



EMPLOI-QUÉBEC

CHAUDIÈRE-APPALACHES

**ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
DE LA MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

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

DÉCEMBRE 1999

DOCUMENT PRÉPARÉ

par Emploi-Québec (Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches)

DIRECTION

Andrée Morin
Directrice

TRAITEMENT ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Centre local d'emploi de Sainte-Marie
Centre local de développement de La Nouvelle-Beauce

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 1999
ISBN 2-550-35381-1

NOTE

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

TABLE DES MATIÈRES

	Page
AVANT-PROPOS	V
SOMMAIRE	VI
INTRODUCTION	XII
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	1
1.1. La population	1
1.2. Le marché du travail et la réalité économique	3
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	6
2.1. La population étudiée	6
2.2. La collecte et le traitement des données	7
2.3. Les résultats de la collecte	7
2.4. La pondération	8
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	9
3.1. Les caractéristiques générales	9
3.2. La saisonnalité	10
3.3. Les postes vacants actuels	11
3.3.1. Les caractéristiques des postes vacants	11
3.3.2. La répartition professionnelle des postes vacants	14
3.3.3. Les difficultés de recrutement	15
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001	21
4.1. Les investissements	21
4.2. L'évolution de l'emploi	22
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	23
4.3.1. Les changements technologiques	24
4.3.2. Les changements organisationnels	27
4.3.3. Les changements de marché	28
5. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001	30
5.1. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	31
6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	34
6.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines	34
6.2. Les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines	34
6.3. L'accueil et l'entraînement à la tâche	36
7. LA FORMATION DU PERSONNEL	37
7.1. Les moyens utilisés pour offrir la formation	37
7.2. Les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation	38
ANNEXES	
ANNEXE 1 Le questionnaire	
ANNEXE 2 Le taux de réponse	
ANNEXE 3 La pondération	
ANNEXE 4 La comparaison des statistiques : MRC de la Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan	

AVANT-PROPOS

Cette enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a été réalisée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, à la demande des partenaires sociaux économiques du milieu local.

Mentionnons que ce rapport fait partie d'une série de trois, soit ceux de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan.

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 travaillant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique; elles pourront être couramment réinvesties lors de la prestation de services, de l'établissement des planifications locales, de même que dans le cadre de tout projet centré sur le développement de l'emploi.

À titre d'exemple, ces renseignements pourront être utilisés dans le cadre des mesures et services d'Emploi-Québec, en ce qui concerne notamment l'information sur le marché du travail, lequel service vise à soutenir les chercheurs d'emploi dans le choix d'une formation, d'un emploi ou dans leur recherche d'emploi. L'information sur le marché du travail vise aussi à aider les entreprises dans leur planification en matière de ressources humaines ainsi que dans leur recrutement.

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 par 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 1997¹.

¹ S. BÉLISLE et R. LACHAPELLE, (Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux*, 1996 et S. LEFEBVRE, (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.

SOMMAIRE

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

PRÉSENTATION

- L'enquête a touché quelque 5300 emplois du secteur manufacturier, soit environ 45 % du nombre d'emplois que l'on retrouve dans la MRC de La Nouvelle-Beauce (11 675 emplois). Quatre-vingt-douze pour cent (92,3 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein.

LA SAISONNALITÉ

- Globalement, pour l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 19,7 % des entreprises indiquent l'été comme étant la saison où l'emploi a été le plus élevé au cours des derniers mois, 7,9 % indiquent le printemps, 6,8 % l'hiver et 5,2 % choisissent l'automne.
- La proportion d'entreprises où l'effet de saisonnalité est inexistant se révèle importante, avec 39,9 % des réponses. Cette situation s'applique généralement aux entreprises qui comptent moins de 50 employés de tout secteur d'activité économique.

LES POSTES VACANTS

- À l'hiver et au printemps 1999, 30,9 % des entreprises manufacturières de la MRC de La Nouvelle-Beauce faisaient état de quelque 210 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement.
- Par rapport au nombre d'emplois estimé dans le manufacturier (5300 emplois), le nombre de postes vacants (210) représente 4 %.

POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI ESTIMÉ (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

- Dans la Nouvelle-Beauce, les entreprises de la transformation du bois et du meuble rassemblent une majorité de postes vacants, soit 62,7 %, cela étant probablement dû à la nature saisonnière des emplois de ces deux secteurs d'activité.
- Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Candidats recommandés par les employés	48,5
Journaux	45,6
Centre local d'emploi	44,1
Contacts personnels	38,2
Écoles, collèges et universités	36,8
Agences privées de placement	13,2
Autres agences publiques de placement	7,4
Publications d'affaires	1,5

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. Les résultats nous indiquent que la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) intervient pour 75,6 % des postes vacants, et l'activité saisonnière ou le travail temporaire, pour 69,2 % d'entre eux. Le manque de compétences des candidats est la cause des difficultés de recrutement pour 22,7 % des postes vacants, tandis que le manque d'expérience des candidats l'est dans 14 % des cas. Les autres difficultés ont trait au diplôme (5,8 %) et au travail en région éloignée (0,6 %).
- Les compétences de base (lire, écrire, compter), les qualités personnelles et la mention « autres » (capacité d'exécuter le travail, capacité de synthèse, spécialisation en échange électronique, conception et graphisme, etc.) sont les trois compétences majeures à la source des difficultés de recrutement.

LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS² MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	1111	Comptables
Aliments	7231	Machinistes
Aliments	7242	Électriciens/Électriciennes d'entretien
Aliments	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes d'entretien
Aliments	8431	Employés/Employées de ferme
Aliments	9462	Abatteurs/Abatteuses
Plastique	2132	Ingénieurs/Ingénieures mécaniques

² Liste des postes vacants mentionnés à l'hiver et au printemps 1999.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Plastique	2132	Ingénieurs/Ingénieures en projets
Plastique	2163	Programmeurs/Programmeuses analystes
Plastique	5241	Graphistes
Textile/habillement	2132	Ingénieurs/Ingénieures mécaniques
Textile/Habillement	2233	Support technique
Bois/meuble	7272	Ébénistes
Bois/Meuble	9493	Opérateurs/Opératrices avec décision
Bois/meuble	9513	Jointage/Bottage
Bois/meuble	9614	Travailleurs/Travailleuses manuels (les)
Bois/Meuble	9619	Journaliers/Journalières
Bois/Meuble	9619	Opérateurs/Opératrices assistants (es)
Bois/Meuble	7272	Techniciens/Techniciennes production
Imprimerie	1453	Préposés/Préposées aux ventes
Imprimerie	5223	Infographistes
Imprimerie	6221	Représentants/Représentantes
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières petite pression
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières presse 4 couleurs
Imprimerie	9473	Opérateurs/Opératrices reliure caisse
Produits métalliques	2231	Estimateurs/Estimatrices
Produits métalliques	2233	Programmeurs opérateurs/Programmeuses opératrices commande numérique
Produits métalliques	2253	Dessin d'aménagement
Produits métalliques	2253	Dessin de fabrication
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	7242	Ferblantiers/Ferblantières
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	7265	Soudeurs monteurs/Soudeuses monteuses
Produits métalliques	7311	Mécaniciens industriels/Mécaniciennes industrielles
Minéraux non-métalliques	9619	Journaliers/Journalières
Manufacturier divers	6221	Coordonnateurs/Coordonnatrices aux ventes

LES INVESTISSEMENTS

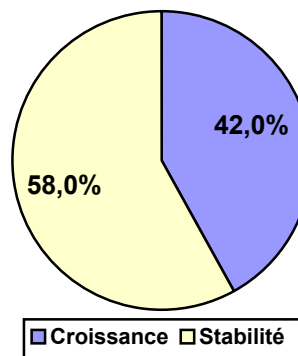
- Cinquante-quatre pour cent (54,1 %) des entreprises manufacturières de la MRC de La Nouvelle-Beauce prévoient effectuer un investissement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001.
- Les investissements prévus varient de 8000 \$ à 15 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la très importante somme de 50 960 000 \$. Mentionnons que certains de ces investissements pourraient s'effectuer en dehors de la MRC de La Nouvelle-Beauce.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Quarante-deux pour cent (42 %) des entreprises manufacturières de la MRC de La Nouvelle-Beauce anticipent une croissance de l'emploi au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Aucun établissement ne prévoit une décroissance, tandis que 58 % optent pour la stabilité.
- Une majorité d'entreprises qui prévoient une croissance se trouvent dans le secteur de la fabrication des produits métalliques et de la transformation du bois.

Graphique 4

Projections des entreprises au sujet du nombre d'employés



LES CHANGEMENTS PRÉVUS

- Ce sont les changements technologiques qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC de La Nouvelle-Beauce. Ainsi, la très forte proportion de 53,4 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Les changements de marché arrivent au second rang avec 32,6 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 26,5 %.

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001

- Quelque 45,7 % des entreprises manufacturières de la MRC de La Nouvelle-Beauce prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 1999-2000 et 2000-2001.
- Les intentions d'embauche représentent 206 emplois. Elles se retrouvent principalement dans les secteurs d'activité économique suivants : le bois et le meuble, la fabrication des produits métalliques, le plastique ainsi que le textile et l'habillement.
- En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs répondants de la MRC de La Nouvelle-Beauce exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 82,8 % des intentions d'embauche.

