

Enquête

SOMMAIRE
RÉGIONAL
2008

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



www.chaudiere-appalaches.qc.ca

■ TABLE DES MATIÈRES

■ Caractéristiques des entreprises enquêtées	p.4
■ Volet main-d'oeuvre	p.5
■ Volet formation	p.10
■ Volet gestion des ressources humaines	p.12
■ Volet changement et adaptation des entreprises	p.14
■ Contenu de l'enquête auprès des entreprises	p.15

■ Contexte de la démarche et objectifs

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

- a) Identifier les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de cinq employés et plus de Chaudière-Appalaches issues de plusieurs secteurs d'activités
- b) Améliorer les interventions des services publics d'emploi
- c) Établir les priorités, notamment en regard de la formation de la main-d'œuvre en entreprise, ainsi qu'aux choix de secteurs d'activités et de professions dans des interventions spécifiques
- d) Recenser, dans certains cas, les données nominatives et d'emplois des entreprises de Chaudière-Appalaches

■ SOMMAIRE RÉGIONAL CHAUDIÈRE-APPALACHES

■ Population cible et échantillonnage

La population ciblée était l'ensemble des entreprises de la région de Chaudière-Appalaches comptant cinq employés et plus. Toutefois, certains secteurs d'activités ne faisaient pas partie de cette population :

Secteurs non couverts par l'enquête :

- agriculture
- mines
- construction
- services publics
- fabrication de produits en bois
- services immobiliers et services de location
- gestion de sociétés et d'entreprises
- services d'enseignement
- soins de santé et assistance sociale
- arts, spectacles et loisirs
- administrations publiques

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerces), la région de Chaudière-Appalaches compte 13 509 entreprises qui emploient, selon le recensement 2006 de Statistique Canada, 205 625 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activités retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 3 248 coordonnées d'établissements auprès desquels 2 194 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces **2 194 entreprises** compte **67 209 employés**.

■ Taux de réponse et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le **12 novembre 2007** et le **4 février 2008**. Le taux de réponse est de 73 % et la marge d'erreur minimale pour cet échantillon est de $\pm 0,7$ %.

■ Quelques notions pour le lecteur

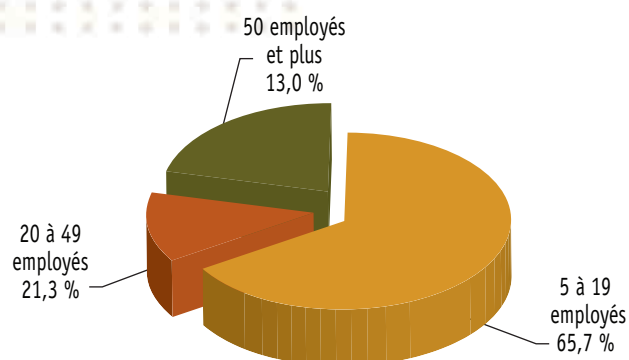
Embauches réalisées : *Embauches que les employeurs ont réalisées durant les 12 mois précédant l'entrevue. Nous avons donc une lecture des embauches réalisées principalement en 2007.*

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

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

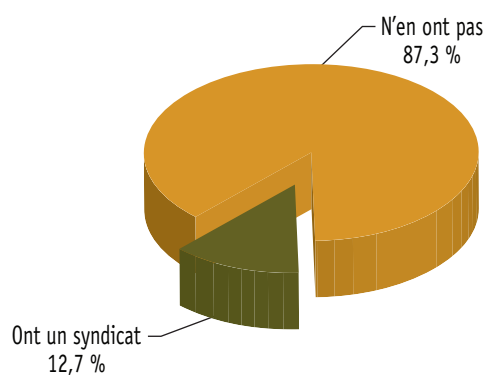
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs, lors de l'entrevue, en termes de professions et de nombre de postes touchés (Période de référence : entre le 12 novembre 2007 et le 4 février 2008).*

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES



Taille des entreprises

Treize pour cent (13 %) des entreprises ont une taille de 50 employés et plus, ce qui représente 60 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 21 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 20 % des employés, alors que les 66 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 19 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 67 209 employés sur le territoire.



Syndicalisation des entreprises

Près de 13 % des répondants précisent que leur entreprise est syndiquée. Ces employés syndiqués totalisent 37 % de l'ensemble des travailleurs du territoire.

Secteur d'activité principal des entreprises

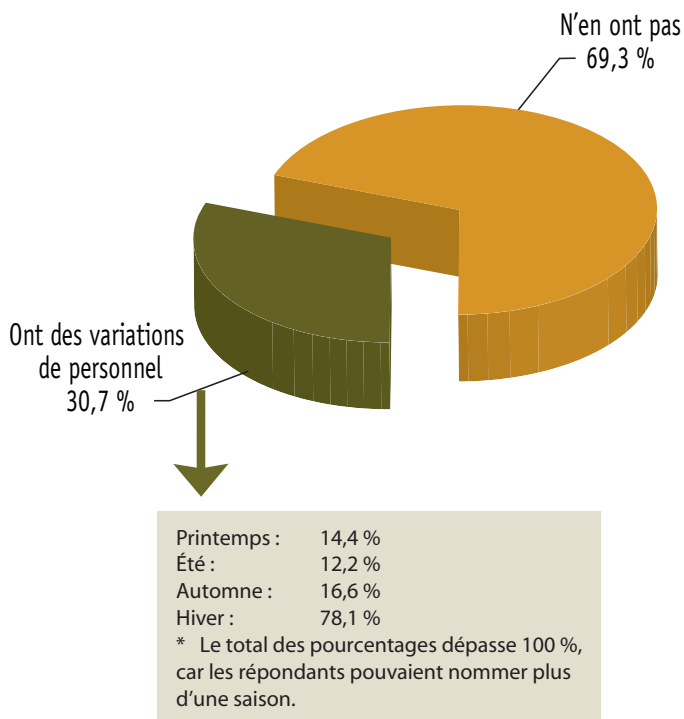
C'est dans le secteur du commerce de détail que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, soit 28 %, suivi du secteur de la fabrication avec 23 % des entreprises. Ces secteurs engagent respectivement 16 % et 46 % de l'ensemble des employés. Ajoutons que le secteur de la finance et des assurances compte, à lui seul, 11 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 6 % des entreprises.

