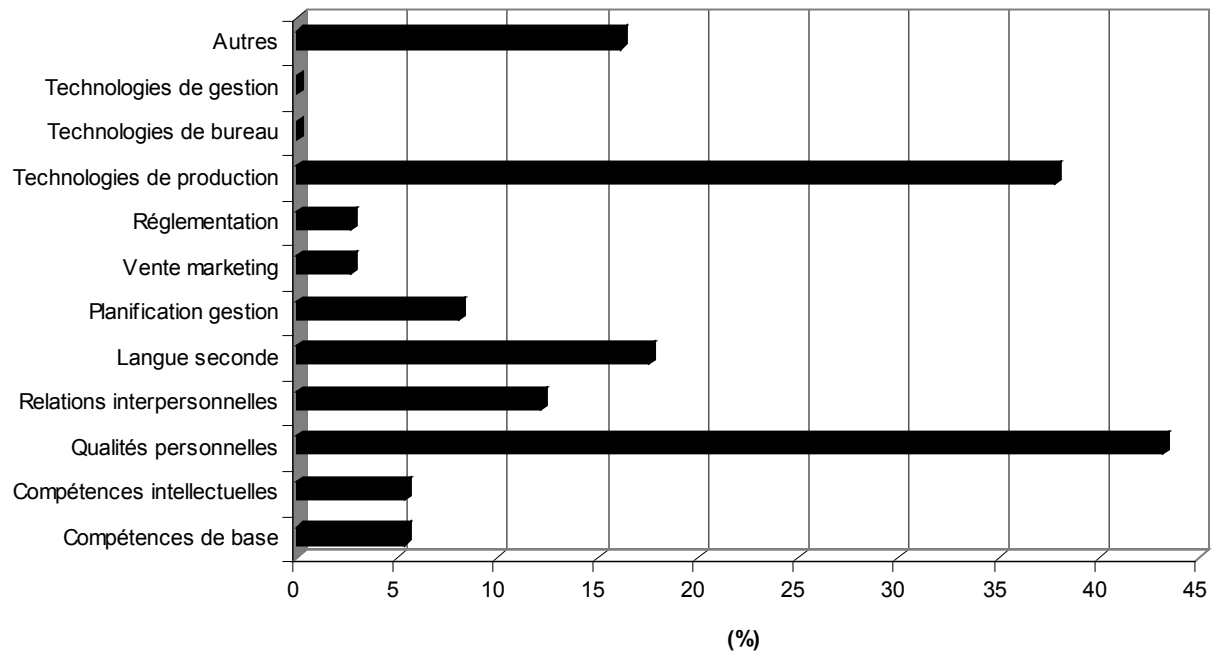
L'application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production est très valorisée par les employeurs et cette compétence arrive au second rang quant aux compétences à la source des difficultés de recrutement, avec une proportion de 37,8 %.

La langue seconde, les relations interpersonnelles de même que les «autres compétences», dont le détail apparaît au tableau 17, sont aussi des compétences importantes aux yeux des employeurs.

Le restant des réponses portant sur les compétences à la source des difficultés de recrutement, soit 24,3 %, sont partagées selon les compétences suivantes : les compétences de base (lire, écrire, compter), les compétences intellectuelles, la planification et la gestion, la vente et le marketing et la santé et la sécurité.

²⁵ *Les Affaires*, 16 mai 1998.

Graphique 3

**COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE BELLECHASSE**

De façon plus précise, le tableau 17 présente, pour chacune des 32 professions faisant l'objet de difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 17

**PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES
À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE BELLECHASSE**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Tourisme	0611	Directeur vente et marketing	1) Travail en région éloignée ou difficile d'accès 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Vente et marketing
Machinerie/matériel de transport	1111	Technicien prix de revient	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Langue seconde
Machinerie/matériel de transport	1221	Technicien administration	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Langue seconde
Plastique	1241	Secrétaire bureau bilingue	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	
Plastique	1472	Préposé au matériel	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes) 2) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté)
Métaux primaires/produits métalliques	2232	Concepteur-dessinateur	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	
Métaux primaires/produits métalliques	2233	Programmeur FAO	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production
Machinerie/matériel de transport	2233	Estimateur	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 2) Langue seconde 3) Domaine très spécialisé
Plastique	2242	Électromécanicien	Manque de candidats ayant le diplôme recherché	
Machinerie/matériel de transport	2253	Dessinateur plan d'ensemble	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 2) Langue seconde 3) Domaine très spécialisé