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE³ AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	2121	Agronomes
Aliments	9617	Ouvriers/Ouvrières usine
Plastique	1411	Bureau bilingue
Plastique	2132	Ingénieurs/Ingénieures génie mécanique ou industriel
Plastique	2232	Techniciens/Techniciennes génie mécanique ou industriel
Plastique	9615	Journaliers/Journalières
Plastique	9615	Opérateurs/Opératrices
Plastique	9615	Journaliers/Journalières d'usine
Cuir	9451	Monteurs/Monteuses, mécano
Textile/Habillement	7342	Couturiers/Couturières
Textile/Habillement	7342	Tailleurs/Tailleuses
Bois/Meuble	2131	Ingénieurs/Ingénieures civils
Bois/Meuble	2234	Estimateurs/Estimatrices
Bois/Meuble	2253	Dessinateurs/Dessinatrices
Bois/Meuble	7272	Ébénistes
Bois/Meuble	7351	Opérateurs/Opératrices machines fixes
Bois/Meuble	7611	Ouvriers/Ouvrières construction
Bois/Meuble	9224	Contremaîtres/Contremaîtresses
Bois/Meuble	9434	Conducteurs/Conductrices de séchoir à bois
Bois/meuble	9494	Finition
Bois/meuble	9614	Manœuvres
Bois/meuble	9619	Ouvriers/Ouvrières
Bois/Meuble	9619	Journaliers/Journalières
Bois/Meuble	9619	Peintres
Bois/Meuble	9434	Opérateurs/Opératrices de machines à bois
Pâtes et papier	9614	Manœuvres
Pâtes et papier	9432	Opérateurs/Opératrices
Imprimerie	1231	Tenue de livres
Imprimerie	6221	Représentants/Représentantes
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières petite pression
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières presse 4 couleurs
Imprimerie	9619	Journaliers/Journalières
Produits métalliques	1241	Secrétaires
Produits métalliques	2252	Dessinateurs/Dessinatrices concepteurs(trices)

³ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'hiver et au printemps 1999.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Produits métalliques	2253	Infographistes
Produits métalliques	2253	Dessinateurs/Dessinatrices
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	7265	Machinistes soudeurs (ses)
Produits métalliques	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes industriels (les)
Produits métalliques	9226	Contremaîtres d'usine
Produits métalliques	9512	Opérateurs/Opératrices plieuses
Produits métalliques	9612	Journaliers/Journalières

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Quelque 37,8 % des entreprises manufacturières déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires.
- À l'instar de ce que l'on retrouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre, la difficulté de recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. En plus du recrutement difficile de personnel qualifié, les problèmes majeurs dont nous font part les employeurs de la MRC de La Nouvelle-Beauce portent sur les points suivants : le bassin de main-d'œuvre, les compétences du personnel et l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies.

LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 80,1 % des entreprises manufacturières de La Nouvelle-Beauce offrent de la formation à leur personnel.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (75 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (50 %), le remboursement des dépenses de formation (44,6 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en dehors des heures de travail (28,6 %).
- Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (45,5 %), le remplacement des personnes à former sans ralentir la production (34,5 %), les coûts trop élevés des activités de formation (21,8 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (20 %) et la difficulté à estimer ou à évaluer les besoins de formation (16,4 %).

INTRODUCTION

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

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

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

À la section 5, nous décrivons les intentions d'embauche des employeurs pour les années 1999-2000 et 2000-2001. Les répartitions industrielle et professionnelle des intentions d'embauche sont aussi examinées.

La section 6 traite de la gestion des ressources humaines, tandis que la section 7 s'attarde plus spécifiquement à la formation du personnel.

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 POPULATION⁴

Le territoire de la MRC de La Nouvelle-Beauce couvre 792,95 km², soit 5,3 % du territoire de la région de la Chaudière-Appalaches (neuvième sur onze). La population de la MRC (25 058 personnes), qui se classe septième quant au nombre d'habitants, représente 6,6 % de la population régionale. Entre 1991 et 1996, La Nouvelle-Beauce a connu une croissance démographique de l'ordre de 2,9 % comparativement à 3,5 % pour la région.

La MRC regroupe une part légèrement supérieure de la strate d'âge des « moins de 15 ans », soit 21,8 %, comparativement à 20,4 % pour la région.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 58,1 %, comparativement à 60,2 % pour la région. Par rapport aux onze MRC de la région, La Nouvelle-Beauce occupe le troisième rang (*ex æquo* avec L'Amiante) quant au critère chez les 15 ans et plus de posséder au moins un diplôme d'études secondaires. Mentionnons que les MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins contribuent à hausser la moyenne régionale avec des proportions respectives de 75,7 % et de 68,9 %.

En mars 1999⁵, on comptait 722 prestataires de la sécurité du revenu adultes dans la MRC de La Nouvelle-Beauce. Par rapport à mars 1998, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 5,5 %, le nombre de prestataires passant de 764 en mars 1998 à 722 en mars 1999.

En mars 1999, les 722 prestataires de la sécurité du revenu se composaient de 226 adultes inaptes au travail de façon permanente et de 496 adultes aptes au travail. Le taux de dépendance de la sécurité du revenu de la MRC, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes aptes par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans, se situait alors à 3 % comparativement à 4,1 % pour l'ensemble de la région.

Les 496 prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail se répartissaient de la façon suivante :

Les femmes	53,2 %
Les hommes	46,8 %
Les moins de 20 ans	2,4 %
Les 20 à 29 ans	19,0 %
Les 30 à 44 ans	37,1 %
Les 45 à 54 ans	26,0 %
Les 55 ans et plus	15,5 %
Pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail qui avaient une durée cumulative à l'aide sociale de plus de dix ans.	30,6 %

⁴ Le tableau 1 présente les principaux indicateurs du marché du travail pour chacune des MRC de la région de la Chaudière-Appalaches.

⁵ Source : Données officielles sur les prestataires de la sécurité du revenu de mars 1999, Emploi-Québec, Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, juillet 1999. Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

Par ailleurs, la MRC de La Nouvelle-Beauce regroupait, au premier trimestre de 1999, 690 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi⁶; il s'agit d'une diminution de l'ordre de 6,3 % par rapport au même trimestre de 1998. Le pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans, se situait, au premier trimestre de 1999, à 4,1 %, un taux identique à celui de la région de la Chaudière-Appalaches.

Tableau 1
INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SELON LA MRC, LA RÉGION ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

Localité	Population 15 ans et plus	Taux de diplomation Diplôme de 5 ^e secondaire et plus	Taux de chômage	Taux d'emploi	Prestataires de la sécurité du revenu	Bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance- emploi
	n	%	%	%	%	%
L'Islet	15 700	46,5	13,9	49,2	5,3	5,3
Montmagny	19 230	51,4	12,2	51,0	7,2	3,9
Bellechasse	23 355	55,6	8,8	53,4	3,8	4,4
Desjardins	41 360	68,9	11,1	56,4	5,4	3,5
Chutes-de-la-Chaudière	57 475	75,7	7,8	66,1	2,6	3,8
Nouvelle-Beauce	19 230	58,1	7,7	60,7	3,0	4,1
Robert-Cliche	14 380	53,4	8,8	54,6	3,3	4,1
Les Etchemins	14 335	45,9	12,0	49,2	3,7	3,9
Beauce-Sartigan	35 275	53,5	8,7	59,3	3,5	3,6
L'Amiante	36 330	58,1	9,5	52,1	5,0	3,4
Lotbinière	20 605	55,5	9,6	55,9	3,7	6,3
Région de la Chaudière-Appalaches	297 275	60,2	9,5	56,9	4,1	4,0
Ensemble du Québec	5 673 470	64,5	11,8	55,0	7,1	4,1

Taux de diplomation : Personnes de 15 ans et plus détenant au moins un diplôme de 5^e secondaire par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.

Taux de chômage : Nombre de chômeurs par rapport à la population active. Recensement 1996.

Taux d'emploi : Emploi par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.

Prestataires de la sécurité du revenu : Nombre de prestataires par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 1999.

Bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi : Nombre de bénéficiaires par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 1999.

⁶ Source : Emploi-Québec, Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, données sur les bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi. Compilations Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches, août 1999.

1.2 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE

En 1996, la MRC La Nouvelle-Beauce affichait un taux d'emploi de 60,7 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région.

Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans La Nouvelle-Beauce était, en 1996, de 50,5 % et celui des hommes, de 70,6 %. 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 entre 15 et 24 ans, on remarque qu'il est de 50,8 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région.

Le tableau 2 présente les principaux indicateurs du marché du travail des MRC de La Nouvelle-Beauce, de la région de la Chaudière-Appalaches et de l'ensemble du Québec.

Tableau 2

**PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE
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
La Nouvelle-Beauce	62,1	60,7	67,2	65,8	7,6	7,7
Région de la Chaudière-Appalaches	58,4	56,9	64,4	62,9	9,3	9,5
Ensemble du Québec	57,3	55,0	65,1	62,3	12,1	11,8

Source : Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996.

Le territoire possède l'une des économies les plus fortement industrialisées de la région. L'entrepreneuriat y est dynamique. En effet, en 1996, le secteur manufacturier regroupait, en Nouvelle-Beauce, 30,1 % de l'emploi local comparativement à 21,8 % dans l'ensemble de la région. Le dynamisme des entreprises est en bonne partie stimulé par le potentiel des marchés outre-frontières. Les secteurs d'activité économique de la transformation des aliments et du bois génèrent, à eux seuls, 16,6 % de l'emploi local. L'imprimerie et le plastique sont aussi de bons générateurs d'emplois. Les entrepreneurs de La Nouvelle-Beauce recrutent 20 % de leur main-d'œuvre à l'extérieur du territoire. C'est ce qui permet de pallier, en partie, les difficultés de recrutement que bon nombre d'entreprises de la MRC connaissent⁷.

⁷ Programmation des activités locales 1999-2000, Centre local d'emploi de Sainte-Marie, mars 1999.

Le secteur primaire regroupait, quant à lui, en 1996, 14,5 % de l'emploi local comparativement à 8,1 % dans l'ensemble de la région. L'agriculture constitue un secteur très important générant 14,1 % de l'emploi local. Deux types de production dominent le domaine agricole, soit la production laitière (45 % des fermes) et la production porcine (26 % des fermes).

Le secteur tertiaire représente 49,8 % des emplois comparativement à 65,1 % pour l'ensemble de la région. La ville de Québec, au nord, et la ville de Saint-Georges de Beauce, au sud, offrent toute une gamme de services de qualité et font en sorte d'augmenter la difficulté pour Sainte-Marie et les municipalités voisines de faire le poids sur le plan des services. Mentionnons que la fuite commerciale est un obstacle important au développement de l'économie de La Nouvelle-Beauce.

Ainsi que l'illustre le tableau 3, la MRC de La Nouvelle-Beauce regroupe environ 1318 employés.

Tableau 3
RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n = 1318)
Primaire	10,5
Manufacturier	10,3
Construction	12,1
Tertiaire	67,1
Total	100

Source : Développement des ressources humaines Canada, 1999.