Fabrication	23,3 %
Commerce de gros	8,6 %
Commerce de détail	27,5 %
Transport et entreposage	6,8 %
Finance et assurances	6,2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	8,2 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	3,7 %
Hébergement et services de restauration	7,6 %
Autres	8,0 %

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

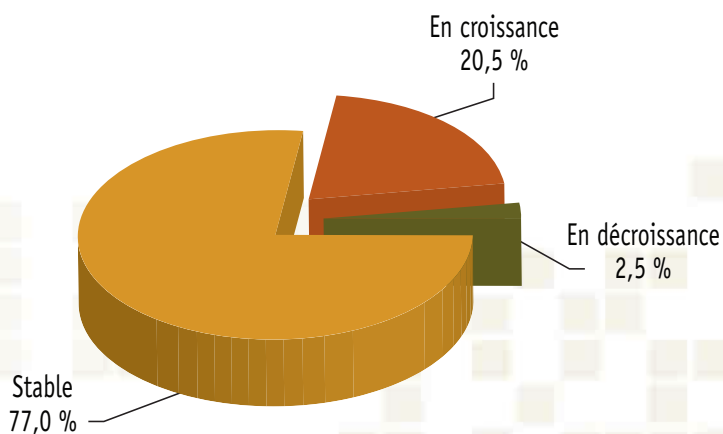
Variation de l'emploi due à la saisonnalité

Trente et un pour cent (31 %) des entreprises mentionnent avoir des variations d'emploi dues à la saisonnalité durant leur année d'opération. Ceci représente donc une variation de 21 830 à 18 267 employés, constituant un taux moyen de variation de -16 %. On constate aussi que l'hiver est la saison la plus touchée par ce phénomène (78 %).



Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise

Si l'on exclut les variations saisonnières, le nombre d'employés d'une majorité d'entreprises demeure stable (77 %). Il s'avère en croissance dans 21 % des cas et en décroissance pour 3 % des entreprises.



VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 qui suit indique le nombre de postes concernés par l'embauche réalisée au cours des 12 derniers mois, les postes vacants au moment de l'entrevue, les intentions d'embauche mentionnées pour les 12 mois suivant l'entrevue et les besoins de formation du personnel selon les grands groupes sectoriels. Le tableau 2 (page 7) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

Grands groupes sectoriels	Nombre d'embauches des 12 derniers mois	Nombre de postes vacants durant l'enquête	Nombre d'intentions d'embauche 12 prochains mois	Nombre de postes ayant des besoins de formation
	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
Foresterie et exploitation forestière (11)	128	7	83	36
Fabrication (31-33)	2798	467	988	2229
Commerce de gros (41)	358	71	90	347
Commerce de détail (44-45)	2331	150	388	1268
Transport et entreposage (48-49)	805	173	368	1359
Industrie de l'information et industrie culturelle (51)	227	8	21	77
Finance et assurances (52)	419	50	261	857
Services professionnels, scientifiques et techniques (54)	448	108	213	522
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (56)	334	45	199	267
Hébergement et services de restauration (72)	665	79	197	380
Autres services (sauf les administrations publiques) (81)	154	109	39	195
TOTAL	8 667	1267	2 847	7 537

Note : Voir à la page 3 « Quelques notions pour le lecteur » afin d'obtenir la définition des concepts

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Tableau 2 : Principales professions concernées par l'embauche réalisée, les postes vacants, les intentions d'embauche et les besoins de formation

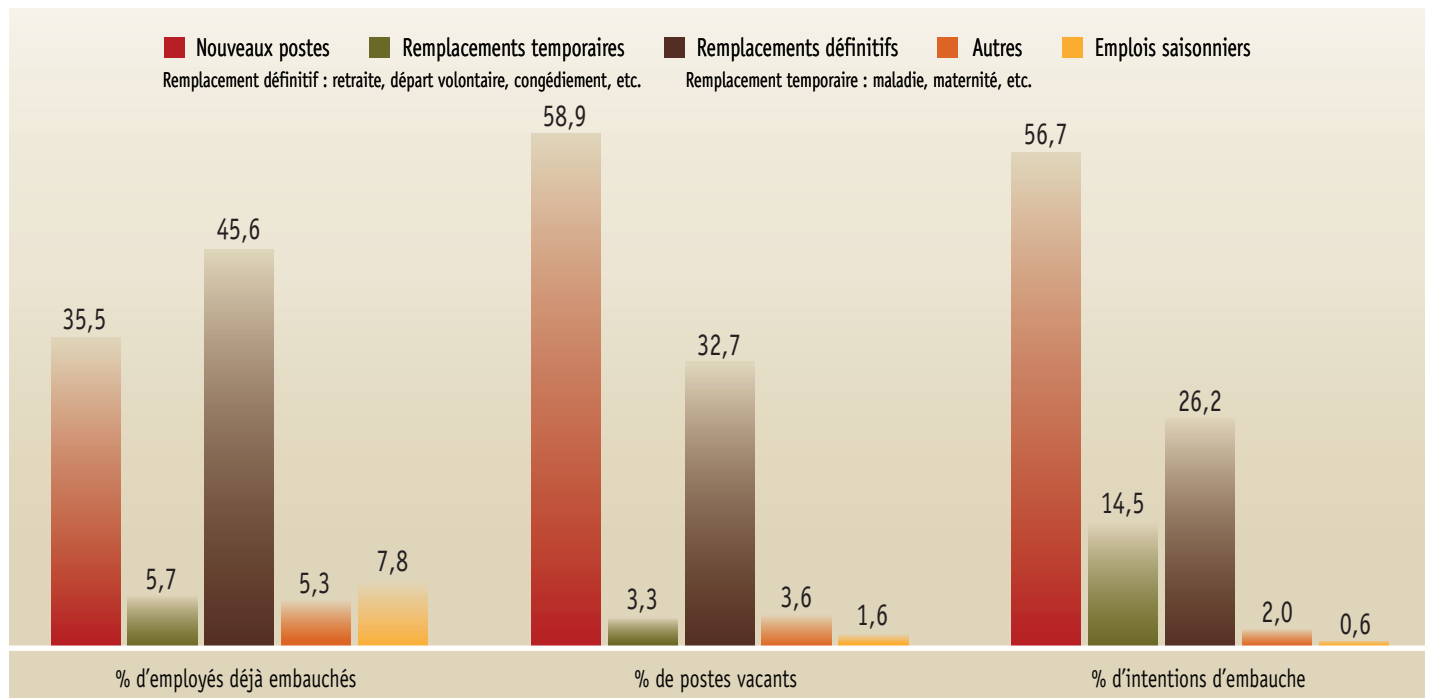
EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 8 667)	
Caissiers	12,7 %
Commis d'épicerie (commerce de détail)	5,8 %
Vendeurs (commerce de détail)	4,9 %
Conducteurs de camion	4,8 %
Manœuvres en métallurgie	3,0 %
Serveurs d'aliments et de boissons	2,9 %
Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	2,8 %
Cuisiniers	2,2 %
Ouvriers agricoles	1,8 %
Serveurs au comptoir, aides de cuisine	1,8 %
POSTES VACANTS (N = 1 267)	
Assembleurs, contrôleurs d'automobiles	8,1 %
Chauffeurs de taxi, de limousine, etc.	6,0 %
Conducteurs de camion	4,1 %
Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	3,9 %
Vendeurs (commerce de détail)	3,3 %
Magasiniers et commis aux pièces	2,4 %
Cuisiniers	2,4 %
Caissiers	2,4 %
Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions...	2,4 %
Guides touristiques et guides itinérants	2,0 %
Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	2,0 %