Tableau 17 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Métaux primaires/produits métalliques	4163	Chargé de projet	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 2) Relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients) 3) Langue seconde 4) Planification et gestion
Tourisme	5231	Disk jockey animateur	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients)
Imprimerie	6221	Représentant des ventes	1) Travail en région éloignée ou difficile d'accès 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients) 2) Attentes élevées des candidats en matière de salaire et conditions de travail
Tourisme	6242	Cuisinier	Activité saisonnière ou travail temporaire	Entreprise saisonnière
Tourisme	6252	Boulangier	Activité saisonnière ou travail temporaire	Entreprise saisonnière
Machinerie/matériel de transport	6622	Préposé commandes	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Vente et marketing
Aliments et boissons	6642	Aide-pâtissier	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	
Tourisme	6642	Aide-cuisinier	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes)
Aliments et boissons	6642	Aide-cuisinier	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	
Métaux primaires/produits métalliques	7231	Machiniste-outilleur, Machiniste CNC	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production 2) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté)
Métaux primaires/produits métalliques	7231	Machiniste mouliste	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production

Tableau 17 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Métaux primaires/produits métalliques	7231	Modelleur et autres spécialités	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 2) Application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production
Machinerie/matériel de transport	7265	Soudeur-assembleur pour stainless	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Lecture de plans et expérience
Meuble	7272	Ébéniste	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes) 3) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 4) Relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients)
Machinerie/matériel de transport	7322	Peintre	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Application des règles de santé et sécurité et de protection de l'environnement
Aliments et boissons	7351	Mécanicien machines fixes	Conditions de travail défavorables ou non concurrentielles	1) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 2) Langue seconde
Imprimerie	7381	Pressier	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Compétences de base (lire, écrire, compter)
Tourisme	8613	Technicien piscicole	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 2) Planification et gestion
Machinerie/Matériel de transport	9473	Débiteur d'acier	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Lecture de plans et expérience
Bois	9513	Scieur bois d'œuvre	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Conditions de travail défavorables ou non concurrentielles 3) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 4) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes) 3) Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté)
Aliments et boissons	9617	Fabricant produits laitiers	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché	

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

Quelque 42,1 % des entreprises de la MRC de Bellechasse faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des deux années suivant l'enquête. Il s'agit ici d'une demande très importante comparativement aux résultats de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre²⁶ où l'on obtenait, en 1995, des intentions d'embauche pour 16 % des entreprises de la Chaudière-Appalaches et pour 18,1 % des entreprises de l'ensemble du Québec. Les intentions d'embauche pour la MRC de Bellechasse représentent quelque 400 emplois.

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

On demande au moins un diplôme d'études secondaire pour 87,2 % des intentions d'embauche. Tout comme pour les postes vacants, deux types de formation retiennent particulièrement l'attention, à savoir le diplôme de formation professionnelle au secondaire, exigé pour 33,3 % des intentions d'embauche, et le diplôme de formation technique au collégial qui est, quant à lui, exigé dans 27,8 % des cas. Le diplôme de 5^e secondaire, formation générale, est exigé dans 21,7 % des cas. L'item «aucune scolarité minimum exigée» et le diplôme universitaire occupent respectivement les cinquième et sixième rangs en matière d'exigences scolaires. Ainsi, pour 12,8 % des intentions d'embauche, les employeurs n'exigent aucune scolarité et ils demandent un diplôme universitaire dans 4,4 % des cas.

Pour ce qui est de la spécialisation professionnelle demandée, les résultats obtenus pour la formation professionnelle au secondaire touchent les domaines suivants : le plastique, les techniques d'usinage et de machiniste, le meuble, la menuiserie, la soudure, la cuisine, le secrétariat et la carrosserie. Pour la formation technique au collégial, les résultats mentionnés concernent la fabrication du fromage (maître-fromager), le graphisme, le génie mécanique, le génie industriel, le tourisme, les techniques d'architecture, le secrétariat, l'administration (les relations industrielles, les finances, la comptabilité) et la conception et la fabrication assistées par ordinateur. Du côté universitaire, les domaines d'études visés sont les suivants : le marketing et l'agronomie.

Quant à l'expérience recherchée chez les candidats, les résultats se répartissent ainsi : les entreprises exigent moins de 3 ans d'expérience pour 90,5 % des intentions d'embauche mentionnées, soit des proportions de 49,1 % pour les besoins d'employés ayant moins d'un an

²⁶ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op. cit.*

d'expérience et de 41,4 % pour les besoins d'employés ayant entre un an et trois ans d'expérience. Les besoins d'employés ayant plus de 3 ans d'expérience représentent 9,5 % des cas.