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de petite taille; en effet, 92,6 % d'entre elles emploient moins de 20 salariés. La MRC compte 15 entreprises manufacturières qui emploient plus de 100 salariés. En voici la liste :

ENTREPRISES	SECTEURS
J.M. Smucker (Canada inc.)	Aliments
Unicoop. Coopérative agricole	Aliments
Agri-Marché inc.	Aliments
Culinar Canada inc.	Aliments
Olymel	Aliments
MAAX inc.	Plastique
Texel inc.	Textile
Bonneville Portes et Fenêtres inc.	Bois
Les Produits forestiers Domtar inc.	Bois
Baronet	Meuble
Bose Canada	Meuble
Cartem inc.	Pâtes et papiers
Imprimerie Solisco inc.	Imprimerie
Constructions Beauce-Atlas	Produits métalliques
Poutrelles Delta	Produits métalliques

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 de la Société d'expansion de Nouvelle-Beauce inc. Le fichier est récent et mis à jour fréquemment.

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête⁸ a retenu l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier.

Tableau 4

NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES				
	0-9 employés (questionnaires) (n)	10 à 49 employés (questionnaires) (n)	50 à 199 employés (questionnaires) (n)	200 employés et plus (questionnaires) (n)	Total (questionnaires) (n)
Ensemble des industries manufacturières	49	34	16	8	107
Aliments/boissons	3	3	4	4	14
Caoutchouc/plastique		1	1	1	3
Cuir		2			2
Textiles	2	1		1	4
Habillement	5	1			6
Bois	14	7	4	1	26
Meuble	2	1	2		5
Pâtes et papiers		1	2		3
Imprimerie	4	4		1	9
Produits métalliques	11	11	2		24
Minéraux non métalliques	3	1	1		5
Industries manufacturières diverses	5	1			6

⁸ Le comité responsable de l'enquête est formé des représentants du Centre local d'emploi de Sainte-Marie, du Carrefour jeunesse emploi de Beauce-Nord, du Centre local de développement de La Nouvelle-Beauce, du Cégep Beauce-Appalaches, du Cégep de Lévis-Lauzon et de la Commission scolaire Beauce-Etchemin.

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire⁹ qui comprenait 18 questions réparties dans 4 sections et portant sur : les caractéristiques des établissements; les postes vacants, les difficultés de recrutement et les intentions d'embauche; la gestion des ressources humaines; ainsi que la formation de la main-d'œuvre.

En raison des difficultés que pose généralement toute forme d'enquête 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*¹⁰. Cet emprunt comporte deux avantages non négligeables. Il nous dispense d'un prétest, puisque cette étape a déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec. Il nous permet aussi 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, de même qu'avec ceux recueillis dans les autres enquêtes locales que nous menons¹¹.

La mise à la poste des 107 questionnaires s'est faite durant la semaine du 15 février 1999. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par MM. Bernard Marquis du Centre local d'emploi de Sainte-Marie et Martin Harrisson, directeur général du Centre local de développement de La Nouvelle-Beauce, un exemplaire du questionnaire ainsi qu'une enveloppe de retour affranchie. Mentionnons que les médias locaux ont été mis à contribution pour la promotion.

Pour s'assurer de la collaboration des entreprises et maximiser le taux de réponse, deux séries de rappels téléphoniques ont été effectuées par le CLE de Sainte-Marie et le CLD de La Nouvelle-Beauce durant les mois de mars et d'avril. Quelques rappels ont aussi été effectués en juin dernier.

Pendant la même période, nous avons construit 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 se sont faites en continu.

2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Sur l'ensemble des 107 établissements visés par l'enquête, 68 établissements ont rempli 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 63,6 %, un taux très avantageux compte tenu du type d'envoi, soit un envoi postal. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 5.

⁹ Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

¹⁰ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec, résultats globaux, op. cit, p. X.*

¹¹ *Emploi-Québec (Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches), Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse (novembre 1998), MRC de Montmagny et de L'Islet (juin 1999).*

Tableau 5

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE

Échantillon initial (1)	107
Échantillon inadmissible (2)	0
Échantillon admissible (3)	107
Nombre de questionnaires admissibles (4)	68
Nombre de non-répondants (5)	39
Taux de réponse (4/3)	63,6 %

Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 2. Mentionnons que les taux de réponse selon le secteur varient de 20 % à 100 %.

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, nous avons regroupé les renseignements concernant les secteurs du textile et de l'habillement et ceux concernant le bois et le meuble.

2.4 LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête est de relier 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 de relier les données des répondants à la population visée de cette enquête dans La Nouvelle-Beauce, soit l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier, chaque entreprise s'est vu associer un poids. Ce poids correspond en fait 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 afin de tenir compte des non-réponses. Des informations plus complètes et détaillées sur la pondération sont présentées à l'annexe 3.

3.1 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Ainsi que le montre le tableau 6, la majeure partie des entreprises répondantes, soit 76,5 %, appartiennent aux quatre secteurs d'activité économique suivants : la transformation des aliments, le bois, l'imprimerie, de même que les produits métalliques. Les répondants comprennent 73,5 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 26,5 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

Tableau 6

RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE	
CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 68)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Aliments	14,7
Caoutchouc/plastique	2,9
Cuir	1,5
Textiles	1,5
Habillement	5,9
Bois	26,5
Meuble	1,5
Pâtes et papiers	2,9
Imprimerie	11,8
Produits métalliques	23,5
Minéraux non métalliques	2,9
Manufacturier divers	4,4
TAILLE	
0 à 9 employés	36,8
10 à 49 employés	36,8
50 à 199 employés	16,2
200 employés et plus	10,3

La majorité des entreprises, soit 93,4 %, sont des corporations à but lucratif incorporées (78,6 %), enregistrées (13,1 %) ou en société (8,3 %).

L'enquête a touché quelque 5300 emplois¹², soit environ 45 % du nombre d'emplois que l'on trouve dans la MRC de La Nouvelle-Beauce (11 675 emplois)¹³. Quatre-vingt-douze pour cent (92,3 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein.

3.2 LA SAISONNALITÉ

Globalement, pour l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 19,7 % des entreprises indiquent l'été (juin, juillet, août) comme étant la saison où l'emploi a été le plus élevé au cours des douze derniers mois, 7,9 % indiquent le printemps (mars, avril, mai), 6,8 %, l'hiver (décembre, janvier, février) et 5,2 % choisissent l'automne (septembre, octobre, novembre).

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. Le tableau 7 nous présente ces combinaisons, à savoir printemps et été, puis été et automne. L'addition de ces deux types de réponses représente 15,2 %, c'est-à-dire 15,2 % pour le printemps, l'été et l'automne réunis.

Par ailleurs, mentionnons que la proportion d'entreprises où l'effet de saisonnalité est inexistant est importante, avec 39,9 % des réponses. Cette situation s'applique généralement aux entreprises comptant moins de 50 employés de tout secteur d'activité économique.

Tableau 7

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ
LE PLUS ÉLEVÉ AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

Saison	MANUFACTURIER (%)
Printemps	7,9
Été	19,7
Automne	5,2
Hiver	6,8
Printemps-été	6,5
Été-automne	8,7
Ne s'applique pas	39,9
Autres	5,2
Total	100

En ce qui concerne le nombre minimal d'emplois, l'hiver est la saison la plus fréquemment citée par les employeurs de la MRC de La Nouvelle-Beauce. Les résultats sont les suivants : 28,9 % des entreprises indiquent l'hiver comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des

¹² Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

¹³ Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

douze derniers mois. De même, 13,3 % des entreprises mentionnent l'automne, 6,5 % le printemps et 3,7 % l'été. Ajoutons que 7,4 % ont inscrit plus d'une réponse à cette question, soit la réponse groupée printemps, automne et hiver.

Comme pour les résultats obtenus sur l'emploi maximal, la proportion d'entreprises où l'effet de la saisonnalité ne semble pas exister est importante, avec une proportion globale de 40,1 %.

Tableau 8

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ
LE PLUS FAIBLE AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

Saison	MANUFACTURIER (%)
Printemps	6,5
Été	3,7
Automne	13,3
Hiver	28,9
Printemps-automne-hiver	7,4
Ne s'applique pas	40,1
Total	100,0

3.3 LES POSTES VACANTS ACTUELS

3.3.1 Les caractéristiques des postes vacants

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

À l'hiver et au printemps 1999, 30,9 % des entreprises manufacturières de la MRC de La Nouvelle-Beauce faisaient état de quelque 210 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement.

Par rapport au nombre d'emplois manufacturiers estimé (5300 emplois), le nombre de postes vacants (210) représente 4 %. Le tableau 9 nous permet de comparer cette proportion avec celles obtenues à partir d'enquêtes locales antérieures¹⁴ portant sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre.

Tableau 9

¹⁴ *Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, Montmagny et L'Islet, op. cit. p. 7.*

**POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ
SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES**

LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI ESTIMÉ (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9

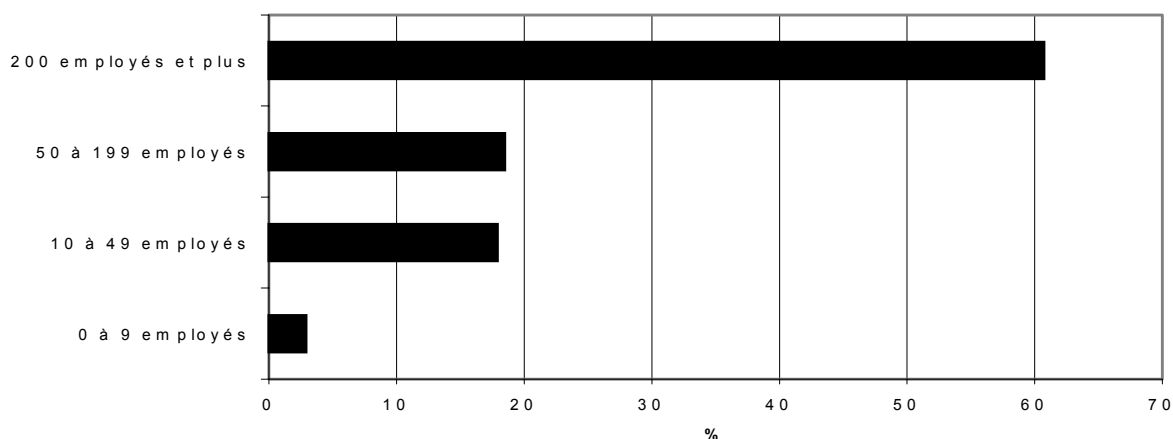
Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

Mentionnons que l'enquête dans la MRC de La Nouvelle-Beauce s'est déroulée au cours de l'hiver 1999, une saison où, selon les données que nous avons recueillies et compilées au cours de la présente enquête, l'emploi est à un niveau minimum. Nous croyons donc que ces chiffres au sujet du nombre de postes vacants sont conservateurs.