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 2 847)	
Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	10,5 %
Conducteurs de camion	9,2 %
Vendeurs (commerce de détail)	3,5 %
Caissiers	3,5 %
Manœuvres en aménagement et entretien des terrains	3,4 %
Représentants au service à la clientèle	2,7 %
Commis d'épicerie (commerce de détail)	2,7 %
Commis à la production	2,3 %
Agents d'administration	2,2 %
Serveurs au comptoir, aides de cuisine	2,2 %
Serveurs d'aliments et de boissons	2,1 %
BESOINS DE FORMATION (N = 7 537)	
Conducteurs de camion	13,8 %
Vendeurs (commerce de détail)	6,1 %
Monteurs et contrôleurs de matériel mécanique	4,7 %
Caissiers	4,1 %
Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	3,8 %
Conducteurs d'autobus, de métro...	3,6 %
Assureurs	3,4 %
Vérificateurs et comptables	3,3 %
Commis d'épicerie (commerce de détail)	2,4 %
Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions...	2,3 %
Cuisiniers	2,3 %
Manœuvres en métallurgie	2,3 %
Serveurs d'aliments et de boissons	2,3 %

Note : Voir à la page 3 « Quelques notions pour le lecteur » afin d'obtenir la définition des concepts

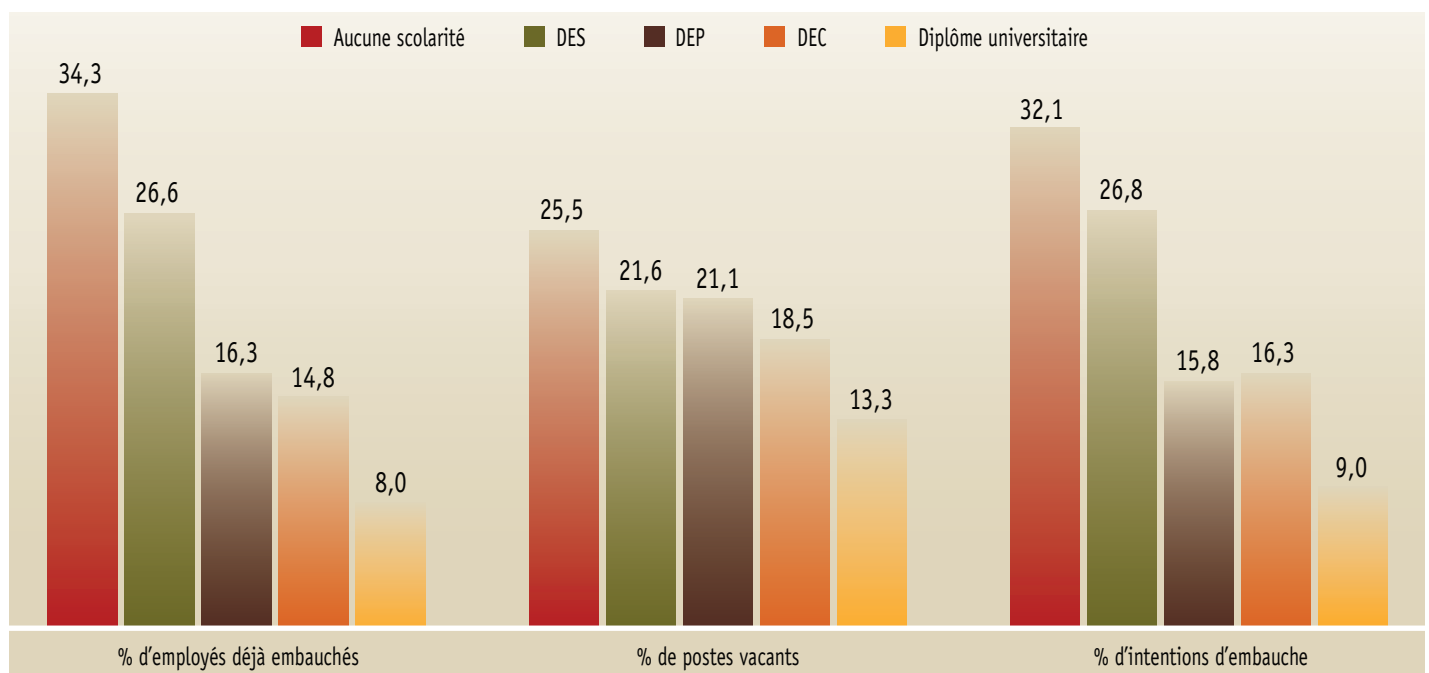
VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Pourcentage de nouveaux postes, de postes saisonniers et de remplacements



Le graphique ci-dessus indique qu'on a engagé, au cours de la dernière année, 46 % du personnel pour des remplacements définitifs et 36 % pour pourvoir de nouveaux postes. À l'inverse, au moment de l'entrevue, la majorité des postes vacants était des nouveaux postes (59 %) et, pour un pourcentage moins grand, il s'agissait de remplacements définitifs (33 %). Il en est de même pour les prévisions d'embauche où elles sont principalement reliées à de nouveaux postes (57 %) et, dans une moindre mesure, à des remplacements définitifs (26 %).