6.1 LA RÉPARTITION INDUSTRIELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Globalement, les intentions d'embauche se distribuent ainsi selon les grands secteurs : 87,3 % des intentions d'embauche sont signalées par des entreprises du secteur manufacturier, 11,1 %, par des entreprises de l'industrie touristique et 1,6 %, par des entreprises des services d'informatique, d'ingénieurs, et autres services scientifiques. On remarque des concentrations importantes d'intentions d'embauche dans les secteurs suivants du manufacturier, soit les métaux primaires/produits métalliques et la machinerie/matériel de transport²⁷. De même, dans l'industrie touristique, les intentions d'embauche se regroupent surtout dans le secteur des attraits touristiques.

On retrouve 57,5 % des intentions d'embauche dans les entreprises comptant moins de 50 employés, 17 % dans les entreprises embauchant entre 50 et 199 employés et 25,4 % dans les entreprises de 200 employés et plus.

6.2 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE²⁸

Par rapport aux catégories professionnelles²⁹, les intentions d'embauche se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de gestion	1,6
Personnel de l'administration	3,2
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	12,4
Personnel des sciences humaines	0,5
Personnel de la culture et des loisirs	5,4
Personnel de la vente et des services	1,1
Personnel des métiers	18,3
Personnel du secteur primaire	0,5
Personnel de la transformation et fabrication	57,0
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande proportion d'intentions d'embauche se retrouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et fabrication, soit 57 %. Plus précisément, les intentions d'embauche proviennent,

²⁷ Pour des raisons de confidentialité, nous avons regroupé les résultats concernant les secteurs d'activité machinerie et matériel de transport. Voir section intitulée *La méthodologie d'enquête*.

²⁸ Les intentions d'embauche sont toutes présentées à l'annexe 5.

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

en grande majorité, du secteur manufacturier, notamment des secteurs des métaux primaires/produits métalliques³⁰, du plastique, des aliments et boissons et du meuble. Il s'agit principalement de postes intermédiaires et élémentaires³¹.

Le personnel des métiers est concerné par 18,3 % des intentions d'embauche, lesquelles sont toutes reliées au secteur manufacturier, notamment au secteur des métaux primaires/produits métalliques. Le personnel des sciences naturelles (sciences et génie) rassemble, quant à lui, 12,4 % des intentions d'embauche et celles-ci sont réparties dans les secteurs manufacturier (principalement machinerie/matériel de transport³²) et dans les services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques.

Le restant des intentions d'embauche, soit 12,3 %, appartiennent, par ordre décroissant d'importance, aux catégories professionnelles suivantes : personnel de la culture, personnel de l'administration, personnel de la gestion, personnel des services et vente, personnel des sciences humaines, personnel élémentaire du secteur primaire (ouvrier piscicole).

³⁰ Pour des raisons de confidentialité, nous avons regroupé les résultats concernant les secteurs d'activité des métaux primaires et des produits métalliques. Voir section intitulée *La méthodologie d'enquête*.

³¹ En référence à la *Classification nationales des professions*. Les postes intermédiaires et élémentaires requièrent de une à quatre années d'études secondaires.

³² Pour des raisons de confidentialité, nous avons regroupé les résultats concernant les secteurs d'activité machinerie et matériel de transport. Voir section intitulé *La méthodologie d'enquête*.

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

7.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Une minorité d'entreprises, soit 26,5 %, déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires. Mentionnons que les secteurs manufacturier et du tourisme présentent, à ce chapitre, des proportions se situant près de cette moyenne, soit respectivement 28,7 % et 24,7 %. Le secteur du génie, de l'informatique et des autres services scientifiques se situe, quant à lui, en deçà de la moyenne, en affirmant dans une proportion de 12,5 % avoir une personne qui s'occupe des ressources humaines. Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant sur le nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME³³ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises, et qu'il y a un peu plus de personnes en moyenne dans le secteur manufacturier que dans le secteur tertiaire. Ceci s'explique par le fait que la taille moyenne des entreprises du secteur manufacturier est plus grande que celle du secteur tertiaire.

Outre l'influence de la taille de l'entreprise sur l'organisation de la gestion des ressources humaines, l'étude énumère aussi d'autres facteurs jouant un rôle important dans une plus grande formalisation de cette gestion, soit la nature de l'activité économique de l'entreprise et la présence d'une association d'employés ou d'un conseil d'administration.

7.2 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Tel que présenté au tableau 18 sur les difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines, le recrutement de personnel qualifié, les compétences du personnel de même que le roulement de personnel sont les principaux problèmes des entreprises de la MRC de Bellechasse.

À l'instar de ce que l'on retrouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre³⁴, le recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. Ainsi, on peut présumer que l'entreprise embauchera le meilleur candidat possible, même si celui-ci ne possède pas toutes les compétences requises. Toutefois, cette situation peut entraîner les conséquences suivantes : pour

³³ BENOIT, C. et ROUSSEAU, M.-D., Direction de la recherche du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, 1993.