Ainsi qu'il est illustré au graphique 1, on retrouve 2,9 % des postes vacants dans les entreprises comptant moins de 10 employés, 17,9 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 18,5 % dans les entreprises employant de 50 à 199 employés et 60,7 % dans celles de 200 employés et plus. Les entreprises du bois et du meuble rassemblent une majorité des postes vacants, soit 62,7 %, cela étant probablement dû à la nature saisonnière des emplois de ces deux secteurs d'activité.

Graphique 1

**POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**



En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de La Nouvelle-Beauce exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 87,4 % des postes vacants.

Ainsi les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs postes à combler :

Scolarité	Postes vacants
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	22,4 %
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	48,6 %
Diplôme de formation technique (collégial)	13,7 %
Diplôme universitaire	2,7 %
Aucune scolarité exigée	12,6 %
Total	100 %

Quant à la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs optent :

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- La machinerie
- L'usinage
- La menuiserie
- La mécanique
- La soudure

Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent :

- L'usinage
- Le génie mécanique
- Les techniques du meuble et du bois ouvré
- L'infographie
- Le génie civil
- Les techniques du textile
- Le graphisme

Du côté universitaire, on demande un diplôme dans les domaines suivants :

- L'informatique
- La comptabilité
- Le génie mécanique

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Postes vacants
Moins d'un an expérience	13,1 %
Entre un an et trois ans d'expérience	80,4 %
Plus de trois ans d'expérience	6,5 %
Total	100 %

Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Candidats recommandés par les employés	48,5
Journaux	45,6
Centre local d'emploi	44,1
Contacts personnels	38,2
Écoles, collèges et universités	36,8
Agences privées de placement	13,2
Autres agences publiques de placement	7,4
Publications d'affaires	1,5

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

3.3.2 La répartition professionnelle des postes vacants

Quant aux catégories professionnelles¹⁵, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	1,6
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	6,0
Personnel de la culture et des loisirs	1,6
Personnel de la vente et des services	1,1
Personnel des métiers	13,0
Personnel du secteur primaire	4,3
Personnel de la transformation et fabrication	72,3
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande partie des postes vacants se retrouve dans la catégorie du personnel de la transformation et de la fabrication, avec l'imposante proportion de 72,3 %. Il s'agit de postes intermédiaires et élémentaires¹⁶. Mentionnons qu'à elle seule une entreprise du secteur d'activité de la transformation du bois affirme avoir une centaine de postes vacants de journaliers. Au second rang, la catégorie des métiers regroupe 13 % des postes vacants. On y retrouve un ensemble de postes spécialisés tels que les machinistes, les soudeurs, les pressiers, les mécaniciens, etc. Déjà la catégorie de la transformation et fabrication et celle des métiers regroupent 85,3 % des postes vacants.

Les autres postes vacants, soit 14,7 %, sont regroupés à l'intérieur des catégories suivantes : la catégorie des sciences naturelles (professionnels et techniciens) (6 % des postes vacants) et le personnel du secteur primaire (4,3 %). Trois catégories professionnelles se partagent le restant des

¹⁵ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), publication de Emploi et Immigration Canada, 1993

¹⁶ En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

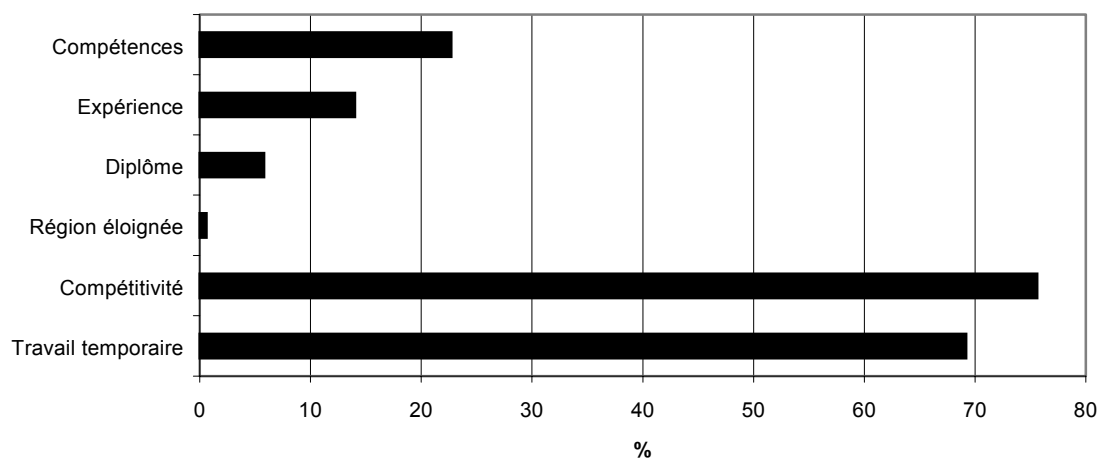
postes vacants, soit 4,3 %. Il s'agit des catégories professionnelles de l'administration, de la culture et des loisirs ainsi que de la vente et des services.

3.3.3 Les 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 ainsi qu'il apparaît au graphique 2, les résultats nous indiquent que la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) intervient pour 75,6 % des postes vacants et l'activité saisonnière ou travail temporaire, pour 69,2 % d'entre eux. Le manque de compétences des candidats est la cause des difficultés de recrutement pour 22,7 % des postes vacants tandis que le manque d'expérience des candidats l'est dans 14 % des cas. Les autres difficultés mentionnées ont trait au diplôme (5,8 %) et au travail en région éloignée (0,6 %). L'écart important entre les causes que l'on observe en tête de liste et les autres causes réside dans le fait que l'on retrouve une concentration de postes vacants, soit une centaine, dans une seule et même entreprise qui a effectivement choisi ces causes. Toutefois, même si on ne tenait pas compte de cette concentration de postes vacants dans nos calculs, les causes reliées à la compétitivité des conditions de travail offertes ainsi qu'à l'activité saisonnière conserveraient des rangs de tête.

Graphique 2

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE



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

Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. D'entrée de jeu, mentionnons que trois compétences liées aux trois domaines suivants n'ont pas vraiment été mentionnées par les employeurs, à savoir la santé et sécurité, l'automatisation

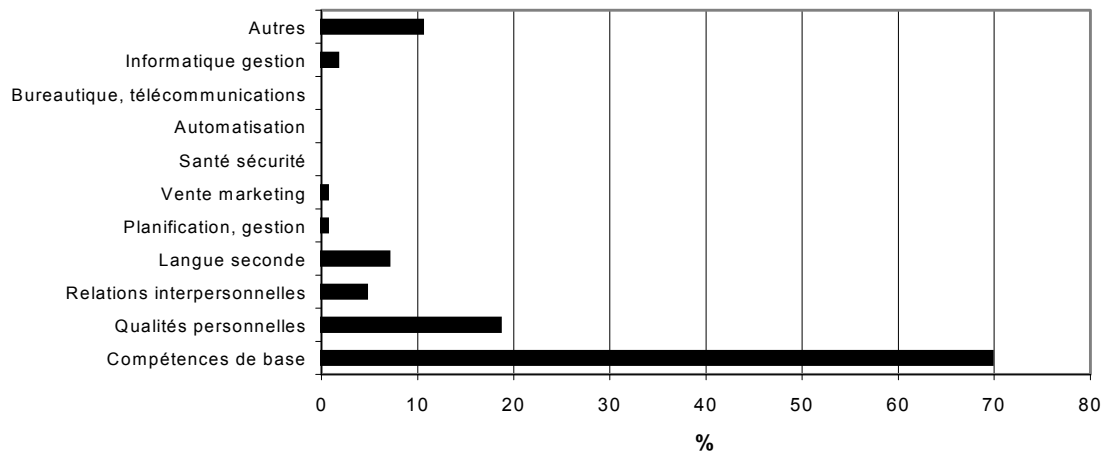
des procédés de production ainsi que la bureautique et les communications. Toutefois, nous vous invitons à considérer la catégorie « autres » pour laquelle les employeurs ont pu inscrire des compétences reliées à une de ces trois compétences.

La préoccupation majeure est celle des compétences de base (écrire, lire, compter), qui recueille 69,8 % des réponses. Les qualités personnelles demeurent aussi préoccupantes, avec 18,6 % des réponses. La mention « autres » (10,5 %), rassemble pour sa part les points suivants : capacité d'exécuter le travail, capacité de synthèse, spécialisation en échange électronique (reliée à la bureautique et aux télécommunications), conception et graphisme, etc.

Le restant des réponses se distribue ainsi : la langue seconde (7 %), les relations interpersonnelles (4,7 %), l'informatique de gestion (1,7 %), la planification et la gestion ainsi que la vente et marketing (0,6 % chacune).

Graphique 3

**COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**



De façon plus précise, le tableau 10 présente, pour chacune des 30 professions connaissant des difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 10

**PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Aliments et boissons	1111	Comptables		Langue seconde
Imprimerie	1453	Préposés/Préposées à la vente	Compétences recherchées	Qualités personnelles
Textile et Habillement	2132	Ingénieurs/Ingénieures mécanique	Compétitivité des conditions de travail offertes	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles
Plastique	2132	Ingénieurs/Ingénieures en production	Expérience recherchée	
Plastique	2163	Programmeurs/Programmeures analystes	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Informatique de gestion (spécialisation en échange électronique)
Produits métalliques	2231	Estimateurs/Estimatrices	1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles
Produits métalliques	2233	Programmeurs opérateurs/Programmeures opératrices commande numérique	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles
Textile et Habillement	2233	Support technique	1) Travail en région éloignée 2) Diplôme recherché 3) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Langue seconde
Produits métalliques	2253	Dessin d'aménagement (mécanique)	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	
Produits métalliques	2253	Dessin de fabrication (mécanique)	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	
Imprimerie	5223	Infographistes	Expérience recherchée	Autres (Capacité de synthèse au travail)
Plastique	5241	Graphistes	Expérience recherchée	Autres (Conception et graphisme)