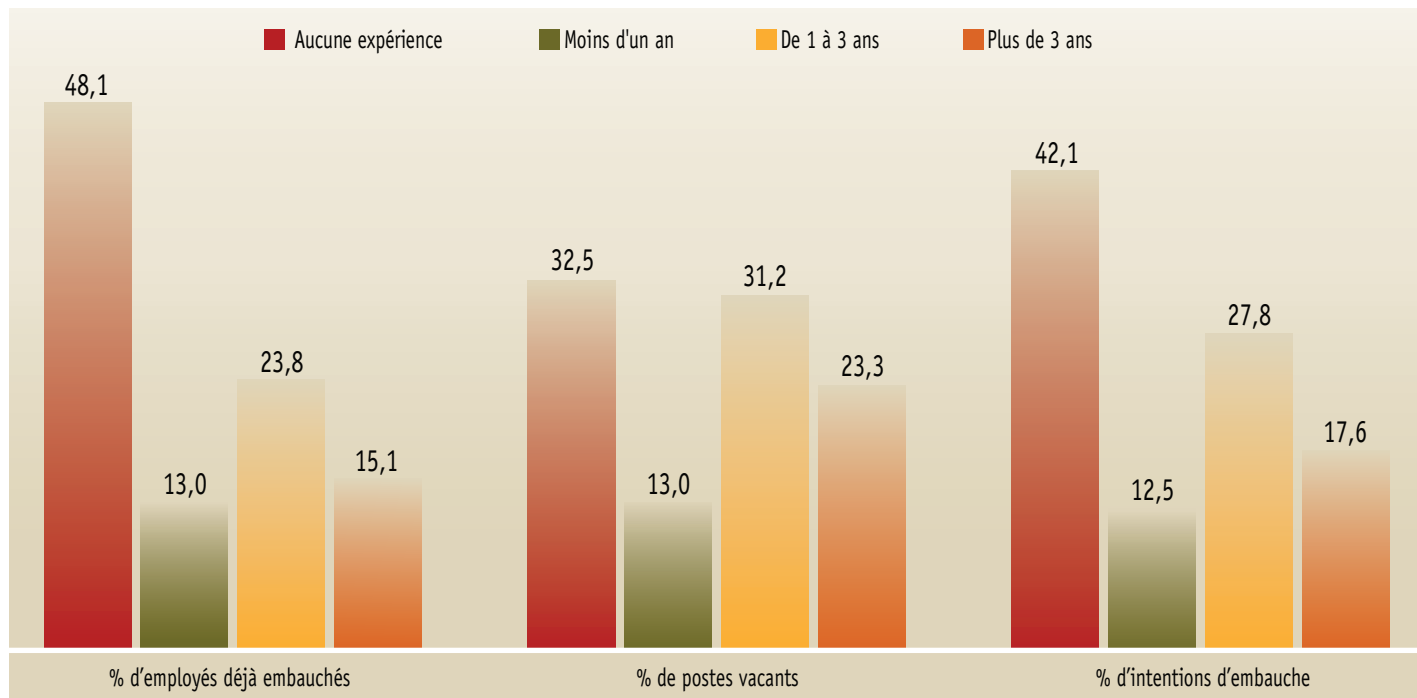
Niveau de scolarité demandé



Il appert du graphique précédent que le niveau de scolarité requis varie fort peu. En effet, de façon générale, au sein des trois groupes étudiés, soit les employés déjà embauchés, les postes vacants et les intentions d'embauche, une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité ou un diplôme d'études secondaires (DES).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Expérience demandée



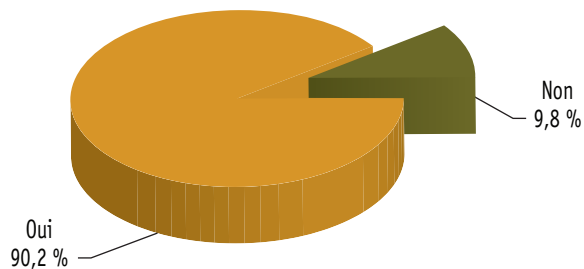
Il en est de même pour l'expérience exigée puisque, dans la majorité des cas, on ne demande aucune expérience et, dans une moindre mesure, une expérience variant entre 1 et 3 ans.

Difficultés de recrutement

Embauches réalisées

Les entreprises répondantes affirment, dans une proportion de 90 %, que les postes où il y a eu de l'embauche au cours de la dernière année ont été pourvus à l'intérieur des quatre mois qui ont suivi les démarches de recherche.

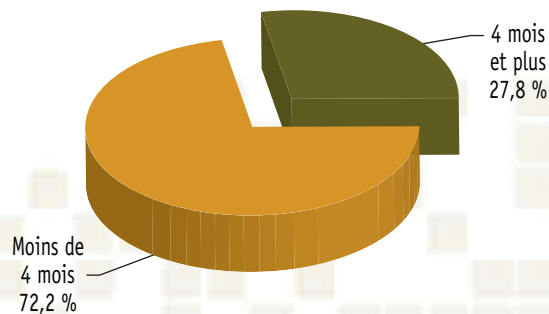
Les embauches réalisées au cours des 12 derniers mois ont été comblées dans les 4 mois suivant les démarches de recherche



Postes vacants

Quant aux postes vacants au moment de l'entrevue, on précise qu'ils sont affichés depuis moins de quatre mois dans 72 % des cas.