³⁴ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants, op. cit.*

l'entreprise, le manque de qualification de la main-d'œuvre peut constituer un obstacle à l'expansion ou au développement de nouveaux projets industriels alors que, pour l'employé, cette lacune peut faire obstacle à sa capacité de progression interne ou externe.

Par ailleurs, l'employeur peut très bien trouver le candidat qui répond à tous ses critères, mais cet employé peut éventuellement être tenté de quitter la MRC, une fois son expérience acquise.

Le double défi de hausser les compétences de la main-d'œuvre en emploi et sans emploi, tout en prévenant son exode possible vers des emplois plus lucratifs dans d'autres régions, est bien présent dans la MRC de Bellechasse. Des aspects tels que la qualité de vie, le milieu social, la diversité des services offerts (commerce, etc.), les facilités en ce qui concerne l'éducation et la formation continue, les conditions de travail reliées à son emploi, le salaire reçu de même que le salaire anticipé, les possibilités de progression au sein de l'entreprise sont quelques-uns des éléments qui exercent un attrait certain pour l'individu et qui seront considérés lors d'une prise de décision, à savoir demeurer et s'établir ou quitter.

Tableau 18

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE BELLECHASSE**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU AUCUNE DIFFICULTÉ (%)
Roulement	12,4	87,6
Recrutement	50,0	50,0
Absentéisme	5,3	94,7
Griefs	0	100,0
Supervision	3,2	96,8
Qualité	6,4	93,6
Calendriers de production	7,6	92,4
Compétences	19,1	80,9
Adaptation nouvelles technologies	7,6	92,4
Motivation	6,4	93,6
Accidents	4,2	95,8
Vieillessement	4,3	95,7
Travailleurs analphabètes	0	100,0
Commerce international	8,3	91,7

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

En plus de rendre possible la mise au point d'une intervention mieux adaptée aux besoins des industries, de tels renseignements permettent d'accroître le niveau de connaissance générale de l'offre de main-d'œuvre³⁵ puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de qualification des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs³⁶.

Quelque 70 % des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête offrent de la formation à leur personnel. Ce sont les entreprises du secteur manufacturier qui offrent le plus de formation, soit dans une proportion de 78,1 %. Les entreprises des services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques suivent de près, avec une proportion de 75 %, alors que celles de l'industrie touristique offrent de la formation dans une proportion de 58,5 %.

L'enquête nous permet aussi de constater que les entreprises employant plus de 50 employés offrent toutes de la formation. De même, c'est dans une proportion de 68,1 % que les entreprises comptant entre 0 et 49 employés en offrent.

8.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR OFFRIR LA FORMATION

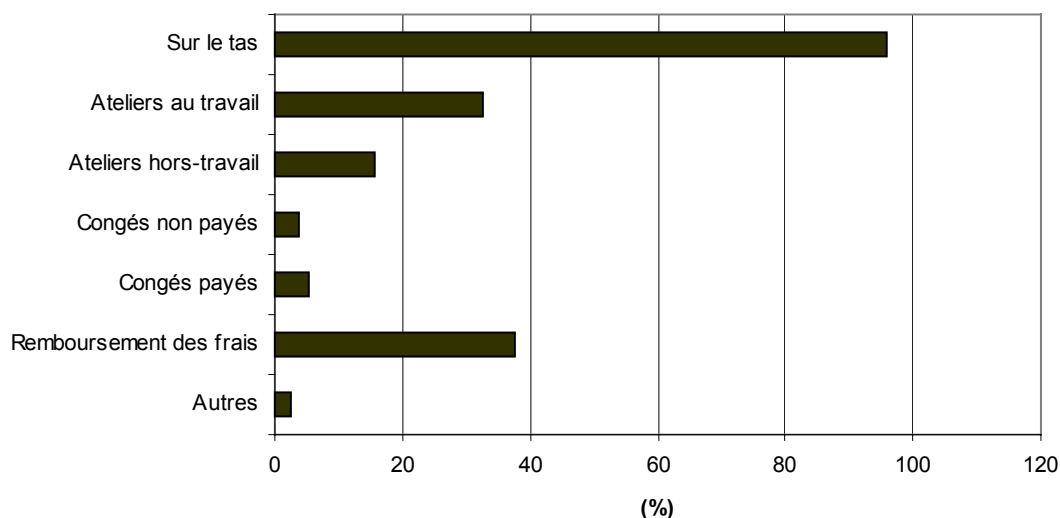
Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation sur le tas (96 %), le remboursement des dépenses de formation (37,7 %) et l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (32,5 %). Le moyen le plus fréquemment utilisé est donc sans contredit la formation sur le tas. Une étude de Béland et al.³⁷ portant sur le développement des compétences présente quelques commentaires sur le caractère limitatif de l'utilisation exclusive de l'apprentissage sur le tas. Selon les auteurs, des activités de formation organisées sont requises dans les entreprises engagées dans des efforts de modernisation, notamment les PME.

