

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES

DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

DE LA MRC DE L'AMIANTE

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

2000

DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Andrée Morin

COORDINATION ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

TRAITEMENT DES DONNÉES

Sophie Desfossés
Technicienne

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Centre local de développement de la MRC de L'Amiante
Centre local d'emploi de Thetford Mines
Développement des ressources humaines Canada

RÉVISION LINGUISTIQUE

Renée Dolbec, Le Graphe enr.

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000
ISBN 2-550-36200-4

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	IV
SOMMAIRE	V
INTRODUCTION	XII
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	1
1.1. La population	1
1.2. Le marché du travail et la réalité économique	4
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	8
2.1. La population étudiée	8
2.2. La collecte et le traitement des données	9
2.3. Les résultats de la collecte	10
2.4. La pondération	10
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	11
3.1. Les caractéristiques générales	11
3.2. La saisonnalité	12
3.3. Les postes vacants actuels	14
3.3.1. Les caractéristiques des postes vacants	14
3.3.2. La répartition professionnelle des postes vacants	17
3.3.3. Les difficultés de recrutement	20
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002	27
4.1. Les investissements	27
4.2. L'évolution de l'emploi	28
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	29
4.3.1. Les changements technologiques	30
4.3.2. Les changements organisationnels	31
4.3.3. Les changements de marché	32
5. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002	33
5.1. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	34
6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	38
6.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines	38
6.2. Les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines	38
6.3. L'accueil et l'entraînement à la tâche	40
7. LA FORMATION DU PERSONNEL	41
7.1. Les moyens utilisés pour donner la formation	41
7.2. Les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation	42
ANNEXES	
ANNEXE 1 Le questionnaire	
ANNEXE 2 Le taux de réponse	
ANNEXE 3 La pondération	
ANNEXE 4 La comparaison des statistiques par MRC	

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 de la Table Éducation et Main-d'œuvre de L'Amiante.

En réponse au besoin d'information exprimé par les partenaires, cette étude à caractère local nous renseigne sur les activités spécifiques des entreprises, notamment les intentions d'embauche, les postes vacants, la gestion des ressources humaines, les changements prévisibles et les compétences particulières recherchées.

Les données recueillies serviront aux différents intervenants locaux et régionaux qui travaillent 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 aux usagers ainsi qu'aux entreprises, lors de l'établissement des planifications locales, de même que dans le cadre de tout projet centré sur le développement et la promotion de l'emploi.

À titre d'exemple, ces renseignements pourront être utilisés dans le cadre des mesures et services d'Emploi-Québec, en ce qui concerne notamment l'information sur le marché du travail, service qui s'adresse à l'ensemble de la population d'un territoire, aux personnes en emploi et sans emploi, de même qu'aux entreprises. L'information sur le marché du travail vise à soutenir les personnes dans le choix d'une formation ou 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 menée en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et Statistique Canada, et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête ont été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997¹. Signalons que pour la région de la Chaudière-Appalaches ce rapport est le septième d'une série de onze. En effet, Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, a déjà publié *l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre pour les territoires suivants*² : Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan. Des rapports concernant d'autres MRC seront publiés dans la prochaine année. Certains des aspects traités dans ces différentes enquêtes deviennent donc comparables.

Un merci spécial au Centre local d'emploi de Thetford Mines, au Centre local de développement de L'Amiante et à Développement des ressources humaines Canada pour la collaboration dans les rappels téléphoniques, de même qu'à la Table Éducation et Main-d'œuvre pour la lecture du document et les commentaires apportés. Un grand merci aussi aux entreprises répondantes, celles-ci étant à la base de l'information consignée dans ce rapport.

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.

² S. Lefebvre (Direction de la planification et du partenariat) Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, MRC de Bellechasse (novembre 1998), MRC de Montmagny et de L'Islet (juin 1999), MRC de La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan (décembre 1999).

SOMMAIRE

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA MRC DE L'AMIANTE

PRÉSENTATION

- L'enquête a touché quelque 6 500 emplois des secteurs manufacturier et touristique, soit environ 34 % du nombre d'emplois que l'on trouve dans la MRC de L'Amiante (18 940 emplois). Quatre-vingt-cinq pour cent (85,1 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein; tandis que 14,9 % sont des emplois à temps partiel. Les emplois à temps partiel se retrouvent majoritairement, à 70 %, dans le secteur du tourisme, surtout du côté de la restauration.

LA SAISONNALITÉ

- Le marché du travail est dynamique. Tout au long d'une année, on enregistre un nombre élevé d'embauches et de cessations d'emploi. Globalement, pour l'ensemble des entreprises, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 19,9 % des entreprises indiquent l'été comme étant la saison où l'emploi a été le plus élevé au cours des douze derniers mois, 11,5 % indiquent l'hiver, 6,2 % l'automne et 2,3 % choisissent le printemps.

LES POSTES VACANTS

- À l'automne 1999 et à l'hiver 2000, 28,4 % des entreprises manufacturières et touristiques de la MRC de L'Amiante faisaient état de 289 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs et des travailleuses à l'extérieur de leur établissement.
- Par rapport au nombre d'emplois estimé (6 500 emplois), le nombre de postes vacants (289) représente 4,3 %.

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
L'Amiante	4,3

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

- Dans L'Amiante, les secteurs de l'habillement, des produits métalliques et du plastique rassemblent une majorité de postes vacants, soit 55,6 %.
- Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	51,3
Candidats recommandés par les employés	49,6
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	46,9
Journaux	35,4
Établissements scolaires	20,4
Internet	6,2
Agences de placement privées	5,3
Autres réponses	2,7
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	0,9

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

Autres : c.v. reçus directement; dépôt direct d'offres de service.

- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. Les résultats nous indiquent que le manque de compétences des candidats est à l'origine de 65,9 % des postes vacants, alors que la compétitivité des conditions de travail offertes est responsable de 44,3 % d'entre eux. L'expérience recherchée des candidats est la cause des difficultés de recrutement pour 37,3 % des postes vacants, tandis que l'activité saisonnière ou travail temporaire l'est dans 11,8 % des cas.
- Les qualités personnelles, les relations interpersonnelles, les compétences de base et la mention « autres » sont les quatre compétences majeures à la source des difficultés de recrutement. La mention « autres » signifie : la rapidité d'apprentissage et d'exécution, les compétences reliées au travail telles que la précision, la constance, l'efficacité, le travail bien fait, la dextérité, la bonne force physique, le manque de polyvalence, les techniques reliées à la polyvalence, un élève avec un cours dans notre région et le leadership.

**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES
CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE³**

MRC DE L'AMIANTE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	Conducteurs/Conductrices de machines procédés	3
Plastique	Journaliers/Journalières	30
Plastique	Machinistes	1
Plastique	Opérateurs/Opératrices chefs d'équipe	1
Plastique	Manœuvres	6
Habillement	Opérateurs/Opératrices de machines à coudre	13
Habillement	Couturiers spécialisés/Couturières spécialisées	47
Habillement	Presseurs/Presseuses	3
Habillement	Aides à tout faire	3
Bois	Menuisiers/Menuisières	1
Bois	Directeurs/Directrices de production	1
Bois	Ingénieurs/Ingénieures de la qualité	1
Bois	Ingénieurs/Ingénieures en génie civil	2
Bois	Assembleurs/Assembleuses	2
Bois	Techniciens/Techniciennes en génie civil	2
Bois	Scieurs/Scieuses	9
Meuble	Journaliers/Journalières	1
Meuble	Gérants/Gérantes de projets (ébénistes)	5
Meuble	Opérateurs/Opératrices de machines	1
Meuble	Assistants-directeurs/Assistants-directrices de production	1
Meuble	Contremaîtres/Contremaîtresses assemblage	1
Meuble	Ébénistes	1
Imprimerie	Pressiers/Pressières; Pressiers/Pressières Offset	12
Imprimerie	Infographes	6
Métaux primaires	Opérateurs-soudeurs-mécaniciens/Opératrices-soudeuses-mécaniciennes	3
Produits métalliques	Soudeurs-assembleurs/Soudeuses-assembleuses	15
Produits métalliques	Ferblantiers/Ferblantières	1
Produits métalliques	Dessinateurs-concepteurs/Dessinatrices-conceptrices	6
Produits métalliques	Machinistes; Machinistes sur machines-outils à commande numérique; Outils/Outils; Techniciens/Techniciennes en électro-érosion	14
Produits métalliques	Contrôleurs/Contrôleuses de qualité	1
Produits métalliques	Opérateurs/Opératrices machines à commande numérique	3
Produits métalliques	Grutiers/Grutières	1
Produits métalliques	Mécaniciens/Mécaniciennes entretien	10
Produits métalliques	Ingénieurs/Ingénieures	2
Produits métalliques	Mécaniciens/Mécaniciennes véhicules et machinerie industrielle	3
Produits métalliques	Directeurs/Directrices du personnel	1
Machinerie	Techniciens/Techniciennes	2
Machinerie	Opérateurs/Opératrices d'usine	4
Machinerie	Techniciens/Techniciennes contrôle de qualité	2
Machinerie	Techniciens/Techniciennes	2
Produits minéraux non métalliques	Techniciens/Techniciennes contrôle de qualité	1
Pétrole et charbon	Infographistes	2

³ Liste des postes vacants mentionnés à l'automne 1999 et à l'hiver 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Produits chimiques	Représentants/Représentantes soins à domicile; Représentants/Représentantes	4
Produits chimiques	Secrétaires-réceptionnistes	1
Produits chimiques	Techniciens/Techniciennes chefs de service	1
Hébergement	Moniteurs/Monitrices	20
Hébergement	Cuisiniers/Cuisinières	6
Hébergement	Sauveteurs/Sauveteuses de plage	2
Restauration	Cuisiniers/Cuisinières	4
Restauration	Préposés/Préposées service et préparation	22
TOTAL		286

Note : Le nombre total de postes vacants peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

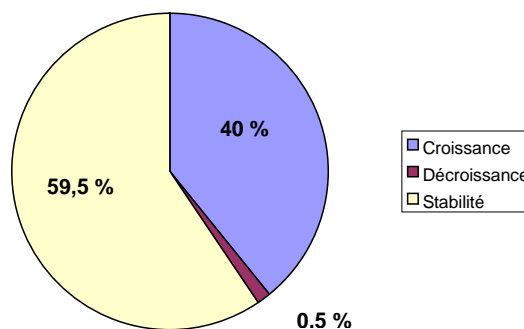
LES INVESTISSEMENTS

- Près de 40 % des entreprises des secteurs manufacturier et touristique de la MRC de L'Amiante prévoient effectuer un investissement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002.
- Les investissements prévus varient de 8 000 \$ à 8 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 23 748 000 \$.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Près de 40 % des entreprises manufacturières et touristiques de la MRC de L'Amiante prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Très peu d'établissements appréhendent une décroissance, tandis que 59,5 % optent pour la stabilité.
- Une majorité d'entreprises qui prévoient une croissance appartiennent aux secteurs suivants : la fabrication des aliments, le plastique, l'habillement, la machinerie, les produits électriques et électroniques, les produits minéraux non métalliques et le manufacturier divers.

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 L'Amiante. Ainsi, 32,8 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Les changements de marché arrivent au second rang, avec 30,3 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 10,6 %.

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

- Quelque 38 % des entreprises manufacturières et touristiques de la MRC de L'Amiante prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Les intentions d'embauche sont à plus de 95 % dans le secteur manufacturier.
- Les intentions d'embauche représentent 518 emplois. On les retrouve principalement dans les secteurs d'activité économique suivants : l'habillement, les produits minéraux non métalliques, les produits métalliques et le plastique.
- En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de L'Amiante exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 63,6 % des intentions d'embauche, ce qui est relativement faible. Les secteurs d'activité visés par les intentions d'embauche influencent, à la baisse, la donnée sur la scolarité.

LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE⁴ AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002, MRC DE L'AMIANTE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	Bouchers/Bouchères	2
Plastique	Commis à la réception-expédition	1
Plastique	Ingénieurs/Ingénieures	15
Plastique	Techniciens/Techniciennes	3
Plastique	Peintres	1
Plastique	Opérateurs/Opératrices matériaux composites	8
Plastique	«Choppeurs»-Lamineurs/Lamineuses; Trimeurs/Trimeuses	11
Plastique	Journaliers/Journalières; Ouvriers/Ouvrières; Manœuvres	19
Plastique	Journaliers/Journalières manutentionnaires	4
Habillement	Couturiers/Couturières	172
Bois	Techniciens/Techniciennes	2
Bois	Assembleurs/Assembleuses	28
Meuble	Opérateurs/Opératrices machines à commande numérique	1
Meuble	Ébénistes	3
Meuble	Opérateurs/Opératrices de machines, type Edge; Journaliers/Journalières; Opérateurs/Opératrices d'armoires	9

⁴ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'automne 1999 et à l'hiver 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Métaux primaires	Opérateurs/Opératrices; Soudeurs/Soudeuses; Mécaniciens/Mécaniciennes	3
Imprimerie	Infographes	10
Imprimerie	Pressiers/Pressières offset	5
Produits métalliques	Spécialistes en gestion des ressources humaines	1
Produits métalliques	Techniciens/Techniciennes administration	1
Produits métalliques	Secrétaires	1
Produits métalliques	Ingénieurs/Ingénieures; Chargés/Chargées de projet	3
Produits métalliques	Programmeurs/Programmeuses contrôle qualité; Planificateurs/Planificatrices; Estimateurs/Estimatrices	4
Produits métalliques	Dessinateurs-concepteurs/Dessinatrices conceptrices	3
Produits métalliques	Machinistes; Machinistes CNC; Opérateurs/Opératrices MOCN; Techniciens/Techniciennes en électronique	23
Produits métalliques	Soudeurs-assembleurs/Soudeuses-assembleuses	5
Produits métalliques	Mécaniciens industriels/Mécaniciennes industrielles	5
Produits métalliques	Mécaniciens/Mécaniciennes entretien	10
Produits métalliques	Contrôleurs/Contrôleuses	1
Produits métalliques	Opérateurs/Opératrices CNC	3
Produits métalliques	Meuleurs/Meuleuses	6
Produits métalliques	Journaliers/Journalières	3
Machinerie	Techniciens/Techniciennes en ressources humaines	1
Machinerie	Secrétaires bilingues	2
Machinerie	Estimateurs/Estimatrices	2
Machinerie	Soudeurs/Soudeuses	6
Machinerie	Préposés/Préposées recherche et développement	2
Machinerie	Journaliers/Journalières; Opérateurs/Opératrices	3
Produits électriques et électroniques	Secrétaires	1
Produits électriques et électroniques	Techniciens/Techniciennes en contrôle électrique	1
Produits minéraux non métalliques	Ingénieurs/Ingénieures	1
Produits minéraux non métalliques	Mécaniciens/Mécaniciennes	8
Produits minéraux non métalliques	Opérateurs/Opératrices qualité	8
Produits minéraux non métalliques	Opérateurs/Opératrices; Journaliers/Journalières; Emballeurs/Emballeuses	74
Pétrole et charbon	Représentants/Représentantes	6
Industries chimiques	Techniciens/Techniciennes	1
Industries chimiques	Représentants/Représentantes techniques	3
Industries chimiques	Représentants/Représentantes	1
Industries chimiques	Commis entrepôt	5
Manufacturier divers	Représentants/Représentantes infographes	5
Manufacturier divers	Manœuvres-artisans lettrés/artisanes lettrées	5
Hébergement	Réceptionnistes	4
Hébergement	Préposés/Préposées entretien	4

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Divertissements et loisirs	Préposés/Préposées à l'accueil-vente	5
Total		514

Note : Le nombre total des intentions d'embauche peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Quelque 27 % 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.
- À l'instar de ce que l'on trouve 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 L'Amiante portent sur les points suivants : le faible bassin de main-d'œuvre, les compétences insuffisantes du personnel, la motivation et la compétitivité des conditions de travail offertes.

LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 61 % des entreprises des secteurs manufacturier et touristique offrent de la formation à leur personnel, ce qui est peu en comparaison des données obtenues lors des enquêtes précédentes.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (57,5 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (24,8 %) et d'autres moyens (17,7 %). Les autres moyens sont : les firmes spécialisées, le Fonds de solidarité, les services offerts par des manufacturiers, les séminaires, colloques et congrès, les consultants privés et accrédités, le siège social et le directeur d'usine.
- Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le remplacement des personnes à former sans que ralentissent la production ou le service (29,2 %); le manque de temps des employés pour suivre les activités de formation (28,3 %); le coût trop élevé des activités de formation (19,5 %); les cours non disponibles ou mal adaptés (15 %) et le manque de personnel (14,2 %).

INTRODUCTION

Ce rapport est divisé en sept sections. À la première section, nous présentons 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 rapportons les intentions d'embauche des employeurs pour les années 2000-2001 et 2001-2002. 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 POPULATION

La MRC de L'Amiante, située au sud-ouest de la région de la Chaudière-Appalaches, a des limites communes avec les régions administratives du Centre-du-Québec et de l'Estrie. De plus, elle est contiguë aux MRC de Lotbinière, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan. Cette MRC couvre 1904,79 km², soit 12,7 % du territoire de la région de la Chaudière-Appalaches (troisième sur onze).

La population de la MRC (45 020 personnes), qui se classe quatrième quant au nombre d'habitants, représente 11,8 % de la population régionale. Entre 1991 et 1996, L'Amiante a connu une décroissance démographique de l'ordre de 1,8 %, tandis que la région connaissait une croissance démographique de l'ordre de 3,5 %.

Mentionnons qu'une personne sur quatre est âgée de plus de 55 ans dans L'Amiante. En fait, parmi l'ensemble des MRC de la région de la Chaudière-Appalaches, c'est dans L'Amiante que l'on trouve la plus grande proportion des 55 ans et plus, soit 26,1 %. La tendance suivante pourrait, en partie, expliquer cette situation, à savoir que les jeunes quittent leur MRC natale notamment pour étudier et ne reviennent pas, l'attrait des grands centres les influençant. Cette situation nuit à l'activité entrepreneuriale et à la création d'entreprises.

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, L'Amiante occupe le troisième rang (*ex æquo* avec La Nouvelle-Beauce) 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 %. La localisation géographique de ces MRC influence ces chiffres. Situées dans la zone métropolitaine de Québec, les MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins sont près des établissements collégial et universitaire.

En septembre 1999⁵, on comptait 2 334 prestataires adultes de l'assistance-emploi dans la MRC de L'Amiante. Par rapport à septembre 1998, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 5,5 %, le nombre de prestataires passant de 2 471 en septembre 1998 à 2 334 en septembre 1999.

En septembre 1999, les 2 334 prestataires de l'assistance-emploi se composaient de 919 adultes inaptes au travail de façon permanente et de 1 415 adultes aptes au travail.

Dans L'Amiante, la proportion de prestataires de l'assistance-emploi aptes (1 415) par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans (30 255) se situait, en septembre 1999, à 4,7 % comparativement à 3,7 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

⁵ Source : Fichier de la sécurité du revenu du ministère de la Sécurité sociale (septembre 1998 et 1999). Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

Les 1 415 prestataires de l'assistance-emploi adultes et aptes au travail se répartissaient de la façon suivante :

Les femmes	53,9 %
Les hommes	46,1 %
Les moins de 20 ans	2,6 %
Les 20 à 29 ans	18,2 %
Les 30 à 44 ans	35,9 %
Les 45 à 54 ans	25,6 %
Les 55 ans et plus	17,7 %
Pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes et aptes au travail qui ont une durée cumulative <i>de moins de 2 ans</i>	14,3 %
Pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes et aptes au travail qui ont une durée cumulative <i>de moins de 4 ans</i>	25,0 %
Parmi les ménages, pourcentage de familles monoparentales	21,3 %

Par ailleurs, la MRC de L'Amiante regroupait, au troisième trimestre de 1999, 620 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi⁶; il s'agit d'une diminution de l'ordre de 24,4 % 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 troisième trimestre de 1999, à 2 %, comparativement à 1,9 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

L'addition du nombre de personnes prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail (1 415) et du nombre de personnes bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi (620) nous permet de quantifier, à tout le moins, le bassin d'une main-d'œuvre disponible de 2 035 personnes. À ce chiffre s'ajoute très certainement le nombre de personnes sans soutien du revenu, tels les diplômés des écoles professionnelles et techniques, les femmes sans revenu qui cherchent un emploi et toutes les personnes non admissibles aux prestations de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi.

⁶ Source : Statistique Canada, Division de la statistique du travail (3^{es} trimestres de 1998 et de 1999). Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

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

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 l'assistance-emploi : Nombre de prestataires par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Troisième trimestre 1999.

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

Selon les indicateurs du marché du travail, la situation de la MRC de L'Amiante comporte de nombreux défis. Le taux d'emploi est nettement en deçà de celui des moyennes régionale et québécoise, soit 52,1 % comparativement à 56,9 % pour la région de la Chaudière-Appalaches et à 55 % pour l'ensemble du Québec. Parmi l'ensemble des MRC, L'Amiante occupe le huitième rang quant à son taux d'emploi, le vieillissement de la population n'étant pas étranger à ce taux. De plus, la proportion de prestataires de l'assistance-emploi par rapport à la population est élevée, de même que celle des bénéficiaires de l'assurance-emploi. Ces chiffres sont tous présentés aux tableaux

1 et 2. Plusieurs fois rapportés, notamment dans les documents de planification territoriale⁷, ces chiffres ont notamment servi de point de départ pour structurer les enjeux et les défis de la MRC de L'Amiante, soit des enjeux de diversification économique, d'emplois stables et durables, etc.

1.2 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE

En 1996, la MRC de L'Amiante affichait un taux d'emploi de 52,1 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région.

Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans L'Amiante était, en 1996, de 45,2 % et celui des hommes, de 59,4 %. 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 44 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

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

Tableau 2

**PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
MRC DE L'AMIANTE
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
L'Amiante	52,7	52,1	58,2	57,6	9,5	9,5
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.

Parmi les 18 940 résidants de L'Amiante occupant un emploi, quelque 15 900 possèdent un lieu de travail habituel. Les 3 045 personnes qui n'ont pas de lieu de travail habituel travaillent soit à domicile, soit en dehors du Canada ou n'ont pas de lieu de travail fixe.

La majorité des résidants qui possèdent un lieu de travail habituel (15 900) exercent leur métier dans des entreprises situées dans la MRC où ils habitent, c'est-à-dire dans la MRC de L'Amiante, et ce, dans une proportion de 86,5 %. Les 2 145 autres résidants ayant un lieu de travail habituel se

⁷ Centre local de développement de la MRC de L'Amiante, Plan d'action local pour l'économie et l'emploi 1999-2000-2001.

répartissent ainsi : quelque 725 travaillent dans les MRC de Beauce-Sartigan, de La Nouvelle-Beauce et de Robert-Cliche; 80 travaillent dans les autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches; 160 travaillent dans la Communauté urbaine de Québec et 1 180 travaillent ailleurs au Québec. Mentionnons que, parmi les 1 180 résidents de la MRC de L'Amiante travaillant ailleurs au Québec, 600 travaillent dans la MRC de L'Érable. En contrepartie, ils sont quelque 1065 à entrer dans la MRC de L'Amiante pour y travailler.

L'exploitation d'une ressource exclusive et abondante (l'amiante) a favorisé un développement économique dont la progression constante a longtemps placé le territoire de la MRC parmi les plus performants. Cependant, au cours des deux dernières décennies, il est apparu de plus en plus évident qu'une économie basée sur une seule industrie dépendante des marchés mondiaux peut devenir extrêmement fragile.

L'Amiante compose avec sept forces dominantes : un secteur primaire plus développé qu'ailleurs malgré la baisse enregistrée depuis 10 ans; la présence d'un cégep dynamique et du Centre universitaire des Appalaches; une culture et des compétences industrielles; l'industrie de l'acériculture; un bon soutien des organismes à caractère économique et social; une consolidation du secteur de l'agriculture; un dynamisme industriel en matériaux composites et en plasturgie⁸.

Mentionnons que la structure de l'emploi s'est profondément modifiée depuis 1971 : de 32,1 % du nombre d'emplois en 1971, le secteur primaire en procurait seulement 13,3 % en 1996⁹. Les deux secteurs d'activité économique du secteur primaire particulièrement générateurs d'emplois sont l'agriculture et les mines.

Les fermes occupent un peu plus de 37 % du territoire local¹⁰. En ce qui concerne les productions animales, les revenus principaux les plus fréquents sont tirés de la production laitière (172 fermes), des bovins de boucherie (139 fermes), du porc (39 fermes) et des ovins (12 fermes). Les productions porcines et ovines sont en croissance. Bien que la production caprine soit en baisse, elle représente encore près de 30 % de la production de la région. Le secteur de l'agriculture et de la foresterie et plus particulièrement l'acériculture constituent des bases d'activité relativement importantes et prometteuses en matière de développement.