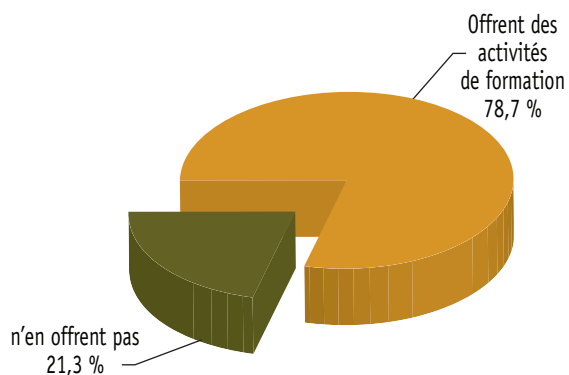
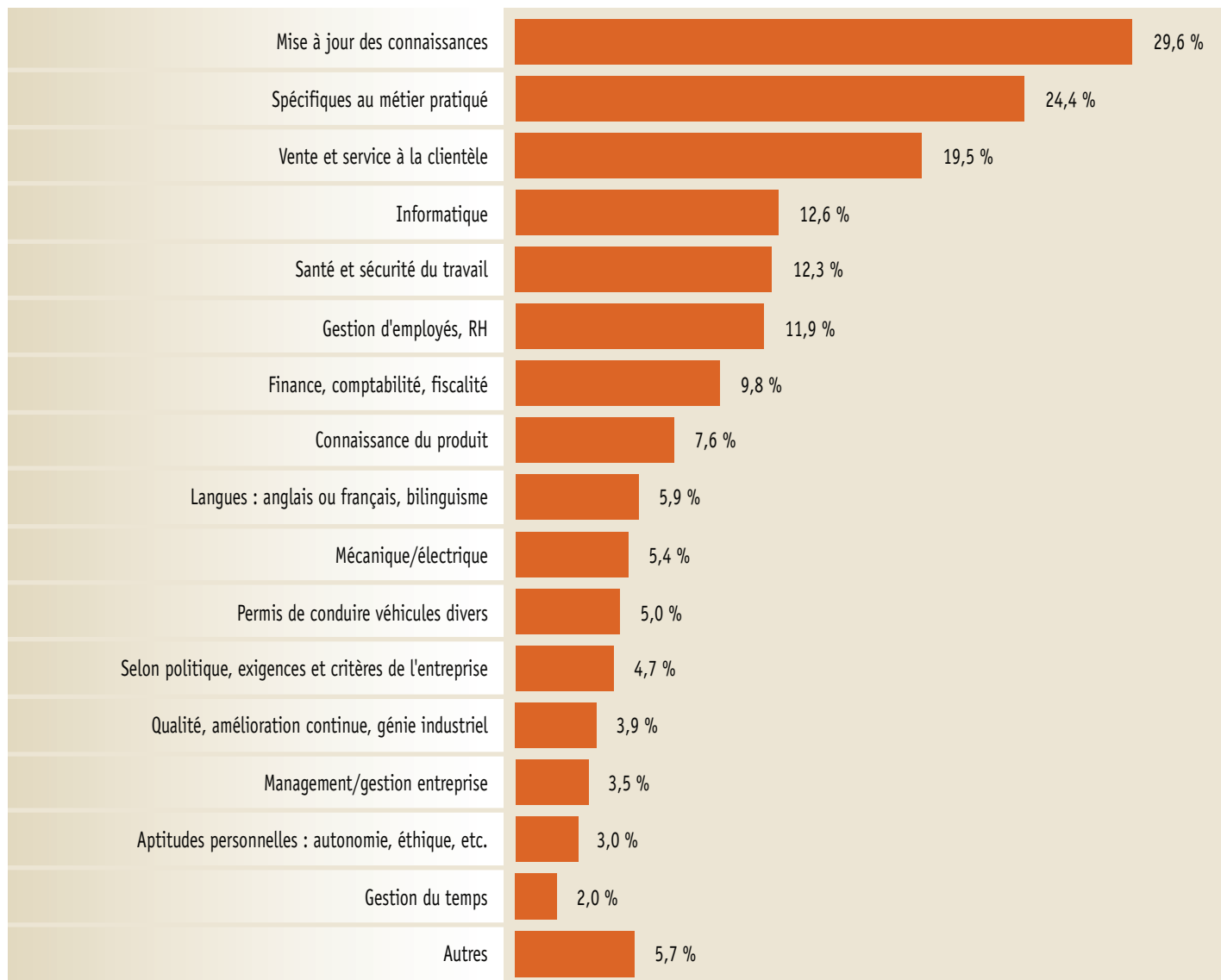
Les postes vacants sont affichés depuis...



VOLET FORMATION

Principales connaissances à acquérir pour les employés dans le cadre des besoins de formation reliée aux professions

En ce qui a trait aux besoins de formation reliée aux professions¹, les principales connaissances à acquérir pour les employés sont des mises à jour (30 %), des connaissances spécifiques à leur métier (24 %) ou des connaissances reliées à la vente et au service à la clientèle (20 %).



Présence d'activités de formation au personnel

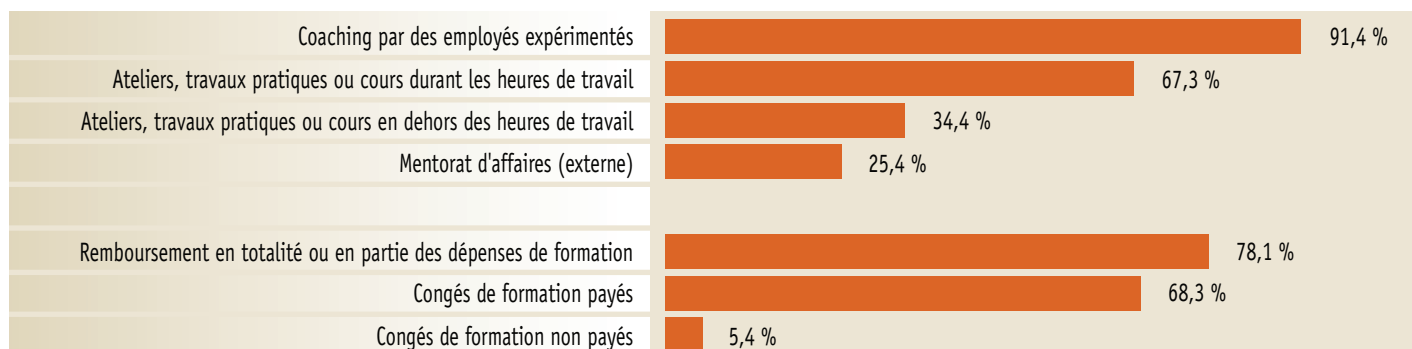
Spécifions que, de façon générale, 79 % des entreprises offrent des activités de formation au personnel, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe.

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

VOLET FORMATION

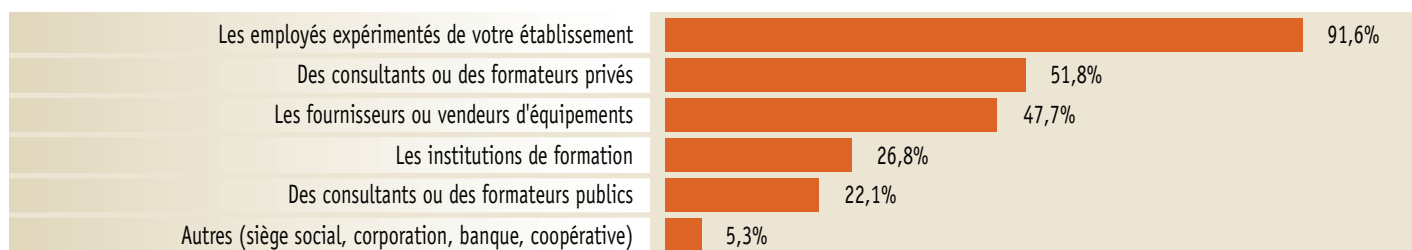
Moyens utilisés pour offrir de la formation au personnel et employés

Le graphique² ci-contre indique que les principaux moyens utilisés pour offrir de la formation au personnel et employés sont le « coaching » par des employés expérimentés (91 %) et le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation (78 %).