³⁵ On associe généralement à la notion d'offre de main-d'œuvre celle de population active qui regroupe l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi.

³⁶ Cette idée est élaborée dans LEFRANCOIS, Y. et LEFEBVRE, S., SQDM de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord-du-Québec, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de Québec*, 1997.

³⁷ BÉLAND, P., LALANDE, D., ROY, N., MMSRFP, *Le développement des compétences, le défi des années 90*, janvier 1991.

Graphique 4

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

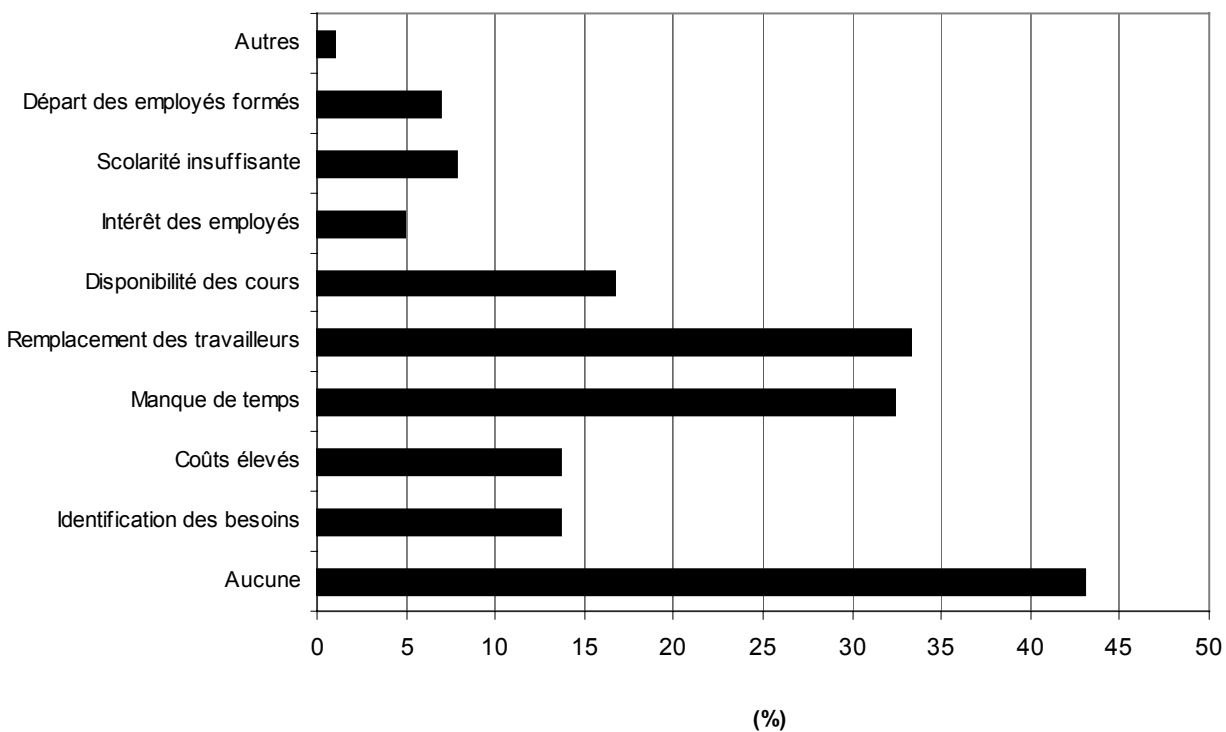
Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plusieurs moyens peuvent être mentionnées par une même entreprise.

8.2 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Près de 57 % des entreprises éprouvent des difficultés à organiser des activités de formation pour leurs employés. Le remplacement des personnes à former sans ralentir la production et le manque de temps pour organiser les activités de formation sont deux difficultés identifiées de façon importante par les entreprises.

Les cours non disponibles ou mal adaptés, les coûts des activités de formation trop élevés de même que la difficulté à évaluer les besoins de formation sont aussi des obstacles fréquemment relevés, soit dans plus de 10 % des cas. Le graphique 5 présente ces résultats.

Graphique 5

**DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION
MRC BELLECHASSE**

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise.

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

Globalement, ce sont les besoins de formation de la catégorie de la production qui ont été le plus souvent signalés, soit par 27,4 % des entreprises de la MRC. Les résultats concernant les besoins de formation en gestion et dans le domaine des compétences générales arrivent *ex æquo* avec une proportion de 23 % chacun. Enfin, les besoins de formation en vente et marketing ont été mentionnés par 19,4 % des entreprises.