En 1996, le secteur manufacturier regroupait 19,6 % des emplois comparativement à 21,8 % pour la région. Parmi les secteurs particulièrement générateurs d'emplois, mentionnons le plastique, l'habillement, la fabrication de produits métalliques, la fabrication de matériel de transport et la fabrication d'aliments. Le secteur des produits minéraux non métalliques est particulièrement dynamique et en développement. Le secteur de la construction rassemblait quant à lui 3,6 % des emplois comparativement à 5 % dans l'ensemble de la Chaudière-Appalaches.

Le secteur tertiaire regroupait, en 1996, 63,5 % des emplois comparativement à 65,1 % pour la région. Parmi l'ensemble des MRC de la région, L'Amiante se classe au troisième rang quant à l'emploi dans le secteur tertiaire. Les secteurs du commerce de gros et de détail se démarquent

⁸ Selon le Comité de diversification économique. Source : « Les hommes et les femmes d'affaires conviés », *Le Courrier de Frontenac*, 21 novembre 1998.

⁹ Source : CLD de L'Amiante. Statistique Canada, recensements 1971 à 1996.

¹⁰ Ministère de l'Agriculture, des Pêches et de l'Alimentation, Direction régionale de Chaudière-Appalaches, 2000.

avec près de 18 % de l'emploi territorial, de même que la santé et les services sociaux (11,9 % des emplois), l'enseignement (7,5 %) et l'hébergement et la restauration (5,7 %).

Mentionnons la présence de plusieurs établissements du réseau de la santé dans la MRC, un amalgame complet. Par ailleurs, bien qu'il soit situé dans une autre région, la situation de l'hôpital Saint-Julien et de sa fermeture possible est à surveiller, car bon nombre d'employés de cet établissement habitent dans L'Amiante. Rappelons que le réseau de l'éducation compte un centre de formation professionnelle, deux centres spécialisés, un collège et un centre de formation universitaire.

Ainsi que l'illustre le tableau 3, la MRC de L'Amiante regroupe 2 118 employés.

Tableau 3

**RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE L'AMIANTE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n = 2 118)
Primaire	8,9
Manufacturier	9,4
Construction	9,0
Tertiaire	72,7
Total	100

Source : Système national d'information sur le marché du travail, Centre des ressources humaines du Canada (Thetford Mines), en date du 17 avril 2000.

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de petite taille; en effet, 92,8 % d'entre elles emploient moins de 20 salariés. Il apparaît que la présence de PME manufacturières pourrait avoir un impact positif sur la création nette d'entreprises¹¹. En effet, les entrepreneurs potentiels qui travaillent dans les PME ont une propension plus grande à se lancer en affaires que ceux qui travaillent dans les grandes entreprises, ce qui est positif pour L'Amiante. La MRC compte 21 entreprises qui emploient plus de 100 salariés. En voici la liste :

Entreprises	Villes	Secteurs
Lab Chrysotile	Thetford Mines	Mines
Boulangerie St-Méthode inc.	Saint-Méthode	Aliments
T M composites inc.	Thetford Mines	Plastique
Beauce composites inc.	Sainte-Clotilde	Plastique
Confection Disraeli inc.	Disraëli	Habillement
Confection St-Méthode inc.	Saint-Méthode	Habillement
Confection Germain et Fils (1996) inc (les)	East Broughton	Habillement
Keystone Industries (1970) Itée	Thetford Mines	Habillement
Shermag inc.	Disraeli	Meuble
Métallurgie Castech inc.	Thetford Mines	Métaux primaires
Industries Canatal inc.	Thetford Mines	Produits métalliques
Produits loisirs Bonair Itée (les)	Thetford Mines	Matériel de transport
Gosselin express Itée	Thetford Mines	Transport
Transport Robert (Thetford) Itée	Thetford Mines	Transport
Collège de la région de L'Amiante	Thetford Mines	Enseignement
Commission scolaire de L'Amiante	Thetford Mines	Enseignement
Centre hospitalier de la région de L'Amiante	Thetford Mines	Santé
CHSLD de L'Amiante	Thetford Mines	Santé
CLSC Frontenac	Thetford Mines	Santé
Ville de Thetford Mines	Thetford Mines	Administration publique
Caisse populaire Desjardins de Thetford Mines	Thetford Mines	Institutions financières

Source : Système national d'information sur le marché du travail, Centre des ressources humaines du Canada (Thetford Mines), en date du 17 avril 2000.

La MRC de L'Amiante compte 33 établissements manufacturiers exportateurs, ce qui représente 22,6 % par rapport à l'ensemble de ses établissements manufacturiers. Cette proportion est de 30,9 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches. Par ailleurs, le nombre d'entreprises actives en recherche et développement, soit 2, est faible. L'exportation, par l'argent neuf qu'elle fait entrer sur un territoire, est un facteur de développement.

¹¹ M.-U. Proulx, et N. Riverin *L'entrepreneuriat dans les régions administratives et leurs territoires MRC*, Observatoire socio-économique des territoires du Québec, UQAC, mars 1999.

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 Développement des ressources humaines Canada.

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête¹² a retenu l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier, de même que les établissements du secteur touristique, soit l'ensemble des établissements du secteur divertissements et loisirs et les établissements des secteurs hébergement et restauration comptant plus de 9 employés.

Tableau 4
NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE
MRC DE L'AMIANTE

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	128	95	24	3	250
Industries des mines et secteur manufacturier	112	61	20	3	196
Mines		2		1	3
Aliments/boissons	9	3	1		13
Caoutchouc/plastique	4	7	1	1	13
Textiles		1			1
Habillement	13	13	4	1	31
Bois	10	7	1		18
Meuble	9	1	2		12
Imprimerie	19	1			20
Métaux primaires		1	2		3
Produits métalliques	17	10	3		30
Machinerie	5	3	2		10
Matériel de transport	4	1	3		8
Produits électriques et électroniques	4	1			5

¹² Le comité responsable de l'enquête est la Table Éducation et Main-d'œuvre de L'Amiante.

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	128	95	24	3	250
Minéraux non métalliques	4	4	1		9
Pétrole et charbon	1	2			3
Industries chimiques	3	4			7
Manufacturier divers	10				10
Industrie touristique	16	34	4		54
Hébergement		4	1		5
Restauration		26	2		28
Divertissements et loisirs	16	4	1		21

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire¹³ qui comprenait 19 questions réparties dans les quatre sections suivantes : les caractéristiques de l'établissement, les changements prévus, la gestion des ressources humaines et 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*¹⁴. 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 menons¹⁵.

La mise à la poste des 250 questionnaires s'est faite durant la semaine du 1^{er} novembre 1999. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par MM. Roger Malenfant du Centre local d'emploi (CLE) de Thetford Mines, Robert Taylor du Centre local de développement (CLD) de L'Amiante et Denis Leroux du Centre des ressources humaines Canada, 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 Thetford Mines, le CLD de L'Amiante et le

¹³ Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

¹⁴ S. Bélisle et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec, résultats globaux*, op. cit., page IV.

¹⁵ S. Lefebvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, Montmagny et L'Islet, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan et La Nouvelle-Beauce*, op. cit., page IV.

Centre des ressources humaines Canada durant les mois de novembre, décembre et janvier. Quelques rappels ciblés ont aussi été effectués en février 2000.

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 250 établissements visés par l'enquête, 26 établissements ont été déclarés fermés. L'échantillon admissible en vue du calcul du taux de réponse est donc de 224. Cent treize établissements ayant rempli et retourné le questionnaire, le taux de réponse à l'enquête s'élève à 50,4 %. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 5.

Tableau 5
RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE

Échantillon initial (1)	250
Échantillon inadmissible (2)	26
Échantillon admissible (3)	224
Nombre de questionnaires admissibles (4)	113
Nombre de non-répondants (5)	111
Taux de réponse (4/3)	50,4 %

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 25 % 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 les mines et les produits minéraux non métalliques.

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 L'Amiante, soit les entreprises des secteurs manufacturier et touristique, 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, plus du tiers des entreprises répondantes, soit 36,2 %, se situent dans les secteurs de l'habillement, du bois et des produits métalliques. Les répondants comprennent 81,4 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 18,6 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

Tableau 6
RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
MRC DE L'AMIANTE

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 113)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Mines	0,9
Aliments	6,2
Caoutchouc/plastique	8,0
Textiles	0,9
Habillement	10,6
Bois	9,7
Meuble	4,4
Imprimerie	4,4
Métaux primaires	1,8
Produits métalliques	15,9
Machinerie	2,7
Matériel de transport	2,7
Produits électriques et électroniques	1,8
Minéraux non métalliques	2,7
Produits raffinés du pétrole	1,8
Produits chimiques	4,4
Manufacturier divers	1,8
Hébergement	2,7
Restauration	8,8
Divertissements et loisirs	8,0
TAILLE	
0 à 9 employés	41,6
10 à 49 employés	39,8
50 à 199 employés	16,8
200 employés et plus	1,8

La majorité des entreprises, soit 81,7 %, sont constituées d'un seul établissement, lequel établissement est situé dans la MRC de L'Amiante. L'autre catégorie de répondants, soit 18,3 %, rassemble des établissements affiliés à une entreprise située à l'extérieur de la MRC de L'Amiante, cette entreprise pouvant être constituée de plusieurs établissements. En dehors de L'Amiante, les autres établissements affiliés à la même « entreprise-mère » sont surtout situés ailleurs dans la région de la Chaudière-Appalaches et dans d'autres régions du Québec (à 70,5 %). D'autres établissements sont situés ailleurs au Canada (11,4 %), aux États-Unis (11,4 %), au Mexique et dans d'autres pays de l'Amérique du Sud (6,8 %) ainsi que dans d'autres pays (6,8 %).

L'enquête a touché quelque 6 500 emplois¹⁶, soit environ 34 % du nombre d'emplois que l'on trouve dans la MRC de L'Amiante (18 940 emplois)¹⁷. Quarante-cinq pour cent (85,1 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein, tandis que 14,9 % sont des emplois à temps partiel. Les emplois à temps partiel se retrouvent majoritairement, à 70 %, dans le secteur du tourisme, surtout du côté de la restauration.

Tableau 7

RÉPARTITION DES EMPLOIS COUVERTS PAR L'ENQUÊTE, MRC DE L'AMIANTE

SECTEUR	EMPLOI (%) (n = 6464)
Manufacturier	83,7
Tourisme <i>Hébergement et restauration (84,6 %)</i> <i>Divertissement et loisirs (15,4 %)</i>	16,3
Total	100

3.2 LA SAISONNALITÉ

Le marché du travail est dynamique. Durant toute une année, il y a un nombre élevé d'embauches et de cessations d'emploi. Il y a embauche lorsqu'une entreprise crée un nouvel emploi, lorsqu'on comble un poste devenu vacant par une démission, une retraite, etc. Il peut y avoir embauches temporaires ou permanentes, à la suite d'un projet. Bref, le marché du travail est très en mouvement, et le nombre d'emplois créés chaque année est important. La fréquence de mises à pied permanentes et d'embauches est de trois à quatre fois supérieure dans les petites entreprises comparativement à la fréquence observée dans les grandes entreprises. Examinons un des aspects tirés de cette question de la mouvance, soit la saisonnalité de l'emploi sur le territoire de la MRC de L'Amiante.

Durant une année, le niveau d'emploi varie considérablement. Ainsi, dans la MRC de L'Amiante, la différence entre le nombre maximal (quelque 6 900 emplois) et le nombre minimal d'emplois

¹⁶ Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

¹⁷ Source : Statistique Canada, recensement 1996.

(quelque 5 200 emplois) au cours des douze mois précédant l'enquête s'élève à 1 700 emplois. Évidemment, la variation de l'emploi est plus forte dans le secteur du tourisme, l'emploi saisonnier des établissements du divertissement et du loisir contribuant à cette situation. Les établissements du secteur touristique affichent un taux de variation de 49,1 %, tandis que pour les établissements du secteur manufacturier le taux de variation est de 29,7 %.

Globalement, pour l'ensemble des entreprises, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 19,9 % 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, 11,5 % indiquent l'hiver (décembre, janvier, février), 6,2 % l'automne (septembre, octobre, novembre) et 2,3 % choisissent le printemps (mars, avril, mai).