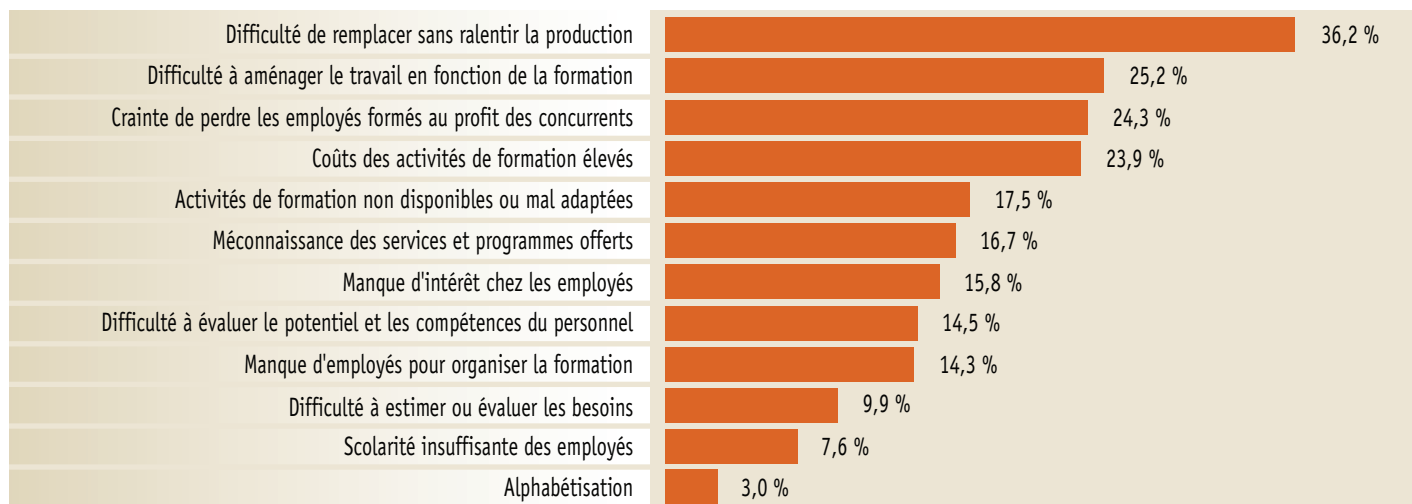
Formateurs

Les formateurs, quant à eux, sont plus souvent des employés expérimentés (92 %)³ et, dans une moindre mesure, des consultants ou des formateurs privés (52 %) et des fournisseurs ou vendeurs d'équipements (48 %).



Difficultés reliées à la formation

En regard des difficultés rencontrées concernant la formation, le graphique² ci-contre indique qu'il s'agit surtout de difficultés reliées au remplacement des employés à former sans ralentir la production ou le service (36 %), à l'aménagement du temps de travail en fonction des activités de formation (25 %), à la crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents (24 %) et aux coûts élevés des activités de formation (24 %).



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

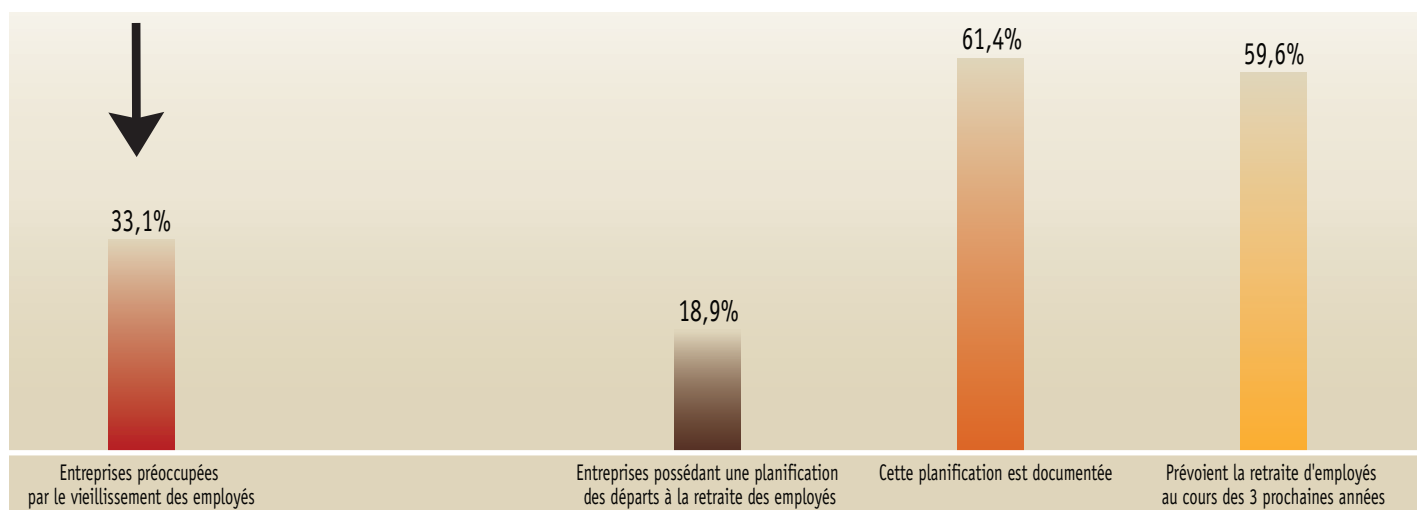
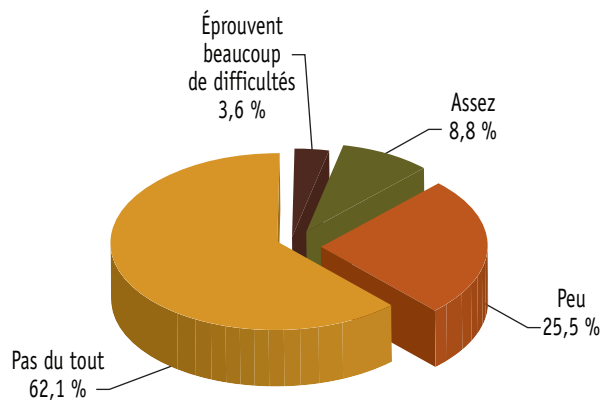
³ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un formateur.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Vieillessement du personnel et prise de retraite des employés

Plus de six entreprises répondantes sur dix mentionnent ne pas éprouver de difficultés relativement au vieillissement de leur personnel (62 %).