Tableau 10 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Manufacturier divers	6221	Coordonnateurs/ Coordonnatrices aux ventes	Compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Relations interpersonnelles 3) Planification et gestion
Imprimerie	6221	Représentants/Représentantes	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	Vente et marketing
Produits métalliques	7231	Machinistes	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Informatique de gestion 5) Autres (Capacité d'exécuter le travail, expérience suffisante)
Aliments et boissons	7242	Électriciens/Électriciennes d'entretien	Activité saisonnière ou travail temporaire	
Produits métalliques	7261	Ferblantiers/Ferblantières	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Expérience recherchée	1) Informatique de gestion 2) Qualités personnelles
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Langue seconde
Bois et meuble	7272	Techniciens/Techniciennes production	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Langue seconde
Bois et meuble	7272	Ébénistes	1) Activités saisonnières ou travail temporaire 2) Compétitivité des conditions de travail offertes	Compétences de base
Produits métalliques	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes industriels	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles
Aliments	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes d'entretien	Activité saisonnière ou travail temporaire	

Tableau 10 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Autres (Expérience, compétence et spécialité)
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières petite pression	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	Qualités personnelles
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières 4 couleurs	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	Qualités personnelles
Aliments	8431	Employés/Employées de ferme	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Diplôme recherché	
Aliments	9462	Abatteurs/Abatteuses	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Qualités personnelles
Imprimerie	9473	Opérateurs/Opératrices reliure caisse	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Autres (Expérience, compétence et spécialité)
Bois et meuble	9493	Opérateurs/Opératrices avec décision	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Autres (Expérience en usine/expérience de travail)
Bois et meuble	9513	Jointage/Bottage	Compétences recherchées	Compétences de base
Bois et meuble	9619	Journaliers/Journalières	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétitivité des conditions de travail offertes	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Autres (Capacité à devenir un futur opérateur)
Minéraux non-métalliques	9619	Journaliers/Journalières	Activité saisonnière ou travail temporaire	

LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS¹⁷
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	1111	Comptables
Aliments	7231	Machinistes
Aliments	7242	Électriciens/Électriciennes d'entretien
Aliments	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes d'entretien
Aliments	8431	Employés/Employées de ferme
Aliments	9462	Abatteurs/Abatteuses
Plastique	2132	Ingénieurs/Ingénieures mécaniques
Plastique	2132	Ingénieurs/Ingénieures en projets
Plastique	2163	Programmeurs/Programmeures analystes
Plastique	5241	Graphistes
Textile/habillement	2132	Ingénieurs/Ingénieures mécaniques
Textile/Habillement	2233	Support technique
Bois/meuble	7272	Ébénistes
Bois/Meuble	9493	Opérateurs/Opératrices avec décision
Bois/meuble	9513	Jointage/Bottage
Bois/meuble	9614	Travailleurs/Travailleuses manuels (les)
Bois/Meuble	9619	Journaliers/Journalières
Bois/Meuble	9619	Opérateurs/Opératrices assistants (es)
Bois/Meuble	7272	Techniciens/Techniciennes production
Imprimerie	1453	Préposés/Préposées aux ventes
Imprimerie	5223	Infographistes
Imprimerie	6221	Représentants/Représentantes
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières petite pression
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières presse 4 couleurs
Imprimerie	9473	Opérateurs/Opératrices relieur caisse
Produits métalliques	2231	Estimateurs/Estimatrices
Produits métalliques	2233	Programmeurs opérateurs/Programmeures opératrices commande numérique
Produits métalliques	2253	Dessin d'aménagement
Produits métalliques	2253	Dessin de fabrication
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	7242	Ferblantiers/Ferblantières
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	7265	Soudeurs monteurs/Soudeuses monteuses
Produits métalliques	7311	Mécaniciens industriels/Mécaniciennes industrielles
Minéraux non-métalliques	9619	Journaliers/Journalières
Manufacturier divers	6221	Coordonnateurs/Coordonnatrices aux ventes

¹⁷ Liste des postes vacants mentionnés à l'hiver et au printemps 1999.

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Cinquante-quatre pour cent (54,1 %) des entreprises manufacturières de la MRC de La Nouvelle-Beauce prévoient effectuer un investissement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement ainsi que l'agrandissement ou le réaménagement, de même que les nouveaux produits et services, qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 11 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 11

NATURE DES INVESTISSEMENTS, SECTEUR MANUFACTURIER MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

Aliments	Ajout d'équipement d'entreposage, réaménagement, agrandissement, nouvelles usines, expansion, mécanisation, etc.
Plastique	Agrandissement de la bâtisse et acquisition d'équipement, réaménagement des locaux, automatisation.
Textile et habillement	Informatisation et amélioration de l'équipement de production : machines à coudre spécialisées.
Bois et meuble	Salle de montre, informatique, planage et éboutage, broyeur, empileuse automatique, usine de rabotage et séchoirs à bois, équipement plus performant et investissements pour répondre aux besoins spécifiques des clients, agrandissement d'entreprise.
Pâtes et papiers	Équipements.
Imprimerie	Matériel photographique, achats d'équipement, agrandissement de bâtisse.
Produits métalliques	Bâtir ou agrandir bureaux, camion et bâtiment, agrandissement, fraiseuse, plieuse hydraulique, centre d'usinage, tour à commande numérique.
Minéraux métalliques non	Tour à commande numérique.
Manufacturier divers	Agrandissement.

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 8000 \$ à 15 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la très importante somme de 50 960 000 \$. Mentionnons que certains de ces investissements pourraient s'effectuer en dehors de la MRC de La Nouvelle-Beauce.

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 1 000 000 \$ et plus.

Tableau 12

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	MOINS DE 100 000 \$		100 000 \$ À MOINS DE 250 000 \$		250 000 \$ À MOINS DE 1 000 000 \$		1 000 000 \$ ET PLUS		TOTAL	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Manufacturier	7	21,2	6	18,2	9	27,3	11	33,3	33	100

Le tableau 12 nous permet d'observer que la majorité des entreprises répondantes qui ont affirmé investir au cours des deux prochaines années, soit 33,3 %, se retrouvent à l'intérieur de l'intervalle « 1 000 000 \$ et plus » d'investissements prévus. Comparativement aux enquêtes antérieures dans Bellechasse, Montmagny et L'Islet¹⁸, ce nombre est élevé, puisque généralement la plus grande proportion d'entreprises comptant investir se retrouvent à l'intérieur de la catégorie des « moins de 100 000 \$ » d'investissements prévus.

Le croisement des investissements prévus et de la taille de l'entreprise laisse voir que les entreprises comptant plus de 50 employés s'attribuent 83,2 % des investissements, soit 47,1 % chez les entreprises comptant 200 employés et plus et 36,1 % chez les entreprises comptant entre 50 et 199 employés. Mentionnons que les investissements attribuables aux entreprises qui comptent plus de 200 employés et plus sont tous de l'ordre de 2 000 000 \$ et plus.

4.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

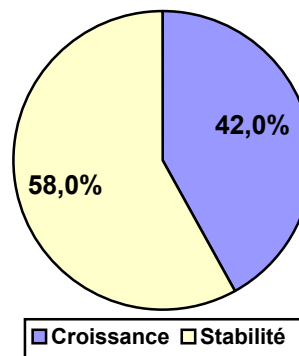
Quarante-deux pour cent (42 %) des établissements du secteur manufacturier de la MRC de La Nouvelle-Beauce prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Aucun établissement n'appréhende une décroissance, tandis que 58 % des établissements s'en remettent à la stabilité de l'emploi dans leur entreprise.

Une majorité d'entreprises qui prévoient une croissance se trouvent dans le secteur des produits métalliques et du bois/meuble.

¹⁸ Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, de Montmagny et de L'Islet, op. cit. p. 7.

Graphique 4

Projections des entreprises au sujet du nombre d'employés



4.3 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ

Par ailleurs, afin qu'on cerne mieux l'environnement dans lequel leur établissement s'intègre, les employeurs étaient invités à mentionner 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 largement prévus par les entreprises de la MRC de La Nouvelle-Beauce. Ainsi, la très forte proportion de 53,4 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Les changements de marché arrivent au second rang avec 32,6 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 26,5 %.

Les secteurs de la transformation des aliments, du textile et de l'habillement, du bois et des produits métalliques sont particulièrement touchés par les trois types de changements.

Quant aux résultats selon la taille des entreprises, le tableau 13 nous permet de voir que les changements de marché croissent graduellement selon la taille des entreprises. Les changements technologiques, organisationnels et de marché se démarquent dans les entreprises qui ont entre 10 et 49 employés et dans celles qui comptent 200 employés et plus.

Tableau 13

**POURCENTAGES D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ
SELON LA TAILLE
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 9 EMPLOYÉS (%)	10 À 49 EMPLOYÉS	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET PLUS (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	50,2	62,5	37,7	67,1	53,4
Changements organisationnels	23,0	31,2	13,0	50,0	26,5
Changements de marché	11,8	44,3	48,9	75,0	32,6

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

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

4.3.1 Les changements technologiques

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les deux grandes classes suivantes : Technologies de bureau et de gestion et Technologies de production et de service. Le tableau 14 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes. Ainsi qu'il est illustré, la classe « Technologies de production et de service » domine avec 93,1 % des réponses.