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 8 nous présente trois combinaisons distinctes, à savoir printemps, été et automne; printemps, automne et hiver, de même que été, automne et hiver. Parmi ces trois combinaisons, le choix de printemps, été et automne, soit 14,6 %, se distingue et est exclusivement attribuable au secteur manufacturier.

Le secteur du tourisme se distingue par ses proportions d'emploi plus élevées que la moyenne durant les saisons du printemps, de l'été et de l'hiver et par ses proportions d'emploi nulles en automne.

Par ailleurs, mentionnons que la proportion d'entreprises où l'effet de saisonnalité est inexistant est importante, avec 35,3 % des réponses.

Tableau 8

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

MRC DE L'AMIANTE

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	0,9	6,9	2,3
Été	17,0	29,7	19,9
Automne	8,0	0	6,2
Hiver	8,7	21,2	11,5
Printemps-été-automne	19,2	0	14,6
Printemps-automne-hiver	0	6,9	2,0
Été-automne-hiver	8,0	6,8	7,7
Ne s'applique pas	38,2	28,5	35,8
Total	100	100	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 L'Amiante. Les résultats sont les suivants : 24,5 % des entreprises

indiquent l'hiver comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des douze derniers mois. De même, 10,8 % des entreprises mentionnent le printemps, 9,6 % l'été et 1,3 % l'automne. Mentionnons que quelques restaurants et des établissements de divertissements et loisirs (sports d'hiver) ont affirmé que c'est durant l'été que l'emploi dans leur établissement est au plus faible.

Finalement, tout 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 38,4 %.

Tableau 9

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ LE PLUS FAIBLE AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE

MRC DE L'AMIANTE

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	10,5	11,6	10,8
Été	8,4	13,6	9,6
Automne	1,1	1,8	1,3
Hiver	26,1	19,3	24,5
Printemps-été-automne	1,8	14,7	4,8
Printemps-été-hiver	7,9	0	6,0
Printemps-automne-hiver	2,8	10,5	4,6
Ne s'applique pas	41,4	28,5	38,4
Total	100,0	100	100

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 L'Amiante, c'est-à-dire les postes ouverts exclusivement aux personnes de l'extérieur des entreprises.

À l'automne 1999 et à l'hiver 2000, 28,4 % des entreprises manufacturières et touristiques de la MRC de L'Amiante faisaient état de 289 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement. Quelque 80 % des postes vacants sont rassemblés dans le secteur manufacturier. Les secteurs de l'habillement, des produits métalliques et du plastique se démarquent par leur nombre de postes vacants. Par rapport au nombre d'emplois estimé (6 500 emplois), le nombre de postes vacants (289) représente 4,4 %.

Le tableau 10 nous permet de comparer la proportion de postes vacants du secteur manufacturier dans L'Amiante avec celles obtenues à partir d'enquêtes locales antérieures¹⁸ portant sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre.

Tableau 10

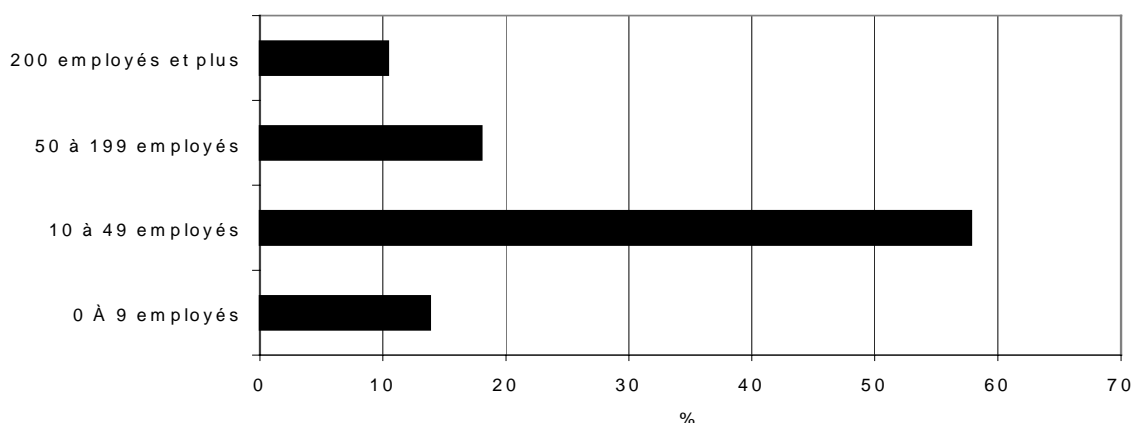
**POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ
SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES**

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
L'Amiante	4,3

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

Ainsi qu'il est illustré au graphique 1, on retrouve 13,8 % des postes vacants dans les entreprises comptant moins de 10 employés, 57,8 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 18 % dans les entreprises employant de 50 à 199 employés et 10,4 % dans celles de 200 employés et plus.

**Graphique 1
POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
MRC DE L'AMIANTE**



¹⁸ S. Lefebvre, *Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, MRC de Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, *op. cit.*, page IV.

En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de L'Amiante exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 54,5 % des postes vacants, ce qui, en tant qu'exigence scolaire, est assez faible.

Rappelons toutefois que les postes vacants sont surtout regroupés dans des secteurs qui traditionnellement n'ont pas démontré des exigences fortes en matière de scolarité. À ce titre, les secteurs de l'habillement et du plastique sont de bons exemples. Cette nuance importante est à considérer dans l'examen des résultats.

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

Scolarité	Postes vacants (%)
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	15,6
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	21,9
Diplôme de formation technique (collégial)	14,6
Diplôme universitaire	2,4
Aucune scolarité exigée	45,5
Total	100

En ce qui concerne la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs mentionnent pour la formation professionnelle au secondaire :

- Les techniques d'usinage; machines-outils à commande numérique (machinistes)
- La ferblanterie
- Opérateur offset
- L'électricité mécanique; mécanique
- La soudure
- L'ébénisterie

Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent :

- La mécanique
- Le génie mécanique
- La transformation des matières plastiques
- L'infographie
- La vente
- La confection
- Le génie civil
- Le meuble

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

- Le génie civil
- Les relations industrielles

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

Expérience	Postes vacants (%)
Moins d'un an d'expérience	62,1
Entre un an et trois ans d'expérience	27,7
Plus de trois ans d'expérience	10,2
<u>Total</u>	<u>100</u>

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

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	51,3
Candidats recommandés par les employés	49,6
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	46,9
Journaux	35,4
Établissements scolaires	20,4
Internet	6,2
Agences de placement privées	5,3
Autres réponses	2,7
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	0,9

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

Autres : c.v. reçus directement; dépôt direct d'offres de service.

3.3.2 La répartition professionnelle des postes vacants

Quant aux catégories professionnelles¹⁹, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de la gestion	1,0
Personnel de l'administration	0,3
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	7,4
Personnel de la culture et des loisirs	10,4
Personnel de la vente et des services	12,5
Personnel des métiers	41,2
Personnel de la transformation et fabrication	27,2
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

¹⁹ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), publication de Emploi et Immigration Canada, 1993.

La plus grande partie des postes vacants se retrouvent dans la catégorie du personnel des métiers, avec une proportion de 41,2 %. On y retrouve un ensemble de postes spécialisés, tels que les machinistes, les soudeurs, les couturières, les mécaniciens d'entretien et les pressiers. La catégorie de la transformation et fabrication regroupe, quant à elle, 27,3 % des postes vacants. Il s'agit surtout de postes intermédiaires et élémentaires²⁰, tels que ceux d'opérateurs, de manœuvres et de journaliers.

Les autres postes vacants, soit 31,6 %, sont regroupés à l'intérieur des catégories suivantes : la catégorie de la vente et des services (12,5 % des postes vacants), le personnel de la culture et des loisirs (10,4 %), le personnel des sciences naturelles (professionnels et techniciens) (7,4 %), le personnel de gestion (1 %) et celui de l'administration (0,3 %).

Le tableau 11 présente chacun des postes vacants mentionnés par les employeurs de la MRC de L'Amiante au cours de l'automne 1999 et de l'hiver 2000.

Tableau 11
LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES
CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE²¹
MRC DE L'AMIANTE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	9461	Conducteurs/Conductrices de machines procédés	3
Plastique	9615	Journaliers/Journalières	30
Plastique	7231	Machinistes	1
Plastique	9214	Opérateurs/Opératrices chefs d'équipe	1
Plastique	9619	Manœuvres	6
Habillement	9451	Opérateurs/Opératrices de machines à coudre	13
Habillement	7342	Couturiers spécialisés/Couturières spécialisées	47
Habillement	9619	Presseurs/Presseuses	3
Habillement	9454	Aides à tout faire	3
Bois	7271	Menuisiers/Menuisières	1
Bois	0911	Directeurs/Directrices de production	1
Bois	2132	Ingénieurs/Ingénieures de la qualité	1
Bois	2131	Ingénieurs/Ingénieures en génie civil	2
Bois	9493	Assembleurs/Assembleuses	2
Bois	2231	Techniciens/Techniciennes en génie civil	2
Bois	9431	Scieurs/Scieuses	9
Meuble	9619	Journaliers/Journalières	1
Meuble	7272	Gérants/Gérantes de projets (ébénistes)	5

²⁰ En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

²¹ Liste des postes vacants mentionnés à l'automne 1999 et à l'hiver 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Meuble	9619	Opérateurs/Opératrices de machines	1
Meuble	0911	Assistants-directeurs/Assistants-directrices de production	1
Meuble	9224	Contremaîtres/Contremaîtresses assemblage	1
Meuble	7272	Ébénistes	1
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières; Pressiers/Pressières Offset	12
Imprimerie	5241	Infographes	6
Métaux primaires	7265	Opérateurs-soudeurs-mécaniciens/Opératrices-soudeuses-mécaniciennes	3
Produits métalliques	7265	Soudeurs-assembleurs/Soudeuses-assembleuses	15
Produits métalliques	7261	Ferblantiers/Ferblantières	1
Produits métalliques	2253	Dessinateurs-concepteurs/Dessinatrices-conceptrices	6
Produits métalliques	7231	Machinistes; Machinistes sur machines à commande numérique; Outils/Outils; Techniciens/Techniciennes en électro-érosion	14
Produits métalliques	9211	Contrôleurs/Contrôleuses de qualité	1
Produits métalliques	7221	Opérateurs/Opératrices machines à commande numérique	3
Produits métalliques	7371	Grutiers/Grutières	1
Produits métalliques	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes entretien	10
Produits métalliques	2131	Ingénieurs/Ingénieures	2
Produits métalliques	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes véhicules et machinerie industrielle	3
Produits métalliques	0112	Directeurs/Directrices du personnel	1
Machinerie	2231	Techniciens/Techniciennes	2
Machinerie	9619	Opérateurs/Opératrices d'usine	4
Machinerie	2233	Techniciens/Techniciennes contrôle de qualité	2
Machinerie	2131	Techniciens/Techniciennes	2
Produits minéraux non métalliques	2232	Techniciens/Techniciennes contrôle de qualité	1
Pétrole et charbon	5241	Infographistes	2
Produits chimiques	6411	Représentants/Représentantes soins domicile; Représentants/Représentantes	4
Produits chimiques	1241	Secrétaires-réceptionnistes	1
Produits chimiques	2211	Techniciens/Techniciennes chefs de service	1
Hébergement	5254	Moniteurs/Monitrices	20
Hébergement	6242	Cuisiniers/Cuisinières	6
Hébergement	5254	Sauveteurs/Sauveteuses de plage	2
Restauration	6242	Cuisiniers/Cuisinières	4
Restauration	6642	Préposés/Préposées service et préparation	22
Total			286

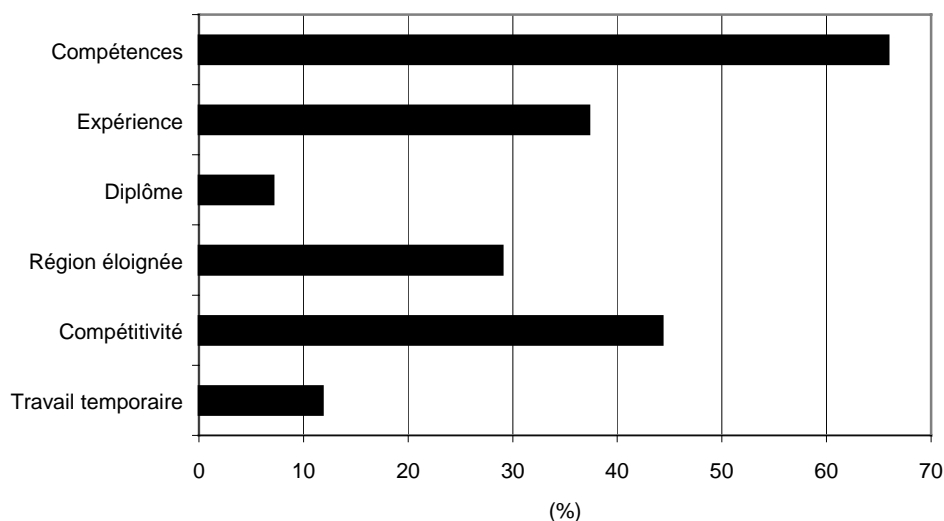
Note : Le nombre total de postes vacants peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

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 le manque de compétences des candidats est la première cause des difficultés de recrutement. On trouve la mention de cette cause pour 65,9 % des postes vacants. La compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) arrive au second rang et joue dans 44,3 % des postes vacants. L'expérience recherchée des candidats est la cause des difficultés de recrutement pour 37,3 % des postes vacants, tandis que l'activité saisonnière ou travail temporaire l'est pour 11,8 % d'entre eux. C'est le diplôme recherché qui affecte le moins les difficultés de recrutement liées aux postes vacants.