Parallèlement, au graphique ci-dessous⁴, on remarque que, dans l'ensemble, 33 % des entreprises se disent préoccupées par le vieillissement des employés, que ce soit maintenant ou dans les années à venir.



De plus, elles affirment posséder une planification des départs à la retraite de leurs employés dans une proportion de 19 % et cette planification est documentée dans 61 % des cas. En regard des prévisions des retraites, 60 % des entreprises indiquent que des employés (sauf les propriétaires ou dirigeants) travaillant dans leur établissement prendront leur retraite au cours des trois prochaines années, ce qui représente 1 012 employés au total, variant entre 1 et 100 employés par entreprise.

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

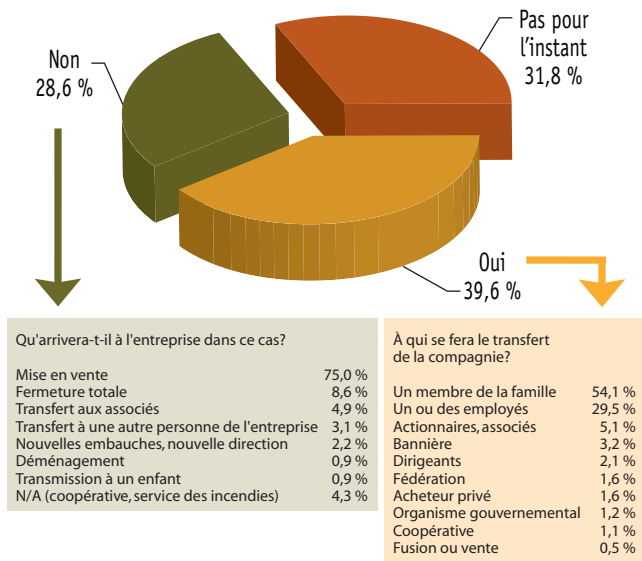
Plan de relève des propriétaires ou dirigeants des entreprises

Du côté des propriétaires et des dirigeants, 40 % des entreprises confirment l'existence d'un plan de relève à leur égard.

Le plus souvent, dans l'éventualité du départ des propriétaires ou dirigeants, le transfert de la compagnie se ferait à un membre de la famille (54 %) ou, dans une moindre proportion, à un ou des employés (30 %).

Pour les entreprises n'ayant pas de plan de relève pour les propriétaires ou dirigeants, la majorité de celles-ci prévoit la mise en vente de la compagnie (75 %), alors qu'une fermeture totale n'est prévue que dans 9 % des cas.

Il est à noter que 60 % des entreprises répondantes n'ont soit pas de plan de relève ou n'en ont pas pour l'instant.



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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Difficultés rencontrées en gestion des ressources humaines

La principale difficulté rencontrée pour une majorité d'entreprises s'avère le recrutement d'employés qualifiés et compétents (63 %). Viennent ensuite le manque de possibilités de progression pour les employés (35 %) ainsi que le roulement et les difficultés de rétention des employés (23 %).



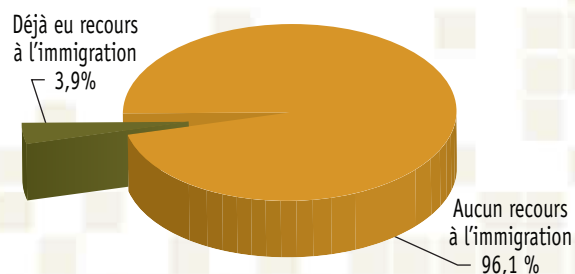
Moyens utilisés pour l'embauche

Plusieurs moyens peuvent être utilisés afin de recruter du personnel et ceux-ci peuvent varier selon le type de personnel que l'on recherche. Cependant, le tableau suivant⁵ montre que les moyens utilisés pour l'embauche sont relativement similaires d'un type de personnel à l'autre. La recommandation de candidats arrive en première place suivie de la banque de curriculum vitae de l'établissement, des journaux ou publications et du site Internet d'Emploi-Québec.

Moyens utilisés pour l'embauche	Pour les professionnels	Pour la gestion et les directeurs	Pour les métiers techniques ou spécialisés	Pour les manœuvres et les journaliers
Candidats recommandés par quelqu'un de l'établissement	62,4 %	62,2 %	61,3 %	65,3 %
Banque de curriculum vitae de votre établissement	52,5 %	49,4 %	58,3 %	58,8 %
Journaux, publications	45,5 %	40,7 %	50,2 %	48,8 %
Site Internet d'Emploi-Québec	37,5 %	32,8 %	44,6 %	42,9 %
Institutions de formation	30,9 %	19,2 %	27,7 %	10,3 %
Agences de placement privées	23,6 %	21,4 %	10,2 %	5,1 %
Site Internet de votre établissement	22,2 %	20,8 %	16,4 %	11,6 %
Autre site Internet spécialisé dans le recrutement	17,5 %	11,8 %	10,2 %	4,8 %
Événements, colloque sur l'emploi	9,8 %	5,9 %	4,7 %	2,8 %

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

Ajoutons que 4 % des entreprises mentionnent avoir déjà eu recours à l'immigration afin de combler des besoins de main-d'œuvre.

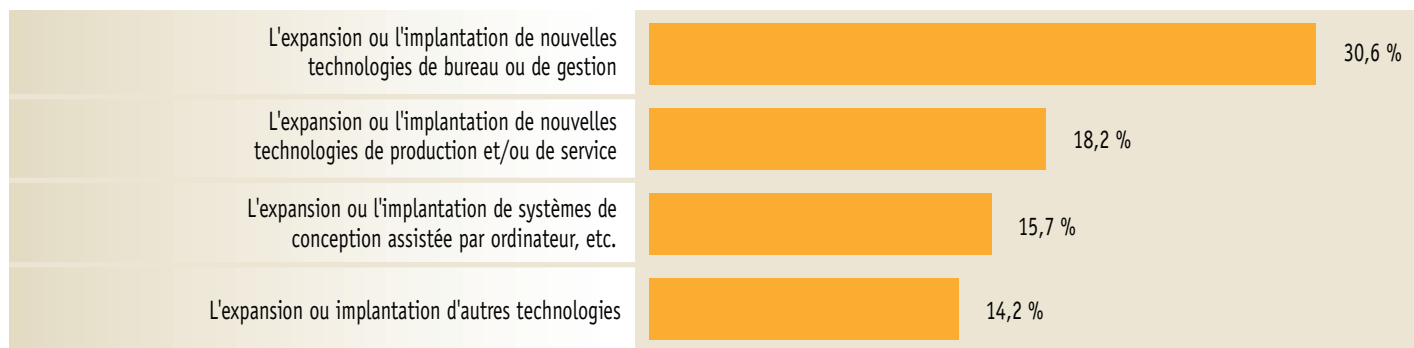


⁵ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un moyen.