Les tableaux suivants présentent la nature des besoins de formation signalés. Mentionnons que les résultats concernant la nature des besoins de formation proviennent des secteurs d'activité économique suivants : les aliments et boissons, le plastique, le meuble, les métaux primaires/produits métalliques³⁸, la machinerie/matériel de transport³⁹, les attraits touristiques (clubs sportifs, lieux et services de divertissements et de loisirs).

Tableau 19

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN GESTION
MRC DE BELLECHASSE**

Gestion des ressources humaines
Supervision du personnel
<i>Coaching</i>
Gestion du temps
Communication
Administration des affaires
Sensibilisation à la norme ISO/Importance de l'implication des employés dans l'entreprise
Bureautique
MRP II
Formation de formateurs
Planification stratégique, Planification de main-d'œuvre
Gestion touristique

³⁸ Pour des raisons de confidentialité, nous avons regroupé les résultats concernant les secteurs d'activité métaux primaires et produits métalliques. Voir section intitulée *La méthodologie d'enquête*.

³⁹ Pour des raisons de confidentialité, nous avons regroupé les résultats concernant les secteurs d'activité machinerie et matériel de transport. Voir section intitulée *La méthodologie d'enquête*.

Tableau 20

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN VENTE ET MARKETING
MRC DE BELLECHASSE**

Formation technique/Cours spécifique sur les produits
Mise sur pied d'un service de marketing
Approche clients
Techniques de vente
<i>Merchandising</i>

Tableau 21

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN PRODUCTION
MRC DE BELLECHASSE**

Santé et sécurité, rapport d'enquête
Technique de moulage par extrusion
Entretien préventif des équipements et réparation des équipements (hydraulique, pneumatique, soudage, etc.)
Prévention des accidents
Identification des essences de bois
Ébéniste : programme de qualification de la SQDM (Emploi-Québec)
Apprendre à travailler des nouveaux produits (meuble, cours donnés à l'interne)
Gestion de production
Étude de temps et mouvement, standard de production
Programmation de machine outil à commande numérique
Opération de machines spécifiques : machine CNC, CAD/CAM stéréolithographie
Nouveaux types de soudure
Programmation informatique de la machinerie
Qualification en soudure, soudage
Stage donné par l'entreprise
Perfectionnement et entraînement à la tâche
Enneigement artificiel
Formation sur nouveaux produits, formation sur nouvel équipement

Tableau 22

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION CONCERNANT
LES COMPÉTENCES GÉNÉRALES
MRC DE BELLECHASSE**

Normes HACCP
Amélioration des compétences de base, formation sur des sujets reliés au travail
Langue seconde (anglais écrit et parlé)
Méthode pour rédiger des rapports de production
Santé et sécurité
Calcul
Compétences de base
Apprendre les dernières techniques de soudure ou se perfectionner
Dessin
Charte de calculs associée à la vente de produits
Entretien et amélioration d'un terrain de golf

Force est de constater que les résultats concernant la nature des besoins de formation en compétences générales suscitent des réponses disparates, c'est-à-dire un amalgame de réponses correspondant aux besoins de formation liés à la production de même qu'aux compétences générales, ceci étant probablement dû au libellé du questionnaire qui laissait place à l'interprétation.

TAUX DE RÉPONSE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET SELON LA TAILLE, MRC DE BELLECHASSE, 1998																									
Secteur	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.
	(n)	(n)	(n)	(n)	(%)	(n)	(n)	(n)	(n)	(%)	(n)	(n)	(n)	(n)	(%)	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)	(%)	(n)	(n)	(n)	(n)
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	166	67	66	1	40,0	49	34	34	0	69,4	11	10	10	0	90,9	3	3	3	0	100,0	229	114	113	1	49,6
Ind. manufacturières (toutes)	87	37	36	1	41,9	31	22	22	0	71,0	10	9	9	0	90,0	3	3	3	0	100,0	131	71	70	1	53,8
Aliments/Boissons	14	3	3		21,4	8	4	4		50,0	2	2	2		100,0	1	1	1		100,0	25	10	10	0	40,0
Caoutchouc/Plastique	8	4	4		50,0	6	4	4		66,7	1	1	1		100,0	1	1	1		100,0	16	10	10	0	62,5
Habillement	1				0,0	1	1	1		100,0											2	1	1	0	50,0
Bois	16	9	8	1	53,3	3	2	2		66,7											19	11	10	1	55,6
Meuble	11	7	7		63,6	3	2	2		66,7	2	2	2		100,0						16	11	11	0	68,8
Imprimerie	5	1	1		20,0	1	1	1		100,0											6	2	2	0	33,3
Métaux primaires	1	1	1								1										2	1	1	0	50,0
Produits métalliques	21	7	7		33,3	4	3	3		75,0	2	2	2		100,0						27	12	12	0	44,4
Machinerie	6	2	2		33,3	2	2	2		100,0	2	2	2		100,0						10	6	6	0	60,0
Matériel de transport	0					1	1	1		100,0						1	1	1		100,0	2	2	2	0	100,0
Minéraux non métalliques	1	0	0		0,0	1	1	1		100,0											2	1	1	0	50,0
Industries chimiques						1	1	1		100,0											1	1	1	0	100,0
Autres industries manufacturières	3	3	3		100,0																3	3	3	0	100,0
SEC. TERTIAIRE	79	30	30	0	38,0	18	12	12	0	66,7	1	1	1	0	100,0	0	0	0	0		98	43	43	0	43,9
Services d'informatique, d'ingénieurs et autres services. scientifiques	6	5	5		83,3	3	3	3		100,0											9	8	8	0	88,9
Tourisme	73	25	25		34,2	15	9	9		60,0	1	1	1		100,0						89	35	35	0	39,3