Graphique 2
CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE L'AMIANTE

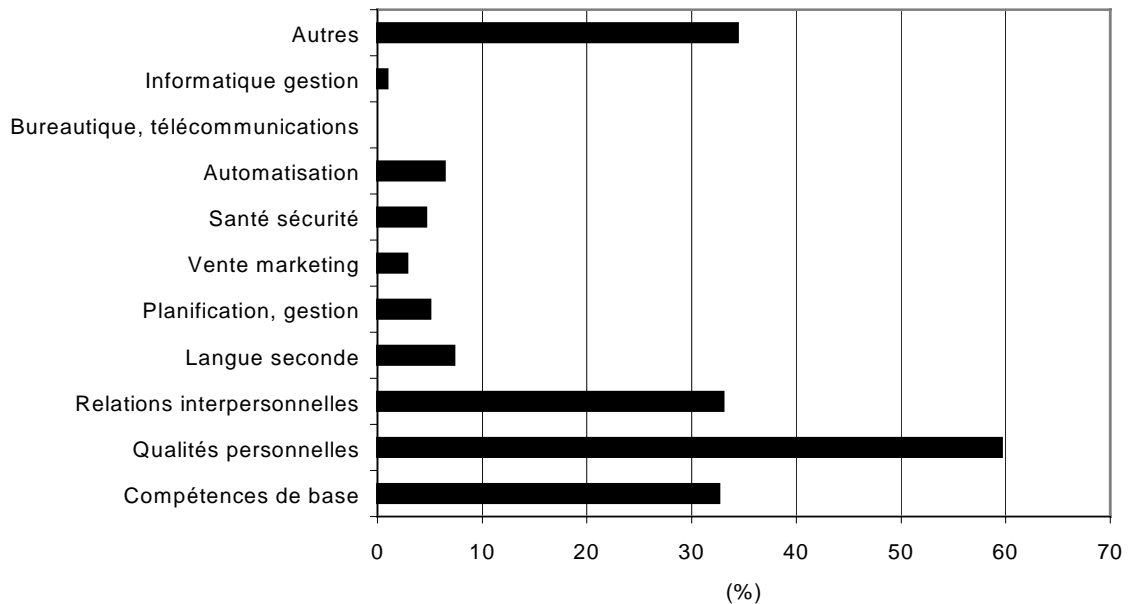


Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs causes peuvent être mentionnées pour un même poste vacant.

Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. La préoccupation majeure est celle des qualités personnelles, qui recueille 59,6 % des réponses. Des compétences telles que les relations interpersonnelles, les compétences de base et la mention « autres » recueillent aussi des proportions élevées. La mention « autres » fait référence aux compétences suivantes : rapidité d'apprentissage et d'exécution; compétences reliées au travail (précision, constance dans le travail, efficacité, travail bien fait); dextérité; bonne force physique; manque de polyvalence, techniques reliées à la polyvalence, élève avec un cours dans notre région et leadership.

Graphique 3

**COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE L'AMIANTE**



De façon plus précise, le tableau 12 présente, pour chacune des 47 professions connaissant des difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 12

**PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES
MRC DE L'AMIANTE**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Aliments	9461	Conducteurs/Conductrices de machines procédés	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Travail en région éloignée	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Autres : rapidité d'apprentissage et d'exécution
Plastique	9615	Journaliers/Journalières	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétitivité des conditions de travail offertes 3) Travail en région éloignée	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles
Plastique	7231	Machinistes	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Autres : compétences reliées au travail : précision, constance dans le travail, efficacité, travail bien fait, etc.
Plastique	9214	Opérateurs/Opératrices chefs d'équipe	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles
Plastique	9619	Mancœuvres	Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles
Habillement	9451	Opérateurs/Opératrices de machines à coudre	Compétitivité des conditions de travail offertes (travail à domicile)	Autres : main-d'œuvre non disponible
Habillement	7342	Couturiers spécialisés/Couturières spécialisées	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées 3) Expérience recherchée 4) Diplôme recherché	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Autres : dextérité
Habillement	9619	Presseurs/Presseuses	Compétitivité des conditions de travail offertes	Autres : non disponibles

Tableau 12 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Bois	7271	Menuisiers/Menuisières		1) Qualités personnelles 2) Planification et gestion
Bois	0911	Directeurs/Directrices de production		
Bois	2132	Ingénieurs/Ingénieures de la qualité	1) Travail en région éloignée 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Planification et gestion
Bois	2131	Ingénieurs/Ingénieures en génie civil	Compétences recherchées	Langue seconde
Bois	9493	Assembleurs/Assembleuses	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Autres : bonne forme physique
Bois	2231	Techniciens/Techniciennes en génie civil	Compétences recherchées	Langue seconde
Bois	9431	Scieurs/Scieuses	Compétences recherchées	Qualités personnelles
Meuble	7272	Gérants/Gérantes de projets (ébénistes)	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Langue seconde 3) Planification et gestion
Meuble	0911	Assistants-directeurs/Assistantes-directrices de production	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Automatisation des procédés de production
Meuble	9224	Contremaîtres/ Contremaîtresses assemblage	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Diplôme recherché 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Planification et gestion 5) Règles santé et sécurité et environnement 6) Automatisation des procédés de production 7) Autres : leadership
Meuble	7272	Ébénistes	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Automatisation des procédés de production

Tableau 12 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Meuble	9619	Opérateurs/Opératrices de machines	<ol style="list-style-type: none"> 1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles 3) Règles santé et sécurité et environnement 4) Automatisation des procédés de production
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières; Pressiers/Pressières offset	<ol style="list-style-type: none"> 1) Compétences recherchées 2) Travail en région éloignée 3) Expérience recherchée 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Qualités personnelles
Imprimerie	5241	Infographes	<ol style="list-style-type: none"> 1) Travail en région éloignée 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées 	
Métaux primaires	7265	Opérateurs-soudeurs- mécaniciens/Opératrices- soudeuses-mécaniciennes	<ol style="list-style-type: none"> 1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Qualités personnelles 2) Autres : manque de polyvalence
Produits métalliques	7265	Soudeurs- assembleurs/Soudeuses- assembleuses	<ol style="list-style-type: none"> 1) Travail en région éloignée 2) Compétences recherchées 3) Expérience recherchée 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Autres : techniques liées à la profession 2) Qualités personnelles
Produits métalliques	7261	Ferblantiers/Ferblantières	<ol style="list-style-type: none"> 1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées 	
Produits métalliques	2253	Dessinateurs- concepteurs/Dessinatrices- conceptrices	<ol style="list-style-type: none"> 1) Compétences recherchées 2) Expérience recherchée 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles
Produits métalliques	7231	Machinistes; Machinistes sur machines à commande numérique; Outils/Outilsuses; Techniciens/Techniciennes en électro-érosion	<ol style="list-style-type: none"> 1) Travail en région éloignée 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées 4) Compétitivité des conditions de travail offertes 5) Diplôme recherché 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Qualités personnelles 2) Règles santé et sécurité et environnement 3) Automatisation des procédés de production 4) Compétences de base (écrire, lire, compter)

Tableau 12 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Produits métalliques	9211	Contrôleurs/Contrôleuses de qualité	1) Diplôme recherché 2) Compétences recherchées	Qualités personnelles
Produits métalliques	7221	Opérateurs/Opératrices machines à commande numérique	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Diplôme recherché	Autres : élève avec un cours dans notre région
Produits métalliques	7371	Grutiers/Grutières	Compétences recherchées	Autres : techniques reliées à la profession
Produits métalliques	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes entretien	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Qualités personnelles
Produits métalliques	2131	Ingénieurs/Ingénieures	Travail en région éloignée	Langue seconde
Produits métalliques	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes véhicules et machinerie industrielle	Compétences recherchées	Autres : techniques reliées à la profession
Produits métalliques	0112	Directeurs/Directrices du personnel	Expérience recherchée	
Machinerie	2231	Techniciens/Techniciennes	Travail en région éloignée	1) Langue seconde 2) Planification et gestion 3) Automatisation des procédés de production
Machinerie	9619	Usine		Automatisation des procédés de production
Machinerie	2233	Contrôle de qualité	Travail en région éloignée	
Machinerie	2131	Techniciens/Techniciennes	Travail en région éloignée	1) Langue seconde 2) Planification et gestion 3) Automatisation des procédés
Produits minéraux non métalliques	2232	Techniciens/Techniciennes contrôle de qualité	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Diplôme recherché 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Langue seconde 3) Règles santé et sécurité et environnement
Pétrole et charbon	5241	Infographistes	Compétences recherchées	Langue seconde

Tableau 12 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Produits chimiques	6411	Représentants/Représentantes soins domicile; Représentants/Représentantes	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Travail en région éloignée 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Planification et gestion 3) Vente et marketing 4) Informatique de gestion
Produits chimiques	1241	Secrétaires-réceptionnistes	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Langue seconde
Produits chimiques	2211	Techniciens/Techniciennes chefs de service	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Travail en région éloignée 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Langue seconde 4) Planification et gestion 5) Règles santé et sécurité et environnement
Hébergement	6242	Cuisiniers/Cuisinières	Compétitivité des conditions de travail offertes	
Hébergement	5254	Sauveteurs/Sauveteuses de plage	Diplôme recherché	
Restauration	6242	Cuisiniers/Cuisinières	1) Travail en région éloignée 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	
Restauration	6642	Préposés/Préposées service et préparation	Compétences recherchées	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles

LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Près de 40 % des entreprises des secteurs manufacturier et touristique de la MRC de L'Amiante prévoient effectuer un investissement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. 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 13 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 13

NATURE DES INVESTISSEMENTS MRC DE L'AMIANTE

Aliments	Équipements; Agrandissement pour entreposer le produit fini
Plastique	Achat de la bâtisse et nouvel équipement; Renouvellement d'équipement; Agrandissement et presses; Machinerie
Textile et habillement	Machinerie à coudre; Rachat de machinerie; Agrandissement et rénovation du local; Rénovation de bâtisses; Machinerie neuve et agrandissement
Bois	Équipement moulin à scie; Agrandissement; Machinerie; Logiciel et équipement
Meuble	Nouvelles machines; Ajout de machinerie à contrôle numérique
Imprimerie	Remplacement d'un ordinateur; Déménagement
Métaux primaires	Installation d'un deuxième four rotatif
Produits métalliques	Déménagement de la fonderie dans une nouvelle bâtisse; Agrandissement des bureaux et de l'usine; Modernisation des équipements de fabrication et agrandissement d'usine; Métrologie et machines à commande numérique; Outillage et équipement; Atelier spécialisé, haute technologie, matériau composite, aéronautique; Agrandissement et achat de machines à commande numérique
Machinerie	Modernisation; Nouveau tour
Minéraux métalliques non	Amélioration des installations, production, santé au travail, bureautique; Nouvelle ligne de production
Pétrole et charbon	Construction d'une nouvelle usine
Produits chimiques	Ajout d'équipements; Internet et agrandissement de la bâtisse; Équipement de production et équipement de distribution
Manufacturier divers	Machine à souder (joaillerie); Agrandissement de locaux, marketing
Restauration	Rénovations
Divertissements et loisir	Augmentation des places disponibles

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 8 000 \$ à 8 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 23 748 000 \$. L'investissement médian²² est de 100 000 \$ et l'investissement moyen, de 678 514 \$.