Tableau 14

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS ENTRE 1999 ET 2001
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (17,2 %)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (93,1 %)
Logiciels de bureautique	Augmentation du suivi informatique pendant la production
Logiciels de comptabilité	Automatisation accrue, contrôle de procédés
Logiciels de réseau	Automatisation d'étapes de production, logiciels (Pro Engineer, Most, Solonx, etc.)
Changement matériel informatique	Informatique : code à barres
	Achat d'un banc de scie
	Équipements à contrôle mécanique
	Impressions sans film, sans plaque
	Équipement ultramoderne
	Programmation de pièces par ordinateur
	SIMG - Logiciel pour calculer la productivité
	Logiciels de simulation mécanique et résistance des matériaux
	En général, logiciel informatique à la production

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

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informent que les changements technologiques donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 51,4 %), à la consolidation des emplois existants (43,2 %), au besoin de nouvelles compétences (27 %) et à la suppression d'emplois (2,7 %). Le tableau 15 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 15

**CRÉATION, CONSOLIDATION, SUPPRESSION D'EMPLOIS ET BESOIN
DE NOUVELLES COMPÉTENCES SELON LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

<p>Création de nouveaux emplois</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ programmeurs et techniciens en informatique ▪ techniciens en robotique et maintenance ▪ couturières ▪ tailleurs ▪ débiteurs et assembleurs ▪ contremaîtres de production ▪ techniciens, ingénierie des procédés de production ▪ manœuvres ▪ opérateurs de presse ▪ pressiers ▪ opérateurs ▪ secrétaires ▪ comptables ▪ journaliers ▪ assembleurs ▪ machinistes ▪ soudeurs ▪ opérateurs de plieuse ▪ opérateurs programmeurs sur commande numérique ▪ ressources humaines ▪ responsable réseau ▪ designer ▪ programmeurs
<p>Consolidation d'emplois existants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ouvriers généraux ▪ coordonnateurs à la production ▪ classificateurs de bois ▪ empileurs
<p>Besoin de nouvelles compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ logiciels utilisés ▪ l'ensemble des fonctions pour une meilleure efficacité : <ul style="list-style-type: none"> ❖ opération outils automatisés ❖ entretien équipements automatisés ❖ programmation équipements automatisés ▪ tailleurs ▪ techniciens entretien machines fixes ▪ responsabilité séchoir à bois ▪ informatique ▪ robotique ▪ automatique ▪ opérateurs expérience en bois ▪ opérateurs contrôle numérique
<p>Suppression d'emplois existants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ journaliers en imprimerie

4.3.2 Les changements organisationnels

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les deux grandes classes suivantes : Restructuration et réorganisation et Sous-traitance. Le tableau 16 présente l'information pour chacune de ces deux grandes classes. Tel qu'illustré, la classe « Restructuration et réorganisation » domine avec 76,9 % des réponses. Étant donné la fréquence répétée de cette réponse, nous supposons que la mise en place d'un service de ressources humaines ou de management préoccupe plusieurs employeurs.

Tableau 16

**NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS ENTRE 1999 ET 2001
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

RESTRUCTURATION ET RÉORGANISATION (76,9 %)	SOUS-TRAITANCE (23,1 %)
Peut-être fusion	Sous-traitance, transport
Perpétuels ajustements pour refléter les besoins des marchés	Sous-traitance en dessin
Acquisition d'entreprises existantes, possibilité d'implantation département logistique et distribution	Sous-traitance élargie
Implantation d'un service des ressources humaines, réingénierie des procédés	
Équipes plus autonomes	
Acquisition	
Système de management	
Accroissement de la main-d'œuvre en administration	
Ressources humaines, charge du personnel	
Ingénieur interne au lieu de sous-traitance, service de ressources humaines en cours	

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, des résultats de l'enquête nous informent que les changements organisationnels donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 55,6 %), à la consolidation des emplois existants (27,8%), au besoin de nouvelles compétences (22,2 %) et à la suppression d'emplois (5,6 %). Le tableau 17 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 17

**CRÉATION, CONSOLIDATION, SUPPRESSION D'EMPLOIS ET BESOIN DE NOUVELLES
COMPÉTENCES SELON LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS**

MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

Création de nouveaux emplois	<ul style="list-style-type: none"> ▪ abattage ▪ directeur, logistique (technicien et/ou coordonnateur) ▪ secrétariat ▪ assistance comptabilité ▪ réorganisation des tâches ▪ pressiers ▪ ingénieurs
Consolidation d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ferblantiers ▪ apprentis ferblantiers
Besoin de nouvelles compétences	<ul style="list-style-type: none"> ▪ informatique ▪ logistique
Suppression d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ chauffeurs

4.3.3 Les changements de marché

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les deux grandes classes suivantes : Nouveaux produits et services et Nouveaux territoires et exportations. Le tableau 18 présente l'information pour chacune des grandes classes. On peut y observer que la classe « Nouveaux territoires et exportations » est la plus largement prévue.

Tableau 18

NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS ENTRE 1999 ET 2001

MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (37,5 %)	NOUVEAUX TERRITOIRES ET EXPORTATIONS (66,7 %)
Nouveaux produits	Ouverture de nouveaux marchés
Valeur ajoutée sur notre produit. Ex. : bois coupé à angle	Augmenter les volumes de ventes vers l'Ontario, l'Ouest canadien et les USA
Développement produits afin de répondre aux besoins des clients actuels et futurs	Nouveaux contrats pour l'armée
Produits spéciaux développés	Augmentation du volume des ventes à l'étranger et au Canada dans les produits à reliure cartonnée
Machines à commande numérique	Augmentation des exportations

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

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informent que les changements de marché donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 60,9 %), à la consolidation des emplois existants (43,5 %) et au besoin de nouvelles compétences (21,7 %). Le tableau 19 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 19

**CRÉATION, CONSOLIDATION, SUPPRESSION D'EMPLOIS ET BESOIN DE NOUVELLES
COMPÉTENCES SELON LES CHANGEMENTS DE MARCHÉ**

MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE

Création de nouveaux emplois	<ul style="list-style-type: none">▪ directeurs production / mécaniciens▪ vente▪ employés usine▪ techniciens en génie industriel▪ techniciens en assurance qualité▪ design industriel▪ couturières▪ personnes à l'exportation▪ ouvriers▪ opérateurs▪ techniciens automatisation et programmation▪ journaliers
Consolidation d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none">▪ usine▪ ferblantiers▪ apprentis ferblantiers
Besoin de nouvelles compétences	<ul style="list-style-type: none">▪ assistants à la production avec expérience dans le domaine, dessin, estimation, ingénierie civile, compétences en qualité

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001

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 années 1999-2000 et 2000-2001. 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 exigée par les employeurs. On peut aussi en faire une distribution selon les métiers et les professions.

Quelque 45,7 % des entreprises manufacturières de la MRC de La Nouvelle-Beauce prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Ces proportions sont de 51,9 % pour Robert-Cliche et de 43,7 % pour Beauce-Sartigan.

Les intentions d'embauche pour la MRC de La Nouvelle-Beauce représentent 206 emplois. Elles se retrouvent principalement dans les secteurs d'activité économiques suivants : le bois et le meuble, les produits métalliques, le plastique ainsi que le textile et l'habillement.

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 97,5 %.

En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de La Nouvelle-Beauce exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 82,8 % des intentions d'embauche.

Ainsi, les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs intentions d'embauche :

Scolarité	Intentions d'embauche
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	36,9 %
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	25,4 %
Diplôme de formation technique (collégial)	14,8 %
Diplôme universitaire	5,7 %
Aucune scolarité exigée	9,8 %
Réponse inconnue	7,4 %
Total	100 %

Quant à la spécialisation professionnelle demandée pour les intentions d'embauche, les employeurs mentionnent :

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- La menuiserie
- La mécanique
- La soudure
- L'infographie
- Les composites

Pour la formation technique au collégial :

- Le graphisme
- La soudure
- Le génie mécanique ou génie industriel
- Le secrétariat

Du côté universitaire :

- L'agronomie
- Le génie mécanique ou industriel

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Intentions d'embauche
Moins d'un an expérience	47,1 %
Entre un an et trois ans d'expérience	29,9 %
Plus de trois ans d'expérience	18,9 %
Réponse inconnue	4,1 %
Total	100 %

5.1 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Par rapport aux catégories professionnelles¹⁹, les intentions d'embauche sont surtout concentrées dans trois catégories et se répartissent de la façon qui suit.

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	1,7
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	10,8
Personnel de la vente et des services	0,8
Personnel des métiers	34,2
Personnel de la transformation et fabrication	52,5
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

¹⁹ En référence à la *Classification nationale des professions (CNP)*, op. cit., p. 14.

La plus grande proportion d'intentions d'embauche se retrouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et fabrication, soit 52,5 %, les plus fortes proportions appartenant aux industries du bois/meuble, des produits métalliques, du plastique et des aliments. Il s'agit ici de postes de différents niveaux de spécialisation, soit de très spécialisés à peu spécialisés.

Au second rang, le personnel des métiers regroupe 34,2 % des intentions d'embauche. Il s'agit en majorité de postes spécialisés, tels ceux de machinistes, soudeurs, ébénistes, couturiers, pressiers pour l'imprimerie, etc.

La catégorie professionnelle des sciences naturelles (sciences et génie) rassemble 10,8 % des intentions d'embauche. Nous retrouvons ici des postes professionnels comme ceux d'agronomes et d'ingénieurs, de même que des postes techniques comme ceux de techniciens en génie mécanique, dessinateurs, infographistes, etc.

Les autres intentions d'embauche se distribuent selon les catégories suivantes : le personnel de l'administration (1,7 %) et le personnel de la vente et des services (0,8 %).

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE²⁰ AU COURS
DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	2121	Agronomes
Aliments	9617	Ouvriers/Ouvrières usine
Plastique	1411	Bureau bilingue
Plastique	2132	Ingénieurs/Ingénieures génie mécanique ou industriel
Plastique	2232	Techniciens/Techniciennes génie mécanique ou industriel
Plastique	9615	Journaliers/Journalières
Plastique	9615	Opérateurs/Opératrices
Plastique	9615	Journaliers/Journalières d'usine
Cuir	9451	Monteurs/Monteuses, mécano
Textile/Habillement	7342	Couturiers/Couturières
Textile/Habillement	7342	Tailleurs/Tailleuses
Bois/Meuble	2131	Ingénieurs/Ingénieures civils
Bois/Meuble	2234	Estimateurs/Estimatrices
Bois/Meuble	2253	Dessinateurs/Dessinatrices
Bois/Meuble	7272	Ébénistes
Bois/Meuble	7351	Opérateurs/Opératrices machines fixes
Bois/Meuble	7611	Ouvriers/Ouvrières construction

²⁰ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'hiver et au printemps 1999.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Bois/Meuble	9224	Contremaîtres/Contremaîtresses
Bois/Meuble	9434	Conducteurs/Conductrices de séchoir à bois
Bois/meuble	9494	Finition
Bois/meuble	9614	Manœuvres
Bois/meuble	9619	Ouvriers/Ouvrières
Bois/Meuble	9619	Journaliers/Journalières
Bois/Meuble	9619	Peintres
Bois/Meuble	9434	Opérateurs/Opératrices de machines à bois
Pâtes et papier	9614	Manœuvres
Pâtes et papier	9432	Opérateurs/Opératrices
Imprimerie	1231	Tenue de livres
Imprimerie	6221	Représentants/Représentantes
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières petite pression
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières presse 4 couleurs
Imprimerie	9619	Journaliers/Journalières
Produits métalliques	1241	Secrétaires
Produits métalliques	2252	Dessinateurs/Dessinatrices concepteurs(trices)
Produits métalliques	2253	Infographistes
Produits métalliques	2253	Dessinateurs/Dessinatrices
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	7265	Machinistes soudeurs (ses)
Produits métalliques	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes industriels (les)
Produits métalliques	9226	Contremaîtres d'usine
Produits métalliques	9512	Opérateurs/Opératrices plieuses
Produits métalliques	9612	Journaliers/Journalières

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

6.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Quelque 37,8% des entreprises déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires. Les entreprises appartenant aux secteurs de la transformation des aliments, du bois et du meuble et des produits métalliques se distinguent à cet égard.

Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant quant au nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME²¹ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises. Cela se vérifie dans la présente étude, puisque 7 % des entreprises comptant moins de 10 employés affirment qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe des ressources humaines, tandis que cette proportion s'élève à 37,6 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 employés. La proportion continue de croître, se situant à 93,4 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et à 100 % dans les entreprises de 200 employés et plus.

Parmi les entreprises affirmant qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe de la gestion des ressources humaines, 77,1 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps, tandis que 22,9 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

6.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 20 présente les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines. À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre²², 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 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.

²¹ C. BENOIT et M.-D. ROUSSEAU, (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.

²² *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC et La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants, op. cit. pp. X, 7 et 34.*

En plus du recrutement de personnel qualifié, les problèmes majeurs dont nous font part les répondants à l'enquête de la MRC de La Nouvelle Beauce sont les suivants : le faible bassin de main-d'œuvre (33,6 %), les compétences insuffisantes du personnel (27 %) et l'adaptation difficile du personnel aux nouvelles technologies (21,6 %).

Mentionnons que les difficultés suivantes rassemblent plus de 10 % des réponses et demeurent importantes, soit la compétitivité des conditions de travail offertes (16,2 %), le roulement du personnel (15,4 %), l'adaptation du personnel au commerce international (15,4 %), la capacité de progression des employés (15,1 %), le respect des calendriers de production (14,8 %), les accidents de travail (14,3 %), le vieillissement du personnel (12,7 %), la qualité de la production (11,2 %) et la motivation (10,9 %).

Tableau 20

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE LA NOUVELLE BEAUCE**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU PAS DE DIFFICULTÉS (%)
Recrutement	59,1	40,9
Bassin de main-d'oeuvre	33,6	66,4
Compétences	27,0	73,0
Adaptation nouvelles technologies	21,6	78,4
Compétitivité des conditions de travail offertes	16,2	83,8
Roulement	15,4	84,6
Commerce international	15,4	84,6
Progression des employés	15,1	84,9
Calendriers de production	14,8	85,2
Accidents	14,3	85,7
Vieillessement	12,7	87,3
Qualité	11,2	88,8
Motivation	10,9	89,1
Stabilité de production	9,7	90,3
Absentéisme	8,6	91,4
Supervision	8,2	91,8
Localisation géographique	6,8	93,2
Griefs	6,0	94,0
Compétences de base	5,5	94,5
Horaire de travail	5,3	94,7

6.3 L'ACCUEIL ET L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE

Par ailleurs, l'accueil et l'entraînement à la tâche sont des pratiques en vigueur dans 66 % des entreprises qui ont mis en place des programmes formels plus ou moins élaborés d'accueil et d'orientation des nouveaux employés. On organisera, par exemple, de la formation, un suivi des activités, une rencontre de discussions, des visites guidées. On peut aussi, dans certains cas, remettre à l'employé un document comprenant des renseignements mis à jour sur la nature de l'entreprise, ses structures, etc. Le tableau 21 donne un aperçu des réponses qui nous ont été fournies par les employeurs au moment de l'enquête.

Tableau 21

**PRATIQUES D'ACCUEIL ET D'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

Formation	Suivi des discussions	Rencontre de discussions	Documents	Visites guidées
Jumelage en formation	Suivi des tâches par un autre employé	Rencontre pré-emploi	Manuel de l'employé, manuel des modes opératoires, manuel des conditions de travail, manuel sur l'organigramme Niveau 1, politiques générales	Visite de l'entreprise
Directement sur les lignes de production et par un formateur	Suivi sur quelques mois	Rencontre avec la conseillère en coopération	Description de tâches et/ou contrat	Présentation des différents dirigeants
De personne à personne, par employé d'expérience, <u>coaching</u> par autre employé	Suivi sur contrôle de qualité		Entraînement plan de formation	Journée d'usine
Formation donnée par couturière en chef			Plan d'intégration au travail	
			CSST	

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 au 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 connaissances générales de l'offre de main-d'œuvre²³, puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de compétence des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs²⁴.

Quelque 80,1 % des entreprises manufacturières offrent de la formation à leur personnel. Les entreprises comptant moins de 10 employés affirment offrir de la formation dans une proportion de 60,2 %. Cette proportion grimpe à 93,3 % chez les entreprises employant entre 10 et 49 employés, puis à 100 % chez les entreprises comptant plus de 50 employés. Examinons maintenant les moyens favorisés pour offrir la formation.

7.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR OFFRIR LA FORMATION

Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (75 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (50 %), le remboursement des dépenses de formation (44,6 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en dehors des heures de travail (28,6 %) et d'autres moyens (8,9 %), tels que support de formateurs extérieurs, formation de fin de semaine pour les vendeurs, cours de formation payés par l'entreprise, cours offerts par l'Association des arts graphiques.

Le moyen le plus fréquemment utilisé est donc sans contredit la formation sur le tas. Une étude de Béland, Lalande et Roy²⁵ portant sur le développement des compétences présente les commentaires suivants au sujet de l'apprentissage sur le tas, à savoir :

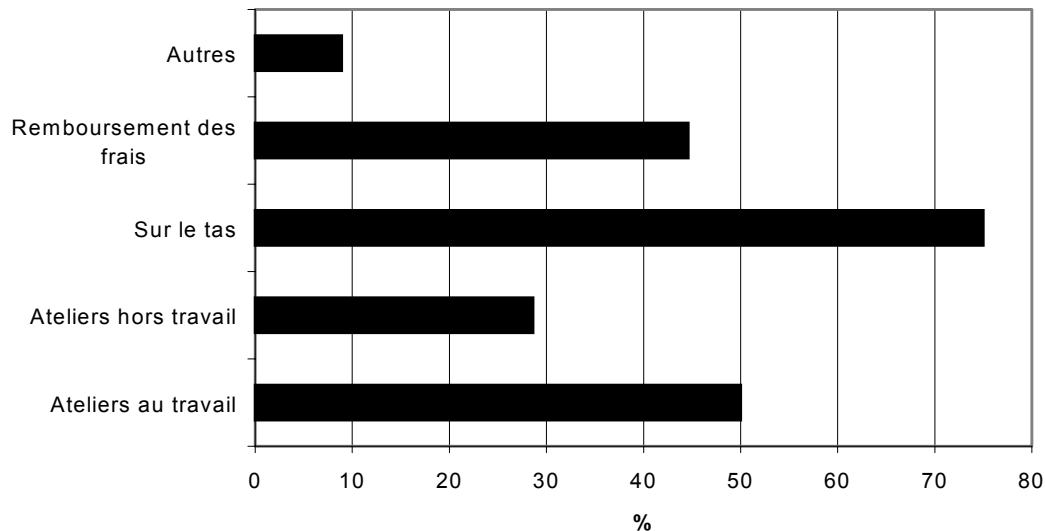
Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leur effort de modernisation. Parce qu'elle doit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne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

²³ 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.

²⁴ Cette idée est développée dans Y. LEFRANCOIS et S. LEFEBVRE, 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.

²⁵ P. BÉLAND, D. LALANDE, N. ROY (MMSRFP), *Le développement des compétences, le défi des années 90*, janvier 1991.

Graphique 5

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

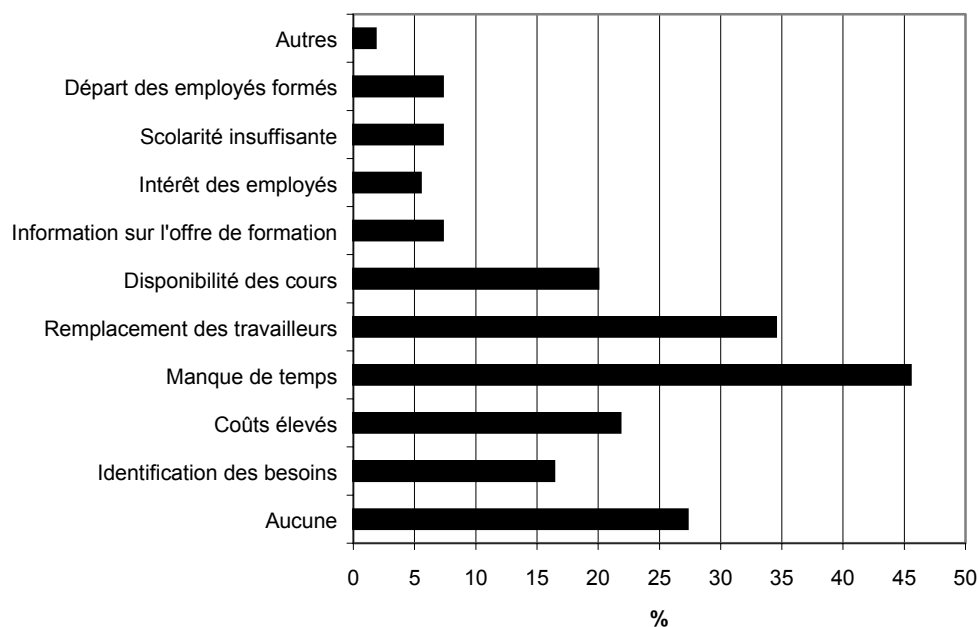
Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs moyens peuvent être mentionnés par une même entreprise. Autres : stage de recherche, observation à l'extérieur; réunion sur le tourisme; cours de radio VHF certifié; formation pour animateurs terrains de jeux.

Nous venons de voir que la formation sur le tas ou coaching par des employés expérimentés est le moyen privilégié par les employeurs de la MRC de La Nouvelle-Beauce. Nous allons maintenant examiner les difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation.

7.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (45,5 %), le remplacement des personnes à former sans ralentir la production (34,5 %), les coûts trop élevés des activités de formation (21,8 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (20 %) et la difficulté à estimer ou à évaluer les besoins de formation (16,4 %).