LA PONDÉRATION

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

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

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT¹

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 232 établissements de la population visée, soit les établissements des secteurs du manufacturier, du tourisme et des services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques, s'est vu attribuer un poids initial. Ce poids se définit comme suit :

Pour la strate i (nombre d'entreprises résultant du croisement des variables taille et secteur d'activité économique² :

N_i	=	Nombre de questionnaires expédiés dans la strate i
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate i
Poids i	=	N_i / R_i

LA PONDÉRATION RELATIVE AUX QUESTIONS

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

Pour une question j (estimation des réponses pour le nombre d'emplois, les saisons où l'emploi est au minimum et au maximum, les investissements, l'évolution de l'emploi, les changements technologiques, organisationnels et de marché, les postes vacants, le nombre de postes vacants, les intentions d'embauche, le nombre d'intentions d'embauche, la responsabilité de la gestion des ressources humaines, la formation, les activités de formation) :

r_{ij}	=	Nombre de répondants dans la strate i à la question j
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate i
Poids ajusté j	=	$\text{Poids}_i \times \frac{R_i}{r_{ij}}$

LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, tout renseignement concernant les secteurs des métaux primaires et des produits métalliques n'est divulgué que globalement sous l'appellation de métaux primaires/produits métalliques. Il en est de même pour la machinerie/matériel de transport et pour les minéraux non métalliques/industries chimiques/autres industries manufacturières. Toujours pour les mêmes raisons de confidentialité, aucun résultat spécifique correspondant aux secteurs de l'habillement et de l'imprimerie n'est divulgué.

¹ Méthode travaillée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

² La taille : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 et plus.

Le secteur d'activité économique : secteurs d'activité de la *Classification des activités économiques du Québec*, code à deux chiffres appartenant aux secteurs manufacturier et tertiaire (services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques et tourisme).

LISTE DES POSTES VACANTS

MRC DE BELLECHASSE

Juin 1998¹

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Tourisme	Directeur vente et marketing	0611
Matériel de transport/machinerie	Technicien prix revient	1111
Meuble	Ressources humaines	1121
Matériel de transport/machinerie	Gérant trésorerie	1221
Matériel de transport/machinerie	Technicien administration	1221
Plastique	Secrétaire bilingue	1241
Plastique	Préposé au matériel	1472
Métaux primaires /produits métalliques	Chargé de projet	2132
Métaux primaires/produits métalliques	Concepteur-dessinateur	2232
Métaux primaires/produits métalliques	Programmeur FAO	2233
Matériel de transport/machinerie	Estimateur	2233
Plastique	Électro-mécanicien	2242
Meuble	Technicien informatique	2242
Matériel de transport/machinerie	Dessinateur plan d'ensemble	2253
Tourisme	Agent de projet	4164
Tourisme	Disk jockey animateur	5231
Imprimerie	Représentant des ventes	6221
Tourisme	Cuisinier	6242
Tourisme	Boulangier	6252
Tourisme	Guide touristique	6441
Matériel de transport/machinerie	Préposé commandes	6622
Tourisme	Aide-cuisinier	6641
Aliments et boissons	Aide-pâtissier	6642
Aliments et boissons	Aide-cuisinier	6642
Tourisme	Entretien extérieur	6663
Métaux primaires/produits métalliques	Machiniste-outilleur	7231
Métaux primaires/produits métalliques	Machiniste CNC	7231
Métaux primaires/produits métalliques	Machiniste mouliste	7231
Métaux primaires/produits métalliques	Modelleur et autres	7231
Matériel de transport/machinerie	Soudeur-assembleur pour <i>stainless</i>	7265
Meuble	Ébéniste	7272
Matériel de transport/machinerie	Peintre	7322
Aliments et boissons	Mécanicien machines fixes	7351
Imprimerie	Pressier	7381
Tourisme	Technicien piscicole	8613
Matériel de transport/machinerie	Débiteur d'acier	9473
Bois	Scieur bois d'œuvre	9513
Aliments et boissons	Fabricant produits laitiers	9617
Métaux primaires/produits métalliques	Services	
Métaux primaires/produits métalliques	Opération	