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 14
RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE L'AMIANTE

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	15	45,5	7	21,2	4	12,1	7	21,2	33	100
Tourisme	2	100							2	100
Total	17	48,6	7	20,0	4	11,4	7	20,0	35	100

Le tableau 14 nous permet d'observer que la plus grande proportion d'entreprises comptant investir, soit 48,6 %, se trouve à l'intérieur de la catégorie des « moins de 100 000 \$ » d'investissements prévus. Les entreprises du secteur touristique se situent uniquement dans cette catégorie. La proportion d'entreprises manufacturières qui prévoient investir 1 000 000 \$ et plus, soit 21,2 %, est relativement élevée.

Le croisement des investissements prévus et de la taille de l'entreprise laisse voir que la plus grande part des investissements prévus, soit 61,5 %, est attribuable aux établissements qui comptent entre 10 et 49 employés. Les établissements comptant entre 50 et 199 employés rassemblent 34,3 % des investissements, tandis que ceux totalisant moins de 10 employés en regroupent 4,2 %.

4.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

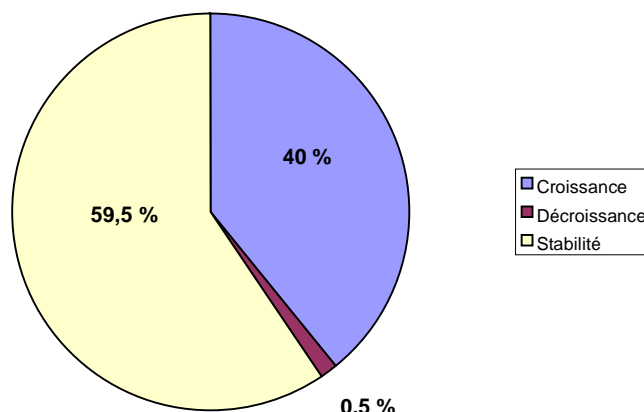
Près de 40 % des établissements des secteurs manufacturier et touristique de la MRC de L'Amiante prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Très peu d'établissements appréhendent une décroissance, tandis que 59,5 % des établissements s'en remettent à la stabilité de l'emploi dans leur entreprise.

Les entreprises qui anticipent particulièrement la croissance se trouvent dans les secteurs suivants : la fabrication des aliments, le plastique, l'habillement, la machinerie, les produits électriques et électroniques, les produits minéraux non métalliques, le manufacturier divers.

²² L'investissement médian est celui qui se situe juste au milieu des investissements ordonnés en ordre croissant, tandis que la moyenne est la somme des investissements divisée par le nombre de données.

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 L'Amiante. Ainsi, 32,8 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Les changements de marché arrivent au second rang avec 30,3 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 10,6 %.

Tableau 15

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

Changements prévus	Manufacturier (%)	Tourisme (%)	Total (%)
Changements technologiques	39,0	10,0	32,8
Changements organisationnels	13,7	0	10,6
Changements de marché	34,6	14,0	30,3

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

Quant aux résultats selon la taille des entreprises, le tableau 16 nous permet de voir qu'il ne faut pas sous-estimer les changements technologiques et de marché dans les très petites entreprises qui comptent moins de 10 employés. Les changements technologiques sont prévus par 37,8 % des très petites entreprises, tandis que les changements de marché sont prévus par 28,6 % de celles-ci. De façon générale, les changements croissent avec la taille des entreprises.

Tableau 16

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

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 9 EMPLOYÉS (%)	10 À 49 EMPLOYÉS	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET PLUS (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	37,8	17,2	60,0	100	32,8
Changements organisationnels	6,7	9,2	36,0	0	10,6
Changements de marché	28,6	32,2	28,0	100	30,3

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

Les changements technologiques sont surtout prévus par les secteurs du plastique, de l'imprimerie, du pétrole et charbon et du manufacturier divers.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les trois grandes classes suivantes : Technologies de bureau et de gestion; Technologies de production et de service; Commerce électronique. Le tableau 17 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes. Nos résultats nous indiquent une propension à l'utilisation du commerce électronique.

Tableau 17

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS ENTRE 2000 et 2002
MRC DE L'AMIANTE**

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (22,2 %)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (81,5 %)	COMMERCE ÉLECTRONIQUE (18,5 %)
Tout ce qui a trait à l'ordinateur	Équipement de production automatisé; Nouveaux logiciels	Commerce électronique; Internet
Logiciel bureautique	Équipement de production automatisé (tour numérique, fraiseuse numérique 5 axes, CMM mesurée); Tour et centre d'usinage sur CNC	Tout ce qui a trait à l'ordinateur, au courrier électronique
	Achat de machines à coudre	Publicité sur Internet
	Modernisation de l'équipement de production; Amélioration de l'équipement existant, qui peut être automatisé	Courrier électronique
	Augmentation de la production, consolidation et création de nouveaux emplois	
	Machines-outils à commande numérique	
	Logiciels de dessin	
	Informatisation d'une partie de la conception	
	Besoin et impact sur les techniques d'usinage (machinistes, nouvelles compétences)	
	En changement continu, recherche et développement	
	Projet privé	

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

4.3.2 Les changements organisationnels

Les changements organisationnels sont particulièrement anticipés par les établissements des secteurs des aliments, du plastique et de la machinerie.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les deux grandes classes suivantes : Restructuration; Gestion, modes de production et normes. Le tableau 18 présente l'information pour chacune de ces deux grandes classes. Ainsi qu'il apparaît, les changements touchant la gestion, les modes de production et les normes dominent avec 80 % des réponses.

Tableau 18

**NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS ENTRE 2000 ET 2002
MRC DE L'AMIANTE**

RESTRUCTURATION ET RÉORGANISATION (33,3 %)	GESTION, MODES DE PRODUCTION ET NORMES (80 %)
Sous-traitance	Implantation des normes ISO 9002 et QS 9000
Acquisition	Instauration de la production à valeur ajoutée (PVA) dans les nouvelles installations
Réingénierie	Ressources humaines, sécurité et santé des travailleurs
	ISO; HACCP
	Normes d'industries

4.3.3 Les changements de marché

Les secteurs de la fabrication des aliments, du plastique, du pétrole et charbon, des produits minéraux non métalliques et des produits chimiques se distinguent en ce qui a trait aux changements de marché.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les deux grandes classes suivantes : Nouveaux produits et services; Augmentation des ventes, nouveaux clients et exportations. Le tableau 19 présente l'information pour chacune des grandes classes. On peut y observer que la classe « Augmentation des ventes, nouveaux clients et exportations » est la plus largement prévue.

Tableau 19

**NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS ENTRE 2000 ET 2002
MRC DE L'AMIANTE**

NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (70 %)	AUGMENTATION DES VENTES, NOUVEAUX CLIENTS ET EXPORTATION (50 %)
Nouveaux clients; Nouvelles sortes de pièces dans le transport	Plus d'ouverture pour le détail (aliments)
Trouver constamment de nouveaux produits pour les consommateurs (pâtisserie, pain, etc.)	Augmentation des ventes
Fournir des produits plus complexes et plus volumineux	Nouveaux clients
Développer de nouveaux produits dans tous les secteurs d'activité économique	Être plus présent sur le marché américain
Service, qualité, délai de livraison plus court	Exportation vers d'autres régions
Activités d'hiver	Envergure des contrats, en croissance, plus gros clients
Marché spécialisé	Davantage d'exportations
Nouvelles pizzas, nouveaux menus	Marché États-Unis
Nouvel hélicoptère sur le marché d'ici deux ans	
Magnésium	
Produits de France	

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

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

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 2000-2001 et 2001-2002. 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 38 % des entreprises manufacturières et touristiques de la MRC de L'Amiante prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Ces intentions d'embauche sont à plus de 95 % dans le secteur manufacturier.

Les intentions d'embauche pour la MRC de L'Amiante représentent 518 emplois. Elles se trouvent principalement dans les secteurs d'activité économique suivants : l'habillement, les produits minéraux non métalliques, les produits métalliques et le plastique.

La répartition des intentions d'embauche selon le statut d'emploi (temps plein, temps partiel) révèle qu'il s'agit d'emplois à temps plein dans une proportion de 94,3 %.

En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de L'Amiante exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 63,6 % 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)	34,2
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	18,0
Diplôme de formation technique (collégial)	7,0
Diplôme universitaire	4,4
Aucune scolarité exigée	36,4
Total	100

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

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- L'électricité
- La soudure
- La mécanique
- L'usinage (machiniste)
- La confection
- La ferblanterie
- L'ébénisterie
- Les matériaux composites
- L'ASP contrôle numérique
- La carrosserie
- Le secrétariat

Pour la formation technique au collégial :

- Les techniques d'usinage
- L'administration (le marketing)
- Le génie mécanique
- Le génie industriel
- La transformation des matières plastiques

Du côté universitaire :

- Le génie industriel

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

Expérience	Intentions d'embauche (%)
Moins d'un an d'expérience	49,1
Entre un an et trois ans d'expérience	43,5
Plus de trois ans d'expérience	7,4
Total	100

5.1 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Par rapport aux catégories professionnelles²³, les intentions d'embauche sont surtout concentrées dans trois catégories et elles se répartissent de la façon qui suit.

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	1,5
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	6,8
Personnel des arts, de la culture, des sports et loisirs	2,8
Personnel de la vente et des services	5,5
Personnel des métiers	47,1
Personnel de la transformation et de la fabrication	36,3
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande partie des intentions d'embauche se trouve dans la catégorie professionnelle des métiers, avec une proportion de 47,1 %. On y retrouve un ensemble de postes spécialisés. La catégorie de la transformation et fabrication regroupe, quant à elle, 36,3 % des intentions d'embauche. Il s'agit surtout de postes techniques, de postes spécialisés et de postes intermédiaires²⁴, tels ceux de contrôleurs, opérateurs matériaux composites, meuleurs, assembleurs, etc.

²³ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), voir page 17.

²⁴ Les postes techniques et spécialisés requièrent de deux à trois ans d'études post secondaires ou de deux à quatre ans d'apprentissage ou de deux à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi. Les postes intermédiaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

La catégorie professionnelle des sciences naturelles (sciences et génie) rassemble 6,8 % des intentions d'embauche. Nous retrouvons ici des postes professionnels comme ceux d'ingénieurs, de chargés de projet, de techniciens dans les industries chimiques et les industries du bois, de planificateurs, d'estimateurs, etc.

Les autres intentions d'embauche, soit 9,8 %, sont regroupées à l'intérieur des catégories suivantes : la catégorie de la vente et des services (5,5 %), le personnel des arts, de la culture et des loisirs (2,8 %) et le personnel de l'administration (1,5 %).