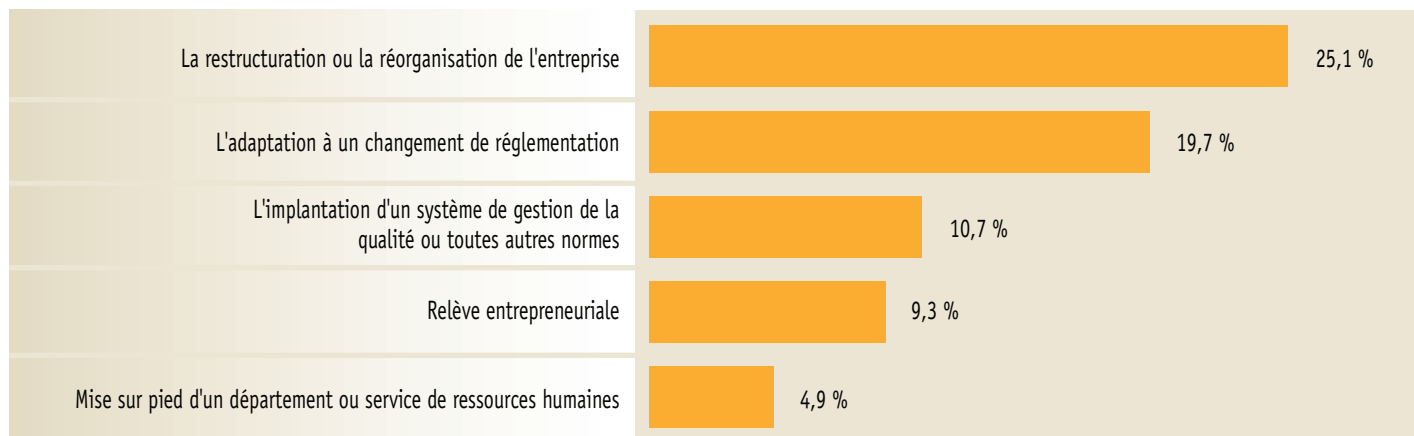
VOLET CHANGEMENT ET ADAPTATION DES ENTREPRISES

Les trois graphiques⁶ qui suivent résument l'ensemble des questions traitant des changements et de l'adaptation des entreprises face à leur environnement. Ainsi, dans un premier temps, on constate que le principal changement technologique vécu par les entreprises au cours des 12 derniers mois est l'expansion ou l'implantation de nouvelles technologies de bureau ou de gestion (31 %). En regard des changements organisationnels, on a surtout connu une restructuration ou une réorganisation de l'entreprise (25 %) ou l'adaptation à un changement de réglementation (20 %) et, finalement, en ce qui a trait aux changements de marché, on mentionne surtout l'intensification de la concurrence (40 %) et la modification ou le développement de nouveaux produits ou de nouveaux services (32 %).

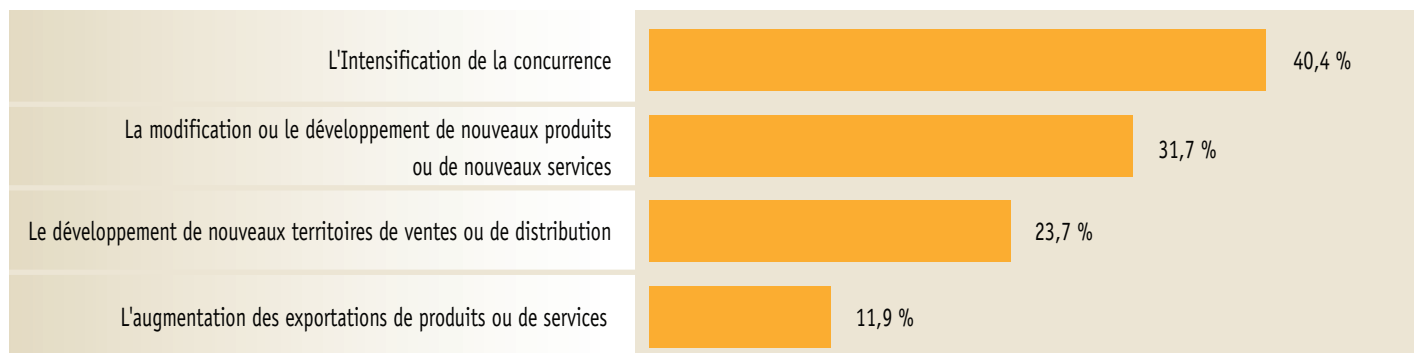
Changements technologiques



Changements organisationnels



Changements de marché



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

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

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

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

L'embauche passé (Volet Main-d'œuvre)

- Nombre d'embauche (12 derniers mois)
- Les professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonnier et remplacement
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée
- Difficulté de recrutement

Les postes vacants (Volet Main-d'œuvre)

- Nombre de postes vacants
- Les professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonnier et remplacement
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée
- Difficulté de recrutement

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

- Nombre d'embauches prévues (12 prochain mois)
- Les professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonniers et remplacement
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée

La formation du personnel (Volet Formation)

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

Les départs à la retraite (Volet Gestion des ressources humaines)

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

Gestion des ressources humaines (Volet Gestion des ressources humaines)

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

Changement et adaptation des entreprises (Volet changement et adaptation des entreprises)

- Changements technologiques, organisationnels et de marché

Enquête

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

UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

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

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

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

Vous pouvez également vous procurer le document Sommaire de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches auprès de la CRÉ et d'Emploi-Québec.



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

www.chaudiere-appalaches.qc.ca

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

www.emploi Quebec.net
www.pacte-emploi.gouv.qc.ca