¹ Mentionnons qu'il est possible que les postes vacants mentionnés lors de l'enquête en juin 1998 soient des emplois saisonniers et ne soient pas tous vacants actuellement. Le secteur du tourisme est ici principalement visé.

LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE
MRC DE BELLECHASSE
Juin 1998

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Métaux primaires/produits métalliques	Chef finances, administration	0111
Métaux primaires/produits métalliques	Chef ressources humaines	0112
Tourisme	Agent de promotion	0632
Métaux primaires/produits métalliques	Technicien administration.	1221
Plastique	Secrétaire	1241
Minéraux non métalliques/industrie chimique/autres industries manufacturières.	Service à la clientèle (représentant)	1434
Services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques	Ingénieur électrique	2133
Tourisme	Technicien aliments	2211
Matériel de transport/machinerie	Technicien génie mécanique	2232
Services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques	Technicien mécanique	2232
Métaux primaires/produits métalliques	Concepteur en mécanique	2232
Métaux primaires/produits métalliques	Programmeur FAO	2233
Matériel de transport/machinerie	Technicien fabrication mécanique	2233
Tourisme	Technicien informatique	2242
Services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques	Technicien en architecture	2251
Meuble	Dessinateur industriel	2252
Métaux primaires/produits métalliques	Dessinateur	2253
Services d'informatique, d'ingénieurs et autres services scientifiques	Technicien dessin	2253
Tourisme	Agent de développement.	4163
Tourisme	Archiviste en généalogiste	5113
Plastique	Marketing	5124
Tourisme	Agent développement et marketing	5124
Plastique	Graphiste	5241
Tourisme	Artisanat/souvenirs	5244
Tourisme	Animateur	5254
Tourisme	Barmaid	6452
Tourisme	Aide-cuisinière	6641
Plastique,	Machiniste	7231
Métaux primaires/produits métalliques	Machiniste-outilleur	7231
Métaux primaires/produits métalliques,	Machiniste	7231
Métaux primaires/produits métalliques	Machiniste CNC	7231
Matériel de transport/machinerie	Machiniste	7231
Métaux primaires/produits métalliques	Machiniste conventionnel	7231
Métaux primaires/produits métalliques	Soudeur-machiniste	7265

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Matériel de transport/machinerie	Soudeur	7265
Matériel de transport/machinerie	Soudeur-monteur	7265
Matériel de transport/machinerie	Soudeur polyvalent	7265
Bois	Menuisier	7271
Meuble	Ébéniste	7272
Bois, matériel de transport/machinerie	Peintre	7294
Habillement	Couturière	7342
Matériel de transport/machinerie	Opérateur machines fixes	7351
Meuble	Apprenti-ébéniste	7612
Tourisme	Ouvrier piscicole	8613
Métaux primaires/produits métalliques	Coordonnateur production	9226
Matériel de transport/machinerie	Contremaître	9226
Minéraux non métalliques/industrie chimique/autres industries manufacturières	Contremaître (saisonnier)	9227
Plastique	Mouleur	9422
Plastique	Opérateur plastique	9422
Plastique	Opérateur machines à mouler	9422
Aliments et boissons	Maître fromager	9461
Matériel de transport/machinerie	Préparateur	9486
Matériel de transport/machinerie	Assembleur	9492
Plastique	Opérateur machine contrôle numérique	9511
Métaux primaires/produits métalliques	Opérateur de tour à commande numérique	9511
Bois	Scieur	9513
Matériel de transport/machinerie	Soudeur	9515
Minéraux non métalliques/industrie chimique/autres industries manufacturières	Journalier	9614
Meuble	Manœuvre	9614
Meuble	Ouvrier manufacturier	9614
Tourisme	Ouvrier menuisier	9614
Plastique	Manœuvre	9615
Aliments et boissons, tourisme	Journalier	9617
Aliments et boissons	Manœuvre	9617
Minéraux non métalliques/industrie chimique/autres industries manufacturières	Ouvrier	9619
Plastique	Manœuvre	9619
Métaux primaires/produits métalliques	Ouvrier de production	9619