Tableau 20
LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE²⁵ AU COURS
DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002, MRC DE L'AMIANTE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	9462	Bouchers/Bouchères	2
Plastique	1471	Commis à la réception-expédition	1
Plastique	2141	Ingénieurs/Ingénieures	15
Plastique	2233	Techniciens/Techniciennes	3
Plastique	7294	Peintres	1
Plastique	9422	Opérateurs/Opératrices matériaux composites	8
Plastique	9495	«Choppeurs»-Lamineurs/Lamineuses; Trimeurs/Trimeuses	11
Plastique	9615	Journaliers/Journalières; Ouvriers/Ouvrières; Manœuvres	19
Plastique	9619	Journaliers/Journalières manutentionnaires	4
Habillement	7342	Couturiers/Couturières	172
Bois	2231	Techniciens/Techniciennes	2
Bois	9494 et 9493	Assembleurs/Assembleuses	28
Meuble	7231	Opérateurs/Opératrices machines à commande numérique	1
Meuble	7272	Ébénistes	3
Meuble	9619	Opérateurs/Opératrices de machines type Edge; Journaliers/Journalières; Opérateurs/Opératrices d'armoires	9
Métaux primaires	7265	Opérateurs/Opératrices-Soudeurs/Soudeuses-Mécaniciens/Mécaniciennes	3
Imprimerie	5241	Infographes	10
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières offset	5
Produits métalliques	1121	Spécialistes en gestion des ressources humaines	1
Produits métalliques	1221	Techniciens/Techniciennes administration	1

²⁵ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'automne 1999 et à l'hiver 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Produits métalliques	1241	Secrétaires	1
Produits métalliques	2132	Ingénieurs/Ingénieures; Chargés/Chargées de projet	3
Produits métalliques	2233	Programmeurs/Programmeuses contrôle qualité; Planificateurs/Planificatrices Estimateurs/Estimatrices	4
Produits métalliques	2253	Dessinateurs-concepteurs/Dessinatrices conceptrices	3
Produits métalliques	7231	Machinistes; Machinistes CNC; Opérateurs/Opératrices MOCN; Techniciens/Techniciennes en électronique	23
Produits métalliques	7265	Soudeurs-assembleurs/Soudeuses-assembleuses	5
Produits métalliques	7311	Mécaniciens industriels/Mécaniciennes industrielles	5
Produits métalliques	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes entretien	10
Produits métalliques	9211	Contrôleurs/Contrôleuses	1
Produits métalliques	9511	Opérateurs/Opératrices CNC	3
Produits métalliques	9612	Meuleurs/Meuleuses	6
Produits métalliques	9619	Journaliers/Journalières	3
Machinerie	1223	Ressources humaines	1
Machinerie	1241	Secrétaires bilingues	2
Machinerie	2233	Estimateurs/Estimatrices	2
Machinerie	7265	Soudeurs/Soudeuses	6
Machinerie	9511	Préposés/Préposées recherche et développement	2
Machinerie	9619	Journaliers/Journalières; Opérateurs/Opératrices	3
Produits électriques et électroniques	1241	Secrétaires	1
Produits électriques et électroniques	2241	Techniciens/Techniciennes en contrôle électrique	1
Produits minéraux non métalliques	2141	Ingénieurs/Ingénieures	1
Produits minéraux non métalliques	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes	8
Produits minéraux non métalliques	9415	Opérateurs/Opératrices qualité	8
Produits minéraux non métalliques	9619	Opérateurs/Opératrices; Journaliers/Journalières; Emballeurs/Emballeuses	74
Pétrole et charbon	6411	Représentants/Représentantes	6
Industries chimiques	2211	Techniciens/Techniciennes	1
Industries chimiques	6221	Représentants/Représentantes techniques	3
Industries chimiques	6411	Représentants/Représentantes	1

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Industries chimiques	6623	Commis entrepôt	5
Manufacturier divers	5241	Représentants/Représentantes infographes	5
Manufacturier divers	9619	Manœuvres-artisans lettreurs/artisanes lettreuses	5
Hébergement	6435	Réceptionnistes	4
Hébergement	6661	Préposés/Préposées entretien	4
Divertissements et loisirs	6611	Préposés/Préposées accueil-vente	5
Total			514

Note : Le nombre total des intentions d'embauche peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

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

6.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Quelque 27 % des entreprises déclarent employer une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, cette personne n'étant pas le ou les propriétaires. Les entreprises appartenant aux secteurs des mines et produits minéraux non métalliques, du plastique, des métaux primaires et de la restauration 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 PME²⁶ 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 11,4 % des entreprises comptant moins de 10 employés affirment qu'une personne dans l'entreprise s'occupe des ressources humaines, tandis que cette proportion s'élève à 40,7 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 employés. La proportion continue de croître, se situant à 48 % 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'une personne dans l'entreprise s'occupe de la gestion des ressources humaines, 90,8 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps, tandis que 9,2 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

6.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 21 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'œuvre²⁷, 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.

²⁶ C. Benoît 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.

²⁷ S. Bélisle et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et S. Lefebvre, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC, op. cit.*, page IV. C. Benoît et M.-D. Rousseau, *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants, op. cit.*, page 38.

En plus du recrutement de personnel qualifié, les problèmes majeurs dont nous font part les répondants à l'enquête de la MRC de L'Amiante sont les suivants : le faible bassin de main-d'œuvre (46,5 %), les compétences insuffisantes du personnel (26,3 %), la motivation (21,3 %) et la compétitivité des conditions de travail offertes (20,6 %).

Mentionnons que les difficultés suivantes rassemblent plus de 15 % des réponses et demeurent importantes, soit l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels, la situation géographique, le roulement de la main-d'œuvre et la capacité de progression des employés.

Tableau 21

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE L'AMIANTE**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU PAS DE DIFFICULTÉS (%)
Recrutement	65,5	34,5
Bassin de main-d'œuvre	46,5	53,5
Compétences	26,3	73,7
Motivation	21,3	78,7
Compétitivité des conditions de travail offertes	20,6	79,4
Adaptation aux nouvelles technologies	19,1	80,9
Situation géographique	16,6	83,4
Roulement	16,4	83,6
Progression des employés	15,3	84,7
Stabilité de production	14,7	85,3
Vieillessement	14,2	85,8
Supervision	13,3	86,7
Qualité	12,6	87,4
Calendriers de production	11,7	88,3
Commerce international	9,4	90,6
Horaire de travail	8,4	91,6
Absentéisme	6,9	93,1
Accidents	4,9	95,1
Compétences de base	4,7	95,3
Griefs	0,8	99,2

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 81,9 % des entreprises qui ont mis en place des programmes formels plus ou moins poussés d'accueil et d'orientation des nouveaux employés. On organisera, par exemple, de la formation, un suivi des activités, une rencontre de discussions. 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 22 donne un aperçu des réponses qui nous ont été fournies par les employeurs au moment de l'enquête.

Tableau 22

PRATIQUES D'ACCUEIL ET D'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE MRC DE L'AMIANTE

Formation	Suivi	Rencontre de discussions	Documents
Formation sur place; Formation en salubrité	Évaluation après embauche	Rencontre avec les nouveaux employés	Manuel de l'employé, description de tâches
Formation donnée par la personne déjà en place ou par le chef d'équipe; Formation avec un autre employé durant une semaine	Bonne supervision pendant les premiers jours d'embauche		Manuel du conducteur
Machines les deux premières journées pour chaque changement de poste	Supervision des chefs de service		Dossier de l'employé rempli
Par jumelage en cours de production, compagnon de travail	Suivi hebdomadaire, discussion avec les contremaîtres, du cas par cas		Manuel de sécurité en milieu de travail, politique de l'entreprise
Entraînement sur camion par des employés plus anciens			Entraînement manuel assisté par les cadres, informations techniques
Pré camp de formation d'une durée de presque 140 heures			Manuel, description de tâches, qualité, courbe de formation
Faire fonctionner les machines à coudre, apprendre à confectionner un vêtement			
Rotation des parts de travail			
Formation de 3 mois aux fromagers et formation d'un mois pour vente au détail			
Contact humain			
Système ISO			

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 la définition des besoins de formation, les moyens utilisés pour donner 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'œuvre²⁸, 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 employeurs²⁹.

Quelque 61 % des entreprises des secteurs manufacturier et touristique offrent de la formation à leur personnel, ce qui est peu en comparaison des données obtenues lors des enquêtes précédentes.

Tableau 23

FORMATION DONNÉE AU PERSONNEL, MRC DE L'AMIANTE

Entreprises manufacturières	63,6 %
Entreprises touristiques	51,9 %
Total	61,0 %

Les entreprises comptant moins de 10 employés disent offrir de la formation dans une proportion de 46,7 %. Cette proportion grimpe à 70,5 % chez les entreprises employant entre 10 et 49 personnes, puis à 93,3 % chez les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et, enfin, à 100 % chez les entreprises comptant 200 employés et plus. Examinons maintenant les moyens favorisés pour donner la formation.

7.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR DONNER LA FORMATION

Les entreprises qui offrent de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (57,5 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (24,8 %) et autres moyens (17,7 %). Les autres moyens sont les suivants : les firmes spécialisées, le Fonds de solidarité, les services offerts par des manufacturiers (Neumseh, CPT, Perkins, Polaris, Artic Cat), les séminaires, colloques et congrès, les consultants privés et accrédités, le siège social et le directeur d'usine.

²⁸ 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.

²⁹ Cette idée est développée dans Y. Lefrançois 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*.

Tableau 24

MOYENS UTILISÉS POUR DONNER LA FORMATION

En participant à de la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise	57,5 %
En participant à de la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (écoles, collèges, universités)	24,8 %
Autres	17,7 %

Le moyen le plus fréquemment utilisé est donc sans contredit la formation sur le tas. Une étude de Béland, Lalande et Roy³⁰ portant sur le développement des compétences rapporte le commentaire suivant 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.

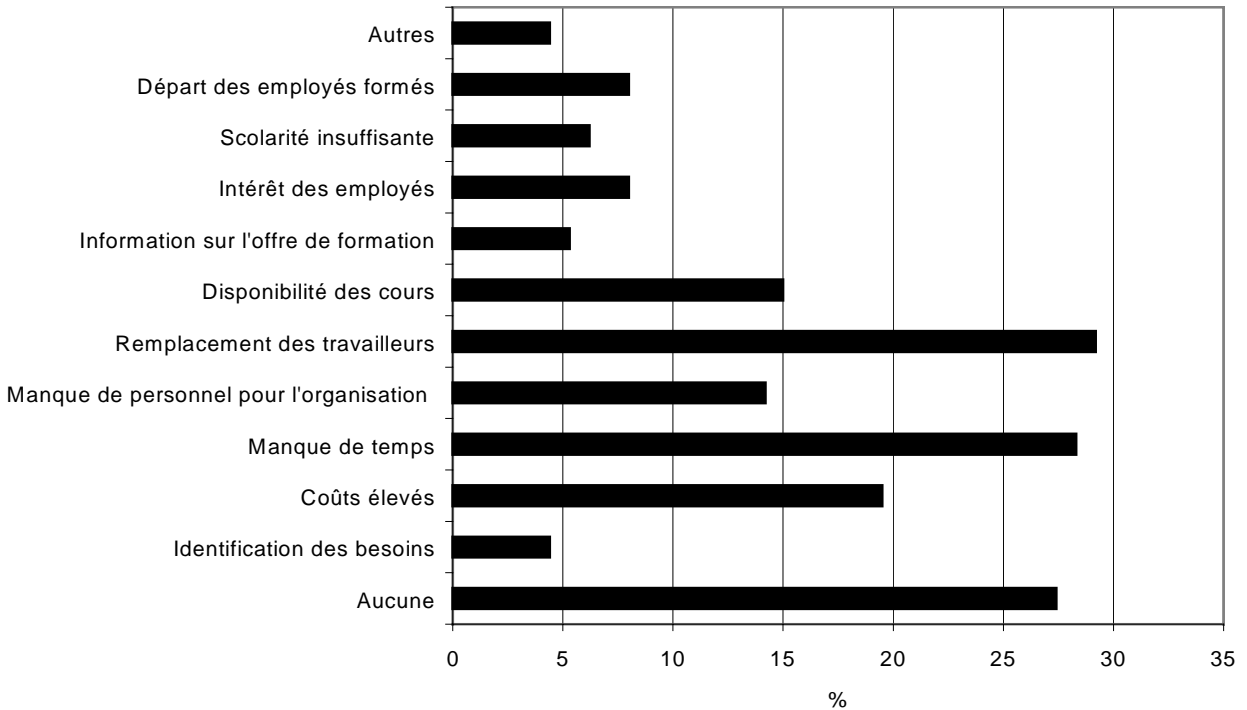
Nous venons de voir que la formation sur le tas, ou *coaching* par des employés expérimentés est le moyen privilégié par les employeurs de la MRC de L'Amiante. Nous allons maintenant examiner les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation.

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 remplacement des personnes à former sans que ralentissent la production ou le service (29,2 %); le manque de temps des employés pour suivre les activités de formation (28,3 %); le coût trop élevé des activités de formation (19,5 %); les cours non disponibles ou mal adaptés (15 %) et le manque de personnel (14,2 %).

³⁰ P. Béland, D. Lalande et N. Roy, *Le développement des compétences, le défi des années 90*, gouvernement du Québec (MMSRFP), janvier 1991.

Graphique 6

**DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION
MRC DE L'AMIANTE**

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise. Autres : manque de personnel dans le domaine de la boucherie, être prêt à modifier l'horaire de formation pour suivre l'horaire de production, on n'est pas payé pour les former, formation donnée par les formateurs des restaurants Mikes, faible intérêt des employés, âge des employés, personnel réduit au minimum.

ANNEXES

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

➤ *MRC de L'Amiante* ◀

(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 DE L'ÉTABLISSEMENT

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

2. Votre établissement fait-il partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements ?

Oui Non

Si oui, où se situent les autres établissements ? (répondez à l'ensemble du questionnaire en ne considérant que l'établissement dont l'adresse apparaît sur l'étiquette)

	Oui	Non		Oui	Non
Dans la région Chaudière-Appalaches			Aux États-Unis		
Dans d'autres régions du Québec			Mexique et autres pays de l'Amérique du Sud		
Ailleurs au Canada			Autres pays		

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)	
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine)	
Total	

4. Au cours des douze derniers mois, quels ont été les nombres minimum et maximum d'employés dans votre établissement ?

(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

Nombre minimum : _____

Nombre maximum : _____

Saison de l'année au minimum :

Saison de l'année au maximum :

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	

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	

5. 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	

6. 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 Non **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 **a** à **g** pour chaque métier ou profession.