Graphique 6

**DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION
MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE**

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

ANNEXES

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE 1999

➤ **MRC de Beauce-Sartigan, Nouvelle-Beauce et Robert-Cliche** ◀

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

Nom de la personne responsable
de l'entreprise : _____
Titre : _____
Adresse : _____
Ville : _____
Code postal : _____
Téléphone : _____

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

PARTIE 1 - LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'ÉTABLISSEMENT

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

2A. Type d'établissement :

Corporation à but lucratif 1
Coopérative 2
Corporation sans but lucratif 3

2B. Type d'inscription :

Enregistré 1
Société 2
Inc. ou Ltée 3

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

(nombre)
À temps plein (30 heures et plus / semaine) _____ 1
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine) _____ 2
Total _____ 3

4. **Saison de l'année où le nombre d'employés a été, au cours des douze derniers mois:**
(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

Le plus faible :

PRINTEMPS (mars, avril, mai) 1
ÉTÉ (juin, juillet, août) 2
AUTOMNE (sept. oct. nov.) 3
HIVER (déc. janv. fév.) 4
NE S'APPLIQUE PAS 5
Nombre d'emploi le plus faible _____

Le plus élevé :

PRINTEMPS (mars, avril, mai) 1
ÉTÉ (juin, juillet, août) 2
AUTOMNE (sept. oct. nov.) 3
HIVER (déc. janv. fév.) 4
NE S'APPLIQUE PAS 5
Nombre d'emploi le plus élevé _____

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

Oui 1 Non 2

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

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

6. **Comparativement à l'année dernière, prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable au cours des deux prochaines années ?**

- en croissance ₁
 en décroissance ₂
 stable ₃

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

- **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** : Oui ₁ Non ₂
 (ex. : logiciels bureautiques, équipement de production automatisée, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements technologiques : _____

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

- Création de nouveaux emplois ₃ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Suppression d'emplois existants ₄ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Consolidation d'emplois existants ₅ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Besoins de nouvelles compétences ₆ Précisez la ou les compétence(s) : _____

- **CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS** : Oui ₁ Non ₂
 (ex. : implantation d'un service des ressources humaines, , réingénierie, sous-traitance, fusion et acquisition, rationalisation, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements organisationnels : _____

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

- Création de nouveaux emplois ₃ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Suppression d'emplois existants ₄ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Consolidation d'emplois existants ₅ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Besoins de nouvelles compétences ₆ Précisez la ou les compétence(s) : _____

- **CHANGEMENTS DE MARCHÉ** : Oui ₁ Non ₂
 (ex. : modification ou développement de nouveaux produits ou de nouveaux services, augmentation des exportations, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements de marché : _____

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

- Création de nouveaux emplois ₃ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Suppression d'emplois existants ₄ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Consolidation d'emplois existants ₅ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Besoins de nouvelles compétences ₆ Précisez la ou les compétence(s) : _____

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

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

Oui 1 Non 2 **Si oui, combien au total ? _____ Si non, passez à la question no. 9**

Si oui, décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, les métiers ou les professions pour lesquels vous avez des postes vacants (ex. : *Programmeur analyste*).

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

	Exemple	métier profession 1	métier profession 2	métier profession 3	métier profession 4
	<i>Programmeur- analyste</i>				
1. Nombre de postes vacants à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre):	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
• Temps plein (30 h et plus/sem.) →	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
• Temps partiel (moins de 30h/sem.) →	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
• Total →	3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Scolarité minimum exigée:	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : → :	()	()	()	()	()
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	<input checked="" type="checkbox"/> (Informatique)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : →	()	()	()	()	()
3. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
Oui 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme recherché 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Expérience recherchée 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétences recherchées 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Langue seconde 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Planification et gestion 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Vente et marketing 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Règles santé et sécurité et environnement 7 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Automatisation des procédés de production 8 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Bureautique et télécommunications 9 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Informatique de gestion 10 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Autres (précisez) _____ 11 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Oui 1 Non 2

Si oui, combien au total ? _____

Si non, passez à la question 10

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

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

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

10. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?

- | | | | |
|--|---|---|---|
| Agences de placement privées <input type="checkbox"/> | 1 | Autres agences de placement publiques <input type="checkbox"/> | 5 |
| Centre local d'emploi <input type="checkbox"/> | 2 | Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs <input type="checkbox"/> | 6 |
| Écoles, collèges et universités <input type="checkbox"/> | 3 | Candidats recommandés par les employés <input type="checkbox"/> | 7 |
| Journaux <input type="checkbox"/> | 4 | Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise <input type="checkbox"/> | 8 |

PARTIE 3 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

Oui 1 Non 2

Si oui, quel pourcentage de son temps cette personne y consacre-t-elle?

Moins de 50 % de son temps 1

50 % et plus de son temps 2

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

Oui 1 Non 2

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

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

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté
1. Roulement du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Recrutement de personnel qualifié	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Absentéisme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4. Grievs et plaintes du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5. Gestion et supervision du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6. Qualité de la production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
7. Respect des calendriers de production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

- | | | | | |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| 8. Compétences du personnel | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 9. Adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 10. Motivation du personnel | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 11. Accidents de travail | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 12. Vieillesse du personnel | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 13. Compétences de base (lire, écrire, compter) | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 14. Adaptation du personnel au commerce international (exportation)..... | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 15. Localisation géographique de l'entreprise | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 16. Horaire de travail (quarts de travail) | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 17. Bassin de main-d'œuvre | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 18. Stabilité ou régularité dans la production | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 19. Capacité de progression des employés | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 20. Compétitivité des conditions de travail offertes | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |

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

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

Oui 1 Non 2

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

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

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

15. Quelles sont les difficultés que vous éprouvez dans la réalisation d'activités de formation ?

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

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

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

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

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

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

18. Souhaitez-vous recevoir un sommaire du rapport de recherche ?

Oui 1 Non 2

Chaque questionnaire reçu améliore la réussite du sondage. Prière de poster celui-ci, au Centre local d'emploi, dans l'enveloppe déjà pré-affranchie.

Merci de votre collaboration !

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE LA NOUVELLE-BEAUCE, 1999

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.
	0-9					10 à 49					50 à 199					200 et plus					Total	Total	Total	Total	Total
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%
Ind. manufacturières (toutes)	49	25	25	0	51,0	34	25	25	0	73,5	16	11	11	0	68,8	8	7	7	0	87,5	107	68	68	0	63,6
Aliments/Boissons	3	1	1		33,3	3	2	2		66,7	4	4	4		100,0	4	3	3		75,0	14	10	10	0	71,4
Caoutchouc/Plastique	0					1				0,0	1	1	1		100,0	1	1	1		100,0	3	2	2	0	66,7
Cuir	0					2	1	1		50,0	0					0					2	1	1	0	50,0
Textiles	2				0,0	1				0,0	0					1	1	1		100,0	4	1	1	0	25,0
Habillement	5	3	3		60,0	1	1	1		100,0	0					0					6	4	4	0	66,7
Bois	14	8	8		57,1	7	6	6		85,7	4	3	3		75,0	1	1	1		100,0	26	18	18	0	69,2
Meuble	2				0,0	1	1	1		100,0	2				0,0	0					5	1	1	0	20,0
Pâtes et papiers	0					1	1	1		100,0	2	1	1		50,0	0					3	2	2	0	66,7
Imprimerie	4	3	3		75,0	4	4	4		100,0	0					1	1	1		100,0	9	8	8	0	88,9
Prod. métall.	11	8	8		72,7	11	7	7		63,6	2	1	1		50,0	0					24	16	16	0	66,7
Minéraux non métalliques	3				0,0	1	1	1		100,0	1	1	1		100,0	0					5	2	2	0	40,0
Autres ind. manif.	5	2	2		40,0	1	1	1		100,0											6	3	3	0	50,0

LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête est de relier 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; on utilise alors les méthodes statistiques afin d'en arriver à généraliser des estimations pour l'ensemble de la population visée.

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT²⁶

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 68 établissements de la population visée, soit les établissements du manufacturier, 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 économique²⁷ :

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

Pour une question j :

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

LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, nous avons regroupé les renseignements concernant les secteurs du textile et de l'habillement et ceux concernant le bois et le meuble.

²⁶ Méthode travaillée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

²⁷ La taille : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 et plus.

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

La comparaison des statistiques
MRC de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan

Tableau 1

<i>Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	30,9	69,1
MRC de Robert-Cliche	39,7	60,3
MRC de Beauce-Sartigan	37,4	62,6

Tableau 2

<i>Proportion de postes vacants par rapport à l'emploi estimé par l'enquête</i>	
Localité	(%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	4,0
MRC de Robert-Cliche	7,4
MRC de Beauce-Sartigan	5,9

Tableau 3

<i>À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	45,7	54,3
MRC de Robert-Cliche	51,9	48,1
Région de Beauce-Sartigan	43,7	56,3

Tableau 4

<i>À l'exclusion du ou des propriétaires, y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	37,8	62,2
MRC de Robert-Cliche	42,2	57,8
MRC de Beauce-Sartigan	34,8	65,2

Tableau 5

<i>Est-ce que vous éprouvez beaucoup ou assez de difficultés en regard de certains éléments de gestion des ressources humaines ?</i>			
	MRC de La Nouvelle-Beauce (%)	MRC de Robert-Cliche (%)	MRC de Beauce-Sartigan (%)
Roulement	15,4	25,5	13,7
Recrutement	59,1	63,1	67,6
Absentéisme	8,6	9,2	15,0
Griefs	6,0	1,0	1,3
Supervision	8,2	5,0	4,3
Qualité	11,2	6,1	6,4
Calendriers	14,8	12,5	9,6
Compétences	27,0	29,0	22,4
Adaptation aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels	21,6	21,7	10,5
Motivation	10,9	15,3	13,5
Accidents	14,3	2,1	5,7
Vieillessement	12,7	10,8	11,1
Compétences de base	5,5	1,0	4,8
Commerce international	15,4	1,8	15,2
Localisation géographique	6,8	2,1	10,7
Horaire de travail	5,3	8,0	3,0
Bassin de main-d'œuvre	33,6	43,9	39,8
Stabilité de production	9,7	15,3	8,4
Progression des employés	15,1	20,3	14,1
Compétitivité des conditions de travail offertes	16,2	18,3	15,5

Tableau 6

<i>Offrez-vous de la formation à vos employés ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	80,1	19,9
MRC de Robert-Cliche	77,8	22,2
MRC de Beauce-Sartigan	79,1	20,9