	Exemple	1 - métier profession	2 - métier profession	3 - métier profession	4 - métier profession
	Programmeur- analyste	_____	_____	_____	_____
a. 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)
• Temps plein (30 h et plus/sem.)	2	____	____	____	____
• Temps partiel (moins de 30h/sem.)	1	____	____	____	____
• Total	3	____	____	____	____
b. 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 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 4	(informatique)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : 5	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
c. 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 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"/>
d. Taux de salaire horaire à l'entrée					
Taux de salaire horaire après 5 ans					
e. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Oui 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Non, si non passer à la question 7 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire 1	<input 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"/>
g. 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"/>

PARTIE 2 - LES CHANGEMENTS PRÉVUS**7. Prévoyez-vous effectuer un investissement dans votre établissement au cours des deux prochaines années ?**Oui Non

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

Nature de l'investissement : _____

Coût approximatif : _____ \$

8. Est-ce que les changements énumérés ci-dessous se produiront d'ici à deux ans dans votre établissement ?**■ CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** : (logiciels bureautiques, équipement de production automatisée, commerce électronique, etc.)Oui Non

Si oui, précisez :

La nature des changements technologiques : _____

■ CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS : (service des ressources humaines, normes : (ISO, HACCP, PASA), réingénierie, sous-traitance, fusion et acquisition, etc.)Oui Non

Si oui, précisez :

La nature des changements organisationnels : _____

■ CHANGEMENTS DE MARCHÉ : (modification / développement de nouveaux produits / services, augmentation des exportations, etc.)Oui Non

Si oui, précisez :

La nature des changements de marché : _____

9. Compte tenu des changements identifiés à la question précédente (no. 8) ou d'autres événements à survenir, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années (à l'exception des postes présentement vacants) ?Oui Non **Si oui, combien au total ?** _____ **Si non, passez à la question no. 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 a à c pour chaque métier ou profession.

	Exemple	1 - métier profession	2 - métier profession	3 - métier profession	4 - métier profession
	Ouvrier sylvicole	_____	_____	_____	_____
a. 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)
• Temps plein (30 h et plus/sem.)	4	____	____	____	____
• Temps partiel (moins de 30h/sem.)	0	____	____	____	____
• Total	4	____	____	____	____
b. 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 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	(sylviculture)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) ⁴ (précisez la spécialisation, s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme universitaire ⁵ (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
c. 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 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	1	
Centre local d'emploi, (Emploi-Québec,)	2	
Établissements scolaires	3	
Journaux	4	

Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	5	
Candidats recommandés par les employés	6	
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	7	
Internet	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 Non

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 Non

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	Assez	Peu	Aucune
Roulement du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recrutement de personnel qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absentéisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Griefs et plaintes du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vieillesse du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion et supervision du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualité de la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respect des calendriers de production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accidents de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences de base (lire, écrire, compter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Localisation géographique de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horaire de travail (quarts de travail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bassin de main-d'œuvre disponible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilité ou régularité dans la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de progression des employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétitivité des conditions de travail offertes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTIE 4 - LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE**14. Est-ce que vos employés participent à des activités de formation ?**Oui Non **Si oui, pouvez-vous préciser le ou les moyen(s) que vous utilisez. (Cochez plus d'une case s'il y a lieu)**

- En participant à de la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise 1
- En participant à de la formation donnée par des institutions d'enseignement
publiques et privées (écoles, collèges, universités) 2
- Autre (précisez) _____ 3

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 de la part des employés pour suivre les activités de formation 4
- Manque de personnel pour organiser les activités de formation 5
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service 6
- Cours non disponibles ou mal adaptés 7
- Manque d'information sur l'offre de formation 8
- Manque d'intérêt chez les employés 9
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation 10
- Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents 11
- Autre (précisez) _____ 12

16. Est-ce que votre entreprise a élaboré un plan de formation pour les deux prochaines années ?Oui Non **Si oui, est-ce que le plan de formation est prévu pour :**

- Les employés de bureau Oui Non
- Les employés de production Oui Non

17. 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 Non
- Des stagiaires rémunérés Oui Non
- Des apprentis Oui Non

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

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

19. Souhaitez-vous recevoir un sommaire du rapport de recherche ?Oui Non

Chaque questionnaire reçu améliore la réussite du sondage. Prière de poster celui-ci, au Centre local d'emploi, dans l'enveloppe déjà pré-affranchie. Pour toutes questions relatives au questionnaire, prière de communiquer avec madame Sophie Desfossés, au numéro de téléphone 1 800 463-5907, poste 252.

Merci de votre collaboration !

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE L'AMIANTE, 2000

Activités	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.
	0-9				10 à 49				50 à 199				200 et plus				Total	Total	Total	Total
	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%
Mines, ind. manufact. et tourisme	114	47	47	41,2	85	45	45	52,9	23	19	19	81,8	2	2	2	100	224	113	113	50,4

Mines et ind. manufacturières	101	40	40	39,6	54	34	34	63,0	19	15	15	77,8	2	2	2	100	176	91	91	51,7
Mines	0	0	0	Nul	2	0	0	0,0	0	0	0	Nul	1	1	1	100	3	1	1	33,3
Aliments	9	5	5	55,6	2	1	1	50,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	12	7	7	58,3
Caoutchouc/Plastique	4	2	2	50,0	7	5	5	71,4	1	1	1	100,0	1	1	1	100	13	9	9	69,2
Textiles	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0
Habillement	9	4	4	44,4	11	5	5	45,5	3	3	3	100,0	0	0	0	Nul	23	12	12	52,2
Bois	10	7	7	70,0	6	3	3	50,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	17	11	11	64,7
Meuble	8	3	3	37,5	1	0	0	0,0	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	11	5	5	45,5
Imprimerie	13	4	4	30,8	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	14	5	5	35,7
Métaux primaires	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	3	2	2	66,7
Produits métalliques	18	7	7	38,9	9	8	8	88,9	3	3	3	100,0	0	0	0	Nul	30	18	18	60,0
Machinerie	5	0	0	0,0	2	2	2	100,0	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	9	3	3	33,3
Matériel de transport	4	2	2	50,0	1	0	0	0,0	3	1	1	33,3	0	0	0	Nul	8	3	3	37,5
Produits électriques et électroniques	4	1	1	25,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	5	2	2	40,0
Minéraux non métalliques	5	1	1	20,0	3	1	1	33,3	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	9	3	3	33,3
Produits raffinés du pétrole et du charbon	1	1	1	100,0	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	3	2	2	66,7
Chimiques	3	1	1	33,3	4	4	4	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	7	5	5	71,4
Autres industries manufacturières	8	2	2	25,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	8	2	2	25,0

Tourisme	13	7	7	53,8	31	11	11	35,5	4	4	4	100,0	0	0	0	Nul	48	22	22	45,8
Hébergement				Nul	3	2	2	66,7	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	4	3	3	75,0
Restauration				Nul	25	8	8	32,0	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	27	10	10	37,0
Divertissements et loisirs	13	7	7	53,8	3	1	1	33,3	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	17	9	9	52,9

LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête consiste à 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 de généraliser des estimations pour l'ensemble de la population visée.

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT³¹

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 113 établissements de la population visée, soit les établissements des secteurs manufacturier et touristique, 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 économique*³²) :

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	=	$\text{Poids}_i \times \frac{R_i}{r_{ij}}$

LA FIABILITÉ DES DONNÉES

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

³¹ Méthode expérimentée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

³² *La taille* : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 employés 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 touristique.

**La comparaison des statistiques par MRC
Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce,
Robert-Cliche, Beauce-Sartigan et L'Amiante**

Les perspectives d'emploi

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 Bellechasse	22,0	78,0
MRC de Montmagny	24,0	76,0
MRC de L'Islet	15,0	85,0
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
MRC de L'Amiante	28,4	71,6

Note : Les secteurs d'activité économiques couverts appartiennent aux secteurs manufacturier et touristique, sauf pour les territoires de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan, où l'enquête ne couvre que le manufacturier.

Tableau 2

<i>Proportion de postes vacants par rapport à l'emploi estimé par l'enquête</i>	
Localité	(%)
MRC de Bellechasse	4,7
MRC de Montmagny	3,5
MRC de L'Islet	3,9
MRC de La Nouvelle-Beauce	4,0
MRC de Robert-Cliche	7,4
MRC de Beauce-Sartigan	5,9
MRC de L'Amiante	4,4

Note : Les secteurs d'activité économiques couverts appartiennent aux secteurs manufacturier et touristique, sauf pour les territoires de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan, où l'enquête ne couvre que le manufacturier.

Tableau 3

À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	42,1	57,9
MRC de Montmagny	34,0	66,0
MRC de L'Islet	31,0	69,0
MRC de La Nouvelle-Beauce	45,7	54,3
MRC de Robert-Cliche	51,9	48,1
MRC de Beauce-Sartigan	43,7	56,3
MRC de L'Amiante	38,2	61,8

Note : Les secteurs d'activité économiques couverts appartiennent aux secteurs manufacturier et touristique, sauf pour les territoires de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan, où l'enquête ne couvre que le manufacturier.

La gestion des ressources humaines

Tableau 4

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 ?		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	26,5	73,5
MRC de Montmagny	30,4	69,6
MRC de L'Islet	29,1	70,9
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
MRC de L'Amiante	26,9	73,1

Note : Les secteurs d'activité économiques couverts appartiennent aux secteurs manufacturier et touristique, sauf pour les territoires de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan, où l'enquête ne couvre que le manufacturier.

Tableau 5

Est-ce que vous éprouvez beaucoup ou assez de difficultés au regard de certains éléments de gestion des ressources humaines ?

Difficultés	MRC de Bellechasse	MRC de Montmagny	MRC de L'Islet	MRC de La Nouvelle-Beauce (%)	MRC de Robert-Cliche (%)	MRC de Beauce-Sartigan (%)	MRC de L'Amiante
Roulement	12,4	18,5	11,0	15,4	25,5	13,7	16,4
Recrutement	50,0	51,3	40,3	59,1	63,1	67,6	65,5
Absentéisme	5,3	1,9	3,4	8,6	9,2	15,0	6,9
Griefs	-	-	2,0	6,0	1,0	1,3	0,8
Supervision	3,2	5,2	5,6	8,2	5,0	4,3	13,3
Qualité	6,4	9,8	5,0	11,2	6,1	6,4	12,6
Calendriers	7,6	10,3	6,1	14,8	12,5	9,6	11,7
Compétences	19,1	16,3	8,7	27,0	29,0	22,4	26,3
Adaptation aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels	7,6	21,1	13,0	21,6	21,7	10,5	19,1
Motivation	6,4	17,9	5,7	10,9	15,3	13,5	21,3
Accidents	4,2	1,1	4,4	14,3	2,1	5,7	4,9
Vieillessement	4,3	6,6	8,0	12,7	10,8	11,1	14,2
Compétences de base	n.d.	6,6	6,1	5,5	1,0	4,8	4,7
Commerce international	8,3	10,8	4,9	15,4	1,8	15,2	9,4
Localisation géographique	n.d.	14,4	8,0	6,8	2,1	10,7	16,6
Horaire de travail	n.d.	8,8	6,9	5,3	8,0	3,0	8,4
Bassin de main-d'œuvre	n.d.	24,1	23,3	33,6	43,9	39,8	46,5
Stabilité de production	n.d.	13,8	10,5	9,7	15,3	8,4	14,7
Progression des employés	n.d.	16,1	11,2	15,1	20,3	14,1	15,3
Compétitivité des conditions de travail offertes	n.d.	n.d.	n.d.	16,2	18,3	15,5	20,6

Note : Les secteurs d'activité économique couverts appartiennent aux secteurs manufacturier et touristique, sauf pour les territoires de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan, où l'enquête ne couvre que le manufacturier.

Tableau 6

Offrez-vous de la formation à vos employés ?		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	70,0	30,0
MRC de Montmagny	75,8	24,2
MRC de L'Islet	73,4	26,6
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
MRC de L'Amiante	61,0	39